

NOUS, ON PEUT

Modèle de société

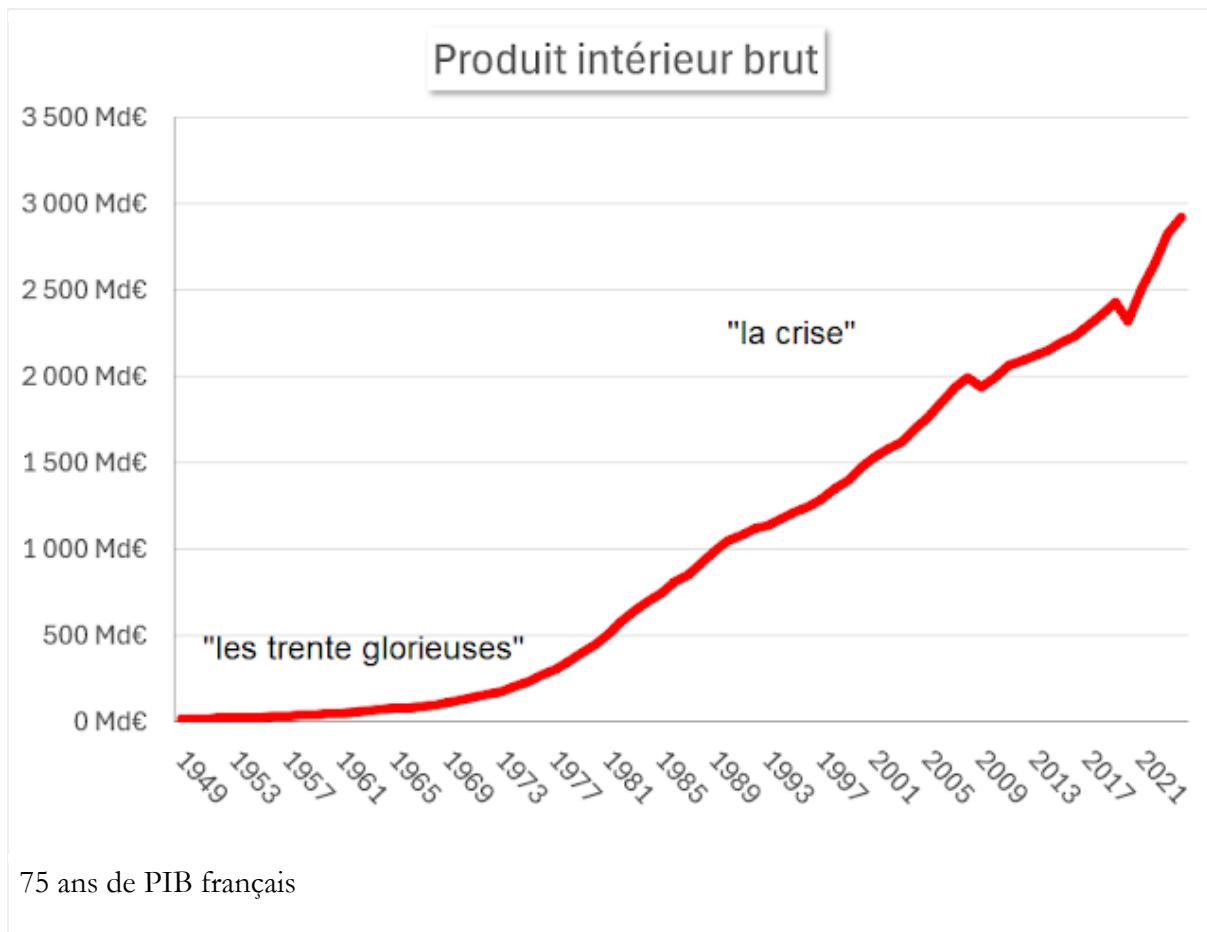
RESUME

Les hypothèses proposées dans « éradiquer la pauvreté » montre que la France produit assez de richesse pour offrir à chaque habitant de la France un salaire brut compris entre 2 207,00 € et 6 384,82 € par mois tout en assurant le financement sans déficit des dépenses de santé et de celles de l'Etat et en garantissant des taux d'excédent d'un tiers de leur valeur ajoutée à chaque entreprise.

Patrick SOULIER

Exercice d'ingénierie sociale

La France est de plus en plus riche et la plupart des Français n'en profitent pas !



La France est de plus en plus riche,

Les réformes conduites depuis le milieu des années 1970 prennent prétexte de "la crise" qui aurait rendu obsolètes les institutions construites aux débuts des "trente glorieuses" présentées comme l'âge d'or de l'Etat providence.

mais la plupart des Français n'en profitent pas !

Aujourd'hui, les Français ont perdu tout espoir d'amélioration sociale avec des autorités prêtes à tout soustraire, même son rôle de donneur d'ordre (scandale McKinsey). Après avoir remplacé la gouvernance démocratique de la sécurité sociale par le paritarisme, après avoir remplacé le

paient d'une partie des salaires (les cotisations sociales) de l'entreprise par l'Etat (CSG, TVA), après avoir complexifié la fiscalité, les entreprises se retrouvent sous perfusion d'aides et l'Etat se retrouve fortement endetté.

L'état de la France ne s'est pas détérioré !

Mes parents étaient un couple de Français moyens ; ma mère avait sacrifié sa carrière pour s'occuper de la maison ; mon père n'a jamais vu évoluer sa situation financière avant le début des années 1970. Ils n'ont pas vécu ces années comme l'âge d'or décrit aujourd'hui qui aurait disparu avec les transformations exogènes du monde. Ils ont subi la pénurie de logement (les quinze premières années après la guerre) au début de leur vie commune, la faiblesse du salaire qui n'a évolué vraiment qu'autour du début des années 1970, après le mouvement de 1968. Mais ils ont pu assurer à leurs enfants une formation qui leur a donné un travail intéressant et mieux rémunéré.

Nous, les baby-boomer, nous avons vécu mieux que nos parents et nous allons quitter la vie en laissant à nos enfants 9 000 Md€ en héritage d'ici 2040, très inégalement réparti à la suite des politiques menées depuis le milieu des années 1980. **La France est de plus en plus riche. Les Français sont de plus en plus exclus de cette richesse.**

C'est la politique menée au profit d'une minorité qui a dégradé la situation de la plupart d'entre nous relativement à notre richesse commune.

Quelles sont les mécanismes de cette anomalie ?

Le premier mécanisme de ce vol consiste à **invisibiliser le collectif de travail** en le privant de statut juridique. Et cela l'empêche de revendiquer sa légitime propriété d'usage sur la valeur ajoutée. Il a été démontré que les salaires représentaient 2/3 des valeurs ajoutées depuis le milieu des années 1980 (Cotis, 2009). Les collectifs de travail cèdent donc 1/3 de leur valeur ajoutée à l'entreprise (qui n'existe pas plus que le collectif de travail) donc à la société d'actionnaires, seule personne morale qui a une existence juridique.

"Le collectif de travail désigne un ensemble de personnes qui partage en commun des règles de métiers, qui respecte les façons de faire l'activité de chacun et qui participe à soutenir les stratégies de préservation de la santé de chacun." (Caroly, 2016). "La santé se dégrade en milieu de travail lorsqu'un collectif professionnel devient une collection d'individus exposés isolément, résultat maintenant bien acquis en clinique de l'activité." (Caroly, Clot, 2004.) Le collectif de travail a une existence essentielle et interne au travail, mais aussi en externe comme partie constituante de l'entreprise - unité de production où capital et travail.

Le statut juridique des unités de production reste enfermé dans le carcan du code Napoléon qui invisibilise le collectif de travail et l'entreprise. Il nie l'existence du collectif de travail et traite chaque salarié comme un simple fournisseur de travail. Il nie la propriété du collectif de travail sur la valeur ajoutée et fait de ce qui devrait être considéré comme une cotisation économique apportée à l'entreprise, l'excédent d'exploitation présentée comme l'apport de la société d'actionnaire en autofinancement. Et bien-sûr, le travail est un coût qu'il faut réduire dans ce modèle. Il nie l'existence de cet objet social qu'est l'entreprise constituée de la société d'actionnaires et du collectif de travail.

Le code Napoléon (loi du 8 mars 1804) définit la société comme "un contrat par lequel deux ou plusieurs personnes conviennent de mettre quelque chose en commun dans la vue de partager le bénéfice qui pourra en résulter." [La société d'aujourd'hui](#) présente, en d'autres termes, les mêmes dispositions générales. Elle regroupe des actionnaires qui mettent en commun une partie de leur argent pour former le capital social, la première pierre des fonds propres de l'entreprise. C'est **la société d'actionnaires**, le seul acteur de la production reconnu par la loi comme personne morale, collectif de travail et entreprise n'existent pas dans la loi. L'entreprise est l'environnement dans lequel collaborent actionnaires et travailleurs pour produire, mais reste formalisée dans un ensemble de contrats passés par la société d'actionnaires avec des fournisseurs (dont les travailleurs) et des clients.

Le deuxième mécanisme de ce vol consiste à **exonérer les sociétés des "charges sociales"** ce qui ampute les salaires de 80 Md€ par an, partiellement remplacés par des impôts non progressifs, voir régressifs, largement supportés par les salariés (CSG, TVA).

Le troisième mécanisme de ce vol consiste à **remplacer les impôts sur le revenu des plus riches personnes physique** (dont les revenus atteignent l'imposition marginale à 45%) **par des impôts sur "les entreprises"** (dont le taux d'imposition est largement inférieur).

Les exonérations sociales et fiscales, ainsi que le remplacement d'impôts sur le revenu par de l'investissement patrimonial productif dans les personnes morales alimente plus de 211 Md€ "d'aides publiques" qui creusent les déficits de la sécurité sociale comme de l'Etat et enlève énormément de légitimité à la propriété privée des moyens de production.

Alors qu'en moyenne, les collectifs de travail cèdent à l'entreprise le tiers de la valeur ajoutée qu'ils produisent (Cotis, 2009), les sociétés d'actionnaires s'attribuent cette contribution au bien commun et l'accroissement de richesse que ses actionnaires en retirent est exorbitante. Aujourd'hui **cette richesse met en danger la démocratie avec le coup d'Etat ploutocrate et prive la plupart des citoyens de l'abondance produite par notre société.**

Nous on peut.

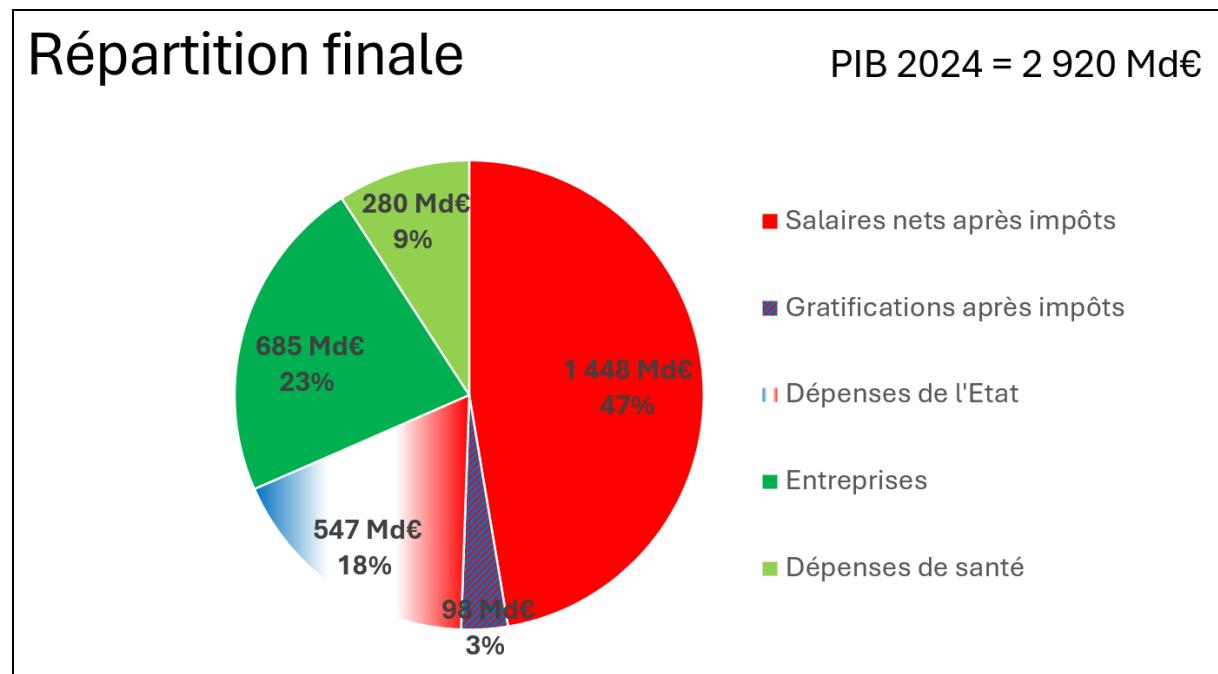
Une fois acquise la **réforme instituant collectif de travail et entreprise**, ainsi que **gouvernance partagée de l'entreprise entre société d'actionnaires et collectif de travail selon le rapport de force créé par les poids respectifs de chacun dans les fonds propres**, nous pouvons imaginer :

- une distribution (très égalitaire) des 2/3 du PIB national entre tous les citoyens alimentée par la cotisation de chaque entreprise des 2/3 de leur valeur ajoutée gérée démocratiquement rémunérant qualification et expérience ;
- une **mise en fonds propres d'un tiers du bénéfice** (report à nouveau) ;
- une **gratification de la société d'actionnaires et du collectif de travail selon le rapport de force créé par les poids respectifs de chacun dans les fonds propres** entre chaque partie constituante distribuant (de façon très inégalitaire) cette gratification à ses membres (dividendes et primes) selon les critères qu'elles choisissent ;
- un **financement des dépenses de santé**, seul risque social exogène, **sans déficit sur le PIB par cotisation sur la valeur ajoutée** ;

- un financement des dépenses de l'Etat sans déficit par quatre impôts sur les personnes physiques seulement (impôt très égalitaire sur les salaires, impôts très inégalitaires sur les gratifications et sur les successions, taxes sur la consommation à but politique).

Les gouvernements de gauche comme de droite qui se sont succédé à la tête du pays ne savent pas nous sortir de l'échec dans lequel ils nous ont jeté. Cet exercice d'ingénierie sociale nous montre que le modèle dans lequel nous enferme leur idéologie n'a rien d'inéluctable.

Le modèle de société construit par l'évolution des 50 dernières années imprimées par les croyances politiques et les lâchetés de nos élus soucieux de leur carrière nous a conduit dans un cul-de-sac. Nous devons être capable d'imposer au petit 5% de nos concitoyens qui en profitent une reconstruction nécessaire. Tout ne sera pas résolu, mais nous aurons au moins les moyens de maîtriser notre avenir.



Modèle de société

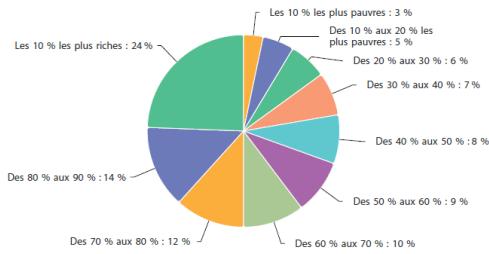
Exercice d'ingénierie sociale

« Nous, on peut ! »

Jacques Généreux

Une société française qui s'abandonne à la ploutocratie

Répartition de l'ensemble des revenus par tranche de 10 % de la population

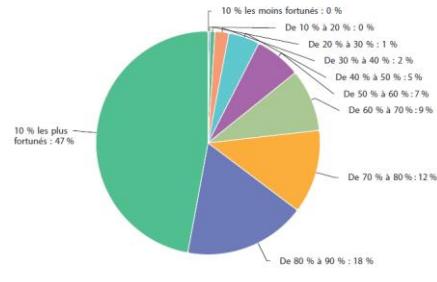


Après impôts et prestations sociales.

Lecture : les 10 % les plus pauvres reçoivent 3,3 % de l'ensemble des revenus.

Source : Insee – Données 2022

Répartition du patrimoine de l'ensemble des ménages selon le niveau de fortune



Patrimoine brut. L'endettement n'est pas pris en compte.

Lecture : les 10 % les plus fortunés des ménages disposent de 47 % du patrimoine total des ménages.

Source : calculs de l'Observatoire des inégalités d'après l'Insee – Données 2021

Les 10% les plus riches possèdent près de la moitié et reçoivent le quart de la richesse produite chaque année.

Si en 1975, le patrimoine hérité représentait 35% du patrimoine total, aujourd'hui il en représente 60%. Les héritiers vont recevoir 9 000 Md€ d'ici 2040.

Les plus riches ont pu s'offrir la plupart des groupes de presse et n'hésitent plus à manipuler l'opinion. Ils ont tous les moyens qui leur permettent de prendre le pouvoir comme aux Etats-Unis.

Le travail



✓ L'activité
✓ L'ouvrage
✓ Le statut social

*

- Activité : occupation productive (biens et services) ou non (loisir, consommation).
- Travail : activité humaine productive (biens ou services).
- Emploi : travail déclaré et rémunéré.
- Travail marchand : ouvrage vendu, produit directement la richesse.

Travail	Tous	18-60 ans	Plus de 60 ans
Activité	100%	100%	100%
Travail	~ 50%	~ 85%	~ 40%
Marchand	~ 45%	~ 80%	~ 20%
Salarié	~ 39%	~ 70%	~ 15%
Indépendant	~ 6%	~ 10%	~ 5%
Non travail	~ 50%	~ 15%	~ 80%

* Marie-Anne Dujarier

La fonction publique est entrée dans le calcul du PIB au milieu des années 1970 de façon à reconnaître la richesse produite par l'Etat, elle est égale à sa masse salariale.

Pour reconnaître la richesse produite par les bénévoles dans des associations ou non, les aidants, les militants politiques ou syndicaux, les élus, les étudiants ou les apprentis, les artistes, etc., il faut créer une masse salariale qui les rémunère à partir du PIB, c'est-à-dire à partir du travail qui produit les biens et services vendus (mis sur les marchés), **le travail marchand**.

Pour reconnaître le travail il faut reconnaître emploi le travail non marchand comme le travail marchand : salariés, indépendants, en formation, militants associatifs, syndicaux, politiques, élus, aidants, etc.

Modèle de société

Les fondements

- **Il n'est de travail qu'Humain.**
Les machines et les moteurs d'intelligence artificielle ne travaillent pas.
Elles permettent juste d'augmenter la productivité du travail.
- **Seuls les hommes et les femmes au sein d'un collectif de travail produisent la valeur ajoutée par leur travail.**
- **Le capital apporté par la société d'actionnaires et la cotisation économique du collectif de travail confortent et développent l'outil de production.**

Les conditions dans lesquelles sont produits les biens et les services dont a besoin la société définit le modèle de cette société.

Cette production est issue du travail effectué par un collectif grâce aux outils qu'il a à sa disposition.

Ces outils sont de plus en plus efficaces grâce au progrès technologique.

La quantité de travail nécessaire à une production donnée est de plus en plus faible grâce à la quantité de technologie mise dans les outils.

L'entreprise est le lieu de production où œuvre un collectif de travail (éventuellement d'une personne) de plus en plus efficacement à partir des outils mis en place initialement par une société d'actionnaires (éventuellement d'une seule personne) et confortés au fil des exercices.

Une même personne peut réunir les rôles de membre du collectif de travail (travailleur) et de membre de société d'actionnaires (actionnaire).

Un retour au 19^{ème} siècle méthodiquement construit

- La charte de Philadelphie de 1944 *(C'est notre point de départ.)*
« Le travail n'est pas une marchandise. »
- La réforme Jean-Marcel Jeanneney de 1967
Le patronat prend le pouvoir sur la Sécurité sociale en instaurant le vote par ordre (salariés, patronat) comme aux Etats généraux de 1789.
- Le théorème de Helmut Schmidt de 1975
L'individualisation est mise au service de la diminution des salaires.
- Le discours de Denis Kessler en 2005
La destruction du système social est promulguée.
- La présidence de Donald Trump
La démocratie est remplacée par la ploutocratie.
- La réponse à l'enjeu climatique est abandonnée.
La cause humaine du dérèglement climatique est niée.

Au début du 20^{ème} siècle, les Etats-Unis ont accompagné le développement d'un capitalisme progressiste contrôlé par les Etats pour éradiquer la pauvreté.

En France, le mouvement enclenché à l'occasion de la création de l'organisation internationale du travail a produit la rédaction par le CNR (Conseil National de la Résistance) d'un programme commun adopté à l'unanimité de ses membres, le 15 mars 1944, a préparé les voies d'une rénovation démocratique dans le pays avec la création de la fonction publique et du salaire lié à la personne et non au poste, ainsi que la sécurité sociale administrée par les bénéficiaires eux-mêmes.

La Sécurité sociale est attaquée dès l'origine par les indépendants et les agriculteurs qui s'en excluent, comme par les cadres qui n'y adhèrent qu'avec une complémentaire spécifique (Agirc). Elle est accaparée vingt ans plus tard par le patronat qui supprime les élections des administrateurs et crée les branches pour un contrôle comptable au détriment des mutualisations. Ses recettes sont asséchées par la réforme visant à les étatiser au travers d'un remplacement des cotisations par l'impôt (CSG).

Modèle de société

- **L'entreprise**

Sans statut juridique distinct de celui de la société d'actionnaires, l'entreprise ne peut constituer le bien commun qui reconnaît l'apport de toutes ses parties constituantes.

- **Les revenus**

Sans mutualisation des salaires, la plupart des entreprises souffrent d'un taux de marge trop faible.

- **Les risques de la vie**

La santé est le seul risque de la vie exogène à la société (pas dû au défaut du modèle de notre société).

- **L'Etat**

L'Etat est un bien commun qui permet à la France de conduire son projet républicain auquel contribue chacun selon ses moyens.

- **Discussion**

Le modèle actuel de notre société ne fonctionne plus.

Avec le retour des « barons voleurs » du « Gilded Age » qu'apprécie tant Donald Trump que ses comparses de la High Tech, les inégalités explosent, les riches accaparent tout et revendent même la domination complète sur le monde sous la menace des empires américains, russe ou chinois.

Cette usurpation est rendue légale par le statut juridique des unités de production qui ne donnent existence qu'à la société créée par les actionnaires et invisibilisent le collectif de travail renvoyé hors de l'entreprise comme simple fournisseur de travail.

L'entreprise

Le 8 mars 1804

TITRE IX.
DU CONTRAT DE SOCIÉTÉ.
—
CHAPITRE PREMIER.
DISPOSITIONS GÉNÉRALES.
1832.

La société est un contrat par lequel deux ou plusieurs personnes conviennent de mettre quelque chose en commun, dans la vue de partager le bénéfice qui pourra en résulter.

Aujourd'hui

■ **Chapitre Ier : Dispositions générales. (Articles 1832 à 1844-17)**

> [Article 1832](#)

Modifié par [Loi n°85-697 du 11 juillet 1985 - art. 1 \(\)](#) [JORF 12 juillet 1985 rectificatif JORF 13 juillet 1985](#)

La société est instituée par deux ou plusieurs personnes qui conviennent par un contrat d'affecter à une entreprise commune des biens ou leur industrie en vue de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter.

Elle peut être instituée, dans les cas prévus par la loi, par l'acte de volonté d'une seule personne.

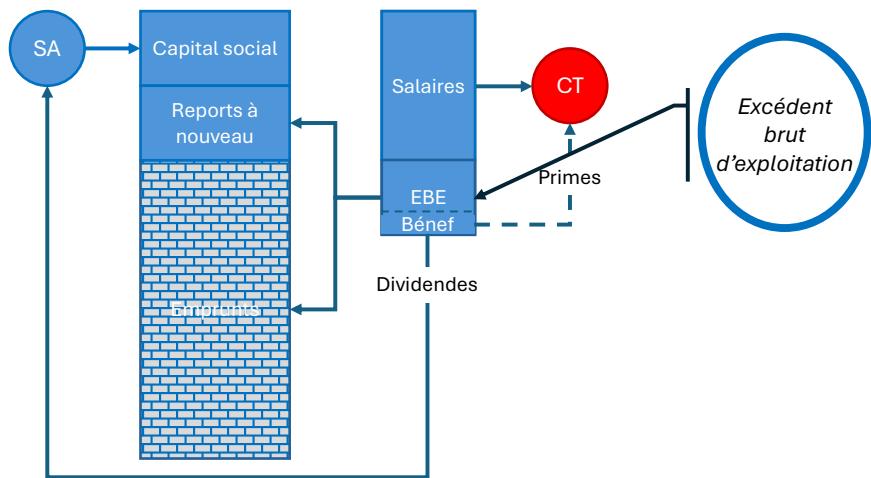
Les associés s'engagent à contribuer aux pertes.

Le modèle de notre société est défini par une règle du jeu, celle définie par l'article 1832 du code civil décrété par Napoléon 1^{er}, le 8 mars 1804. Le principe de cette règle n'a pas évolué depuis l'origine.

Cette règle impose le pouvoir des propriétaires sur les outils de production (le capital). Nulle part l'entreprise est définie. Juridiquement, seule la société et ceux qui la constituent existent.

Les employés sont de simples fournisseurs de travail, certes protégés par un code du travail plus protecteur que le code du commerce qui régit les fournisseurs ou les clients. Les employés restent extérieurs à l'entreprise.

L'entreprise, société d'actionnaires

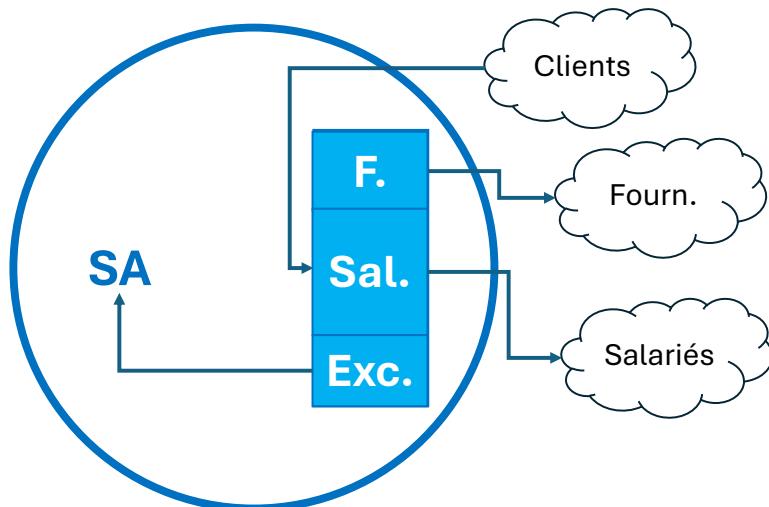


Conformément au droit, la seule réalité juridique de l'entreprise est celle de la société d'actionnaires regroupant un certain nombre de personnes (les actionnaires) qui ont réuni les ressources financières (capital social et emprunts) leur permettant de constituer l'outil susceptible de produire un bénéfice.

L'utilisation de cet outil produit une richesse nouvelle (valeur ajoutée) à chaque exercice grâce au travail du collectif de travail qu'il faut bien sûr rémunérer (salaires), mais dont une partie (excédent brut d'exploitation) reste disponible pour rembourser les dettes et renforcer les fonds propres (reports à nouveau). Un bénéfice peut sortir de l'exercice pour être distribué aux actionnaires selon leur portefeuille (dividendes) et accessoirement en primes aux salariés.

Une partie des excédents est mise en fond propre à chaque exercice (reports à nouveau). Seule personne juridique, la société d'actionnaires se retrouve propriétaire des fonds propres (capital social et reports à nouveau) qui grossissent au fil des exercices grâce au travail.

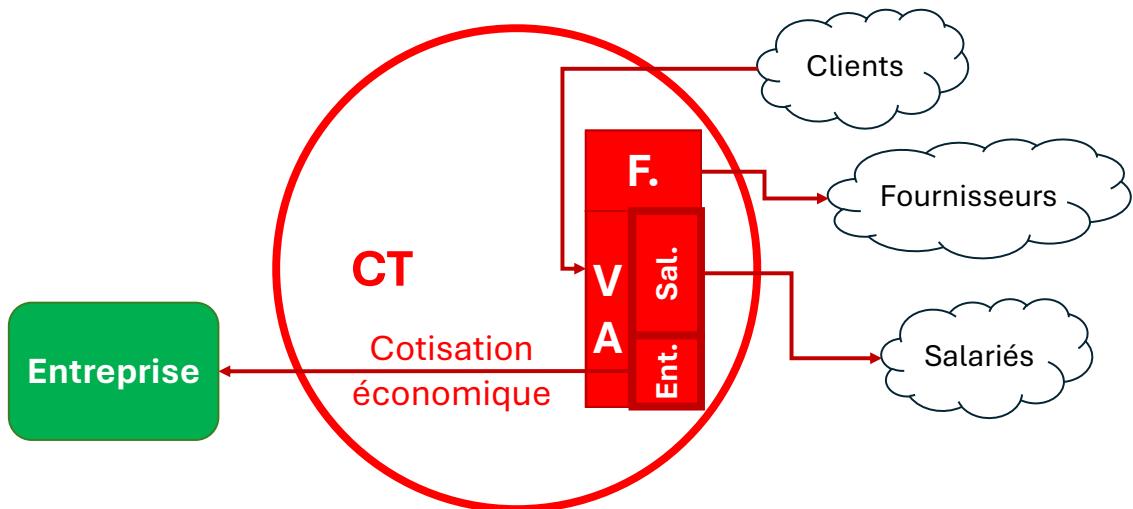
La société d'actionnaires et le travail



L'entreprise est actuellement réduite à la société d'actionnaires qui passe des contrats avec des fournisseurs, des clients et des salariés. Elle n'a aucune consistance juridique, ce qui en exclut les salariés pourtant appelés à donner le meilleur d'eux-mêmes « à leur entreprise ».

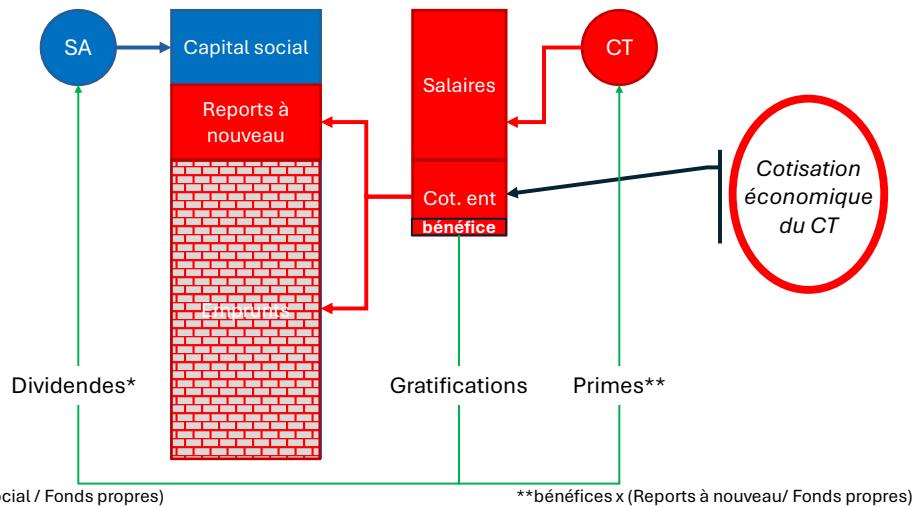
Le salaire de la majorité des Français (jusqu'à 3,5 SMIC soit près de 94% de la population) est amputé entièrement ou partiellement des cotisations patronales. Tous les salariés doivent payer la CSG pour remplacer cette exonération qui rapporte 80 Md€ aux "entreprises", comme si elles étaient des biens communs et que chacun devait contribuer à leur financement.

Le collectif de travail et l'entreprise



Le travail est effectué au sein d'un collectif de travail qui produit la valeur ajoutée. Le collectif de travail cède à l'entreprise une cotisation sur cette valeur ajoutée pour conforter l'entreprise et développer son capital avec les reports à nouveau.

L'entreprise est financée par la société d'actionnaires et le collectif de travail.



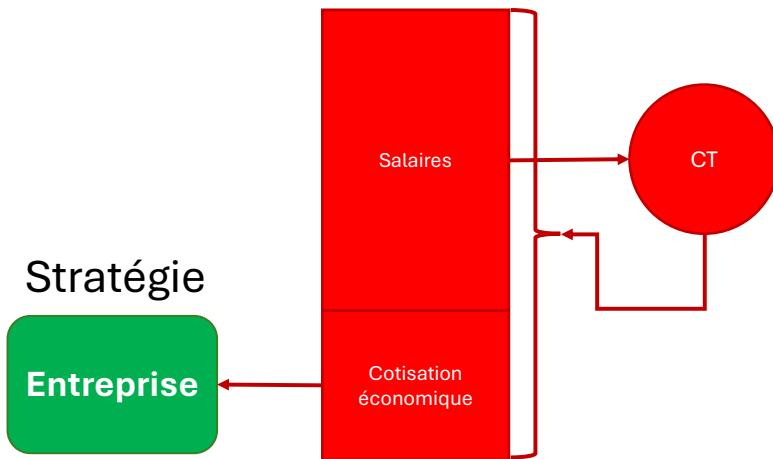
Si la société d'actionnaires apporte le capital social autour duquel se constitue l'entreprise, c'est bien le collectif de travail qui cotise pour rembourser les banques et alimenter les fonds propres à travers le report à nouveau. Mais la seule relation du travailleur avec l'entreprise est son contrat de travail passé avec le représentant de la société d'actionnaires.

Pour exister, l'entreprise doit disposer d'un statut juridique distinct de celui de la société d'actionnaires, simple partie constituante au même titre que le collectif de travail.

Le rapport de force institutionnel entre ses parties constituantes est défini par leur contribution respective aux fonds propres : capital social pour la société d'actionnaires, reports à nouveaux pour le collectif de travail. Ce rapport de forces entre parties constituantes de l'entreprise définit la représentation de chacun au conseil d'entreprise et le partage des gratifications (dividendes pour les actionnaires, primes pour les salariés) à partir du bénéfice.

Le dialogue social dans l'entreprise

↖ Stratégie de l'entreprise



Sans statut de l'entreprise distinct de celui de la société d'actionnaires, le travailleur est considéré comme un simple fournisseur de travail dont il faudrait réduire le coût. Les travailleurs n'auraient que le pouvoir d'achat de leur salaire à revendiquer !

En absence de statut juridique de l'entreprise, c'est la société d'actionnaires qui est propriétaire de tout, en particulier de l'excédent d'exploitation. Pourtant, c'est bien le collectif de travail qui produit toute la valeur ajoutée et qui devrait en être propriétaire. **Le collectif de travail devrait bénéficier d'une propriété d'usage sur les reports à nouveau au nom de sa cotisation économique.**

Lutter pour le pouvoir d'achat seulement est insuffisant.

Le collectif de travail produit toute la valeur ajoutée. Il en est donc propriétaire. La cotisation économique qu'il cède après avoir distribué les salaires constitue une contribution au capital effectuée à chaque exercice.

La société d'actionnaires réduit le dialogue social dans l'entreprise à la répartition de la valeur ajoutée, **l'entreprise fait de la stratégie la question première du dialogue social.**

17^{ème} Congrès de l'Ugict CGT (Dijon, 2014)

Résolution I.1. : l'Ugict-Cgt s'engage

À agir pour un nouveau statut de l'entreprise, distinct de celui de la société d'actionnaires, lui ouvrant une autonomie d'action et de décision, d'opposition et de proposition non sanctionnables face aux actionnaires.

Ceci doit permettre aux salariés dont les ICTAM de peser et exercer un contrôle sur la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'entreprise.

C'est le 17^{ème} congrès de l'Ugict CGT (Dijon, 2014) qui a introduit cette revendication d'un statut de l'entreprise distinct de celui de la société d'actionnaires.

Cette revendication n'avait pas qu'un objectif de justice, mais aussi un objectif fonctionnel : permettre aux salariés de peser sur la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise, actuellement bien souvent seulement promotionnelle et très vite secondaire et oubliée.

L'entreprise, avec son nouveau statut, fait entrer les questions de Société comme son utilité sociale, son impact environnemental en son sein et les intègre dans sa stratégie.

Modèle de société

- **L'entreprise**

Sans statut juridique distinct de celui de la société d'actionnaire, l'entreprise ne peut constituer le bien commun qui reconnaît l'apport de toutes ses parties constituantes.

- **Les revenus**

Sans mutualisation des salaires, la plupart des entreprises souffrent d'un taux de marge trop faible.

- **Les risques de la vie**

La santé est le seul risque de la vie exogène à la société (pas dû au défaut du modèle de notre société).

- **L'Etat**

L'Etat est un bien commun qui permet à la France de conduire son projet républicain auquel contribue chacun selon ses moyens.

- **Discussion**

Le modèle actuel de notre société ne fonctionne plus.

En France, le gouvernement impose une austérité dévastatrice pour rembourser une dette de l'Etat directement produite par la politique qu'il a menée depuis les années Giscard et le succès politique du théorème de Schmidt.

La France est un pays riche

2920 Md€ en 2024 n'a pas grand sens pour la plupart d'entre nous,
↳ mais 2992,10 € par mois en moyenne pour chaque adulte
et 973 Md€ pour toutes les entreprises montre bien cette richesse.

La moitié des citoyens ne touchent pas plus de 2000 € par mois !

Et 75% des salariés gagnent moins de 2 992 € par mois !

Les citoyens sont privés de l'abondance produite par leur travail !

La France est un pays riche. En 2024, son activité économique a produit 2920 Md€. Mais il est facile pour les sphères dirigeantes de persuader les Français qu'il n'en est rien en affichant une dette publique abyssale, une protection sociale insoutenable, un système de retraites trop généreux, etc.

Avec une répartition salaires-profits de 2/3-1/3, comme l'a établi le rapport Cotis et le préconisent Lorenzi et Villemeur, le PIB 2024 de la France garantit une moyenne brute de 2 992,10 € à chaque adulte et 973 Md€ à toutes les unités de production.

Selon l'observatoire des inégalités, 75% des salariés gagnent moins de 2 992 € brut par mois ! La distribution des salaires n'est pas correcte.

Le travail

- « La valeur travail » !
Ce n'est qu'un appel au sacrifice des patrons pour recruter !
- Les trois dimensions du travail* doivent être respectées :
 - l'activité ;
 - l'ouvrage ;
 - le rapport social.
- Les membres du collectif de travail doivent avoir la main sur l'activité et l'ouvrage grâce au nouveau statut de l'entreprise et le salaire doit rémunérer la qualification et l'expérience, le mérite ne doit faire l'objet que de gratifications (dividendes et primes) sous condition de bénéfice.

* Troubles dans le travail de Marie-Anne Dujarier (PUF, 2021)

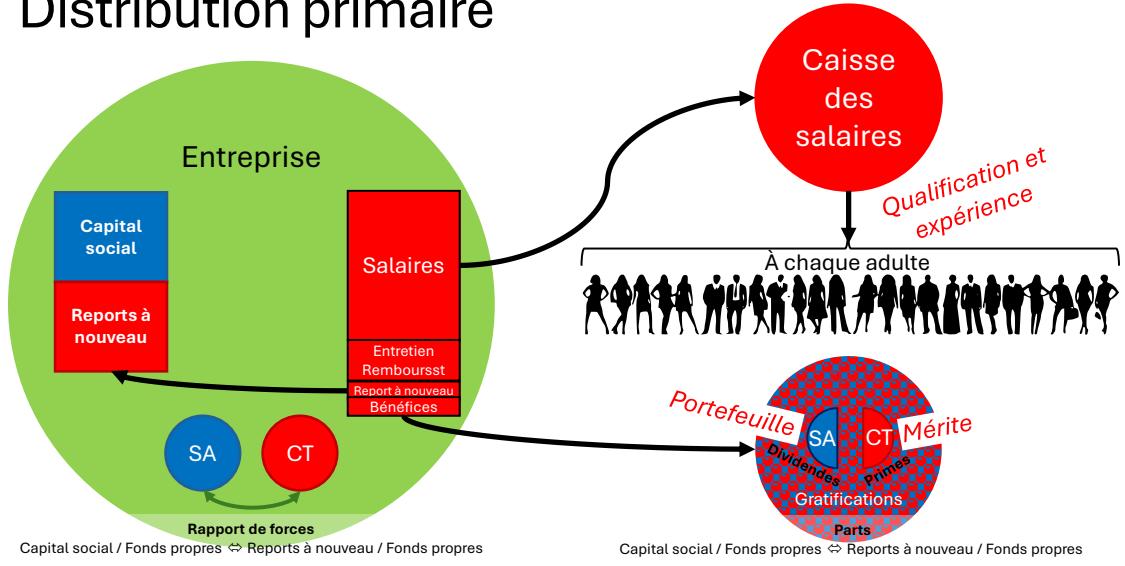
Depuis la présidence Sarkozy – « Travailler plus pour gagner plus » - la droite n'a que « la valeur travail » à la bouche. Ce n'est pas un hasard si la droite catholique la plus traditionnaliste prend la main avec Retailleau et les nouveaux « barons voleurs ». La valeur qu'ils donnent au travail, c'est celle de sacrifice rédempteur, bien pratique pour gagner beaucoup d'argent au détriment de ceux qui n'ont rien d'autre pour vivre que le travail – ils veulent l'armée de réserve la plus grande et soumise possible et obtiennent les réformes du chômage qui la produisent.

Plus la population est qualifiée, plus l'offre d'activité est appropriée à la production d'un ouvrage haut de gamme propice à l'abondance et plus les travailleurs sont libres. Le collectif de travail doit pouvoir participer à la définition de l'ouvrage susceptible de relever les défis de notre temps, en particulier celui du climat. Le collectif de travail doit aussi définir les conditions de travail, le travailleur étant le plus apte à connaître le travail réel. Qualification et expérience sont les deux dimensions qui assurent le mieux la qualité du travail. La formation initiale et la formation continue, ainsi que la validation des acquis de l'expérience constituent un travail essentiel qu'il faut valoriser par le salaire.

A la fin du 20^{ème} siècle, le mérite a été glorifié au sein des entreprises, cela a eu deux conséquences : les perdants ont vu leur salaire diminuer et les gagnants ont vu leur « mérite » ancré dans leur salaire sans condition. Le mérite doit être valorisé, mais sous condition de résultat mesuré.

Usage de la valeur ajoutée

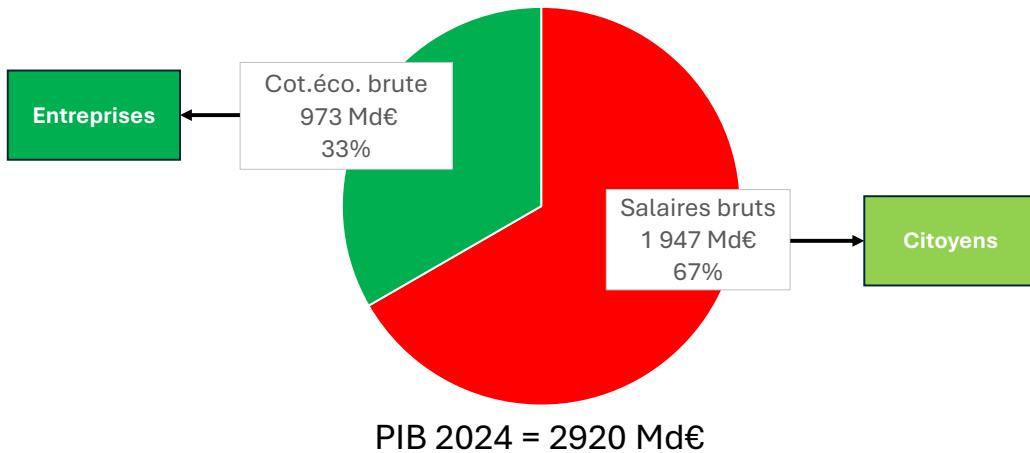
Distribution primaire



L'entreprise doit être dotée d'un statut juridique pour en faire un bien commun à la société d'actionnaire et au collectif de travail. La valorisation de la qualification et de l'expérience ne peut être confiée aux entreprises, le poids de la masse salariale est trop inégalement réparti. La fixation et le paiement des salaires doivent être sortis de l'entreprise. Valeur ajoutée et emploi sont des données complètement indépendantes au regard des résultats – les grandes entreprises ont en général de grosses valeurs ajoutées et un emploi qui nécessite une part de cette valeur ajoutée plus faible que la majorité des petites et moyennes entreprises. Pour résoudre le problème, une cotisation sur la valeur ajoutée doit être instituée pour une distribution des salaires mutualisée.

Quant au mérite, il doit être soumis à la production d'un bénéfice et réparti entre société d'actionnaires (dividendes) et collectif de travail (primes) selon leur poids respectif dans les fonds propres. La société d'actionnaires distribue les dividendes aux actionnaires en fonction de leur porte feuille ; le collectif de travail distribue les primes selon la politique élaborée démocratiquement en son sein.

Répartition primaire du PIB



Le partage de la valeur ajoutée 2/3-1/3 en faveur des salaires a été mis en évidence au niveau macro-économique par Jean-Philippe Cotis en 2009 (Cotis, 2009) en réponse à la demande de Nicolas Sarkozy qui voulait placer sa Présidence sous le prestige Gaullien (les trois tiers) en pleine affaire Clearstream. Une étude interne de l'INSEE confirme que ce partage ne constitue pas une constante micro-économique, la moitié des entreprises retirant 1/4 de la valeur ajoutée en moyenne.

Ce partage 2/3-1/3 est jugé vertueux (J.-H. Lorenzi & A. Villemeur, 2023). Pour étendre ce partage à la réalité micro-économique, une cotisation sur la valeur ajoutée de 2/3 assure à chaque entreprise 1/3 de sa valeur ajoutée.

En 2024, 1 947 Md€ sont disponibles pour les salaires, 973 Md€ pour les profits.

Répartition de la valeur ajoutée

Pour assurer un excédent moyen à chaque entreprise, il faut mutualiser les salaires



Le taux d'excédent brut d'exploitation (EBE) est très variable selon les catégories d'entreprises et selon les secteurs. Cette réalité a été révélée par une étude de l'INSEE ((Barbesol, Givord, & Quantin, 2009)) effectuée dans la foulée de la publication du rapport Cotis en 2009. Pour que chaque entreprise obtienne un taux d'EBE de 1/3 de sa valeur ajoutée, il faut que chacune cotise 2/3 de sa valeur ajoutée pour mutualiser le versement des salaires.

Les salaires, 2/3 du PIB

- Cinq niveaux de qualification
- 42 échelons (18 à 60 ans) de salaire par niveau
- Avancement annuel d'échelon sous condition de condition d'activité sociale (formation initiale ou continue, évaluation et ajustement de VAE, association, entreprise ou fonction publique, indépendant)
- Doublement du salaire initial pour une carrière complète dans chaque niveau de qualification
- Pension à partir de 60 ans avec un taux de remplacement de 75% du dernier salaire
- Minimum glissant de salaire (2000€ en 2022) selon taux d'inflation qui se substitue aux salaires calculés

PIB = 2920 Md€ en 2024

Salaires calc.	N1	N2	N3	N4	N5
min	1 555,18 €	1 866,21 €	2 239,46 €	2 667,35 €	3 224,82 €
moyenne	2 351,28 €	2 821,54 €	3 385,85 €	4 063,02 €	4 875,82 €
max	3 110,36 €	3 732,43 €	4 478,91 €	5 374,70 €	6 449,64 €

Salaires bruts	N1	N2	N3	N4	N5
min	2 207,00 €	2 207,00 €	2 216,95 €	2 660,34 €	3 192,41 €
moyenne	2 455,11 €	2 808,74 €	3 325,43 €	3 990,51 €	4 788,61 €
max	3 079,10 €	3 694,92 €	4 433,90 €	5 320,68 €	6 384,82 €

Cot./Alloc.	N1	N2	N3	N4	N5
min	651,82 €	340,79 €	-22,51 €	-27,01 €	-32,41 €
moyenne	122,35 €	9,42 €	-33,76 €	-40,51 €	-48,81 €
max	-31,26 €	-37,51 €	-45,01 €	-54,01 €	-64,82 €

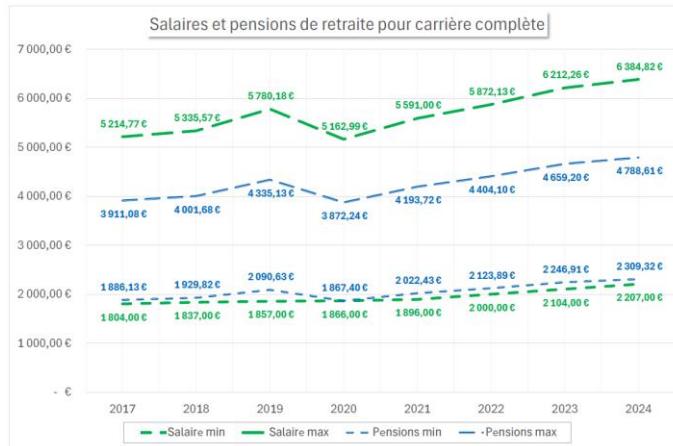
Pour favoriser une production haut de gamme, la qualification doit être favorisée.

Avec cinq niveaux de qualification (ni Bac - ni métier, Bac ou métier, Licence ou cadre intermédiaire, Master ou cadre supérieur, Doctorat ou directeur/directrice), une carrière complète de 42 ans dans une situation d'activité sociale (formation initiale ou continue, évaluation et ajustement de VAE (validation des acquis de l'expérience), association, syndicat, parti politique, entreprise ou fonction publique, indépendant) double le salaire initial dans chaque niveau de qualification pour une carrière complète de 18 à 60 ans ; Mise à la retraite à 75% du dernier salaire, mais garde la possibilité de bénéficier de gratifications au sein d'une unité de production en tant qu'actionnaire (dividendes) ou/et en tant que travailleur ; tout salaire inférieur au salaire minimum est remplacé par celui-ci, le salaire minimum étant de 2000€ en 2022 et évoluant au niveau de l'inflation.

Calcul de la grille des salaires :

- calcul du salaire initial du premier niveau en multipliant la matrice des âges x niveaux avec la matrice des salaires et en fixant la masse salariale (somme des termes de la matrice résultat) une valeur cible (fonction Excel) égale aux deux-tiers du PIB ;
- remplacer chaque élément de la matrice des salaires par le maximum entre salaire minimum et salaire calculé avec la même valeur cible pour la masse salariale.
- la différence entre les deux matrices salaires donne les cotisations et les allocations de chaque âges x niveaux pour assurer le salaire minimum de l'année.

Simulation 2017-2024



La simulation retracant l'évolution des salaires et pensions tout au long de la présidence Macron aurait une autre figure que celle qu'elle a produite ! On retrouve là l'idée de l'échelle mobile des salaires revendiquée tout au long des « trente glorieuses », mais indexée sur l'évolution du PIB.

Vivre au niveau de l'abondance de la société et encourager l'initiative et l'implication

1. Qualification et expérience pour tous les citoyens et remplacement du salaire par le salaire minimum s'il est supérieur au salaire
 2. Salaire minimum évoluant selon l'inflation
 3. Mérite en dividendes (actionnaires) et primes (salariés) selon le rapport de force entre société d'actionnaires et collectif de travail dans les fonds propres
- 
- Très égalitaire
- Très inégalitaire

La tyrannie du mérite de Mickaël Sandel (Albin Michel, 2021)

Qualification et expérience doivent apporter à chacun la valeur qui le décide à l'effort. Un salaire minimum évoluant selon l'inflation est substitué aux salaires inférieurs à sa valeur. Une cotisation spécifique (de 1% au maximum) suffit à produire les allocations nécessaires.

Les gratifications (dividendes et primes) encouragent l'initiative et l'implication. Cette marginalisation libère la distribution des richesses de la tyrannie que le mérite instaure sur les salaires et sur les conditions de travail.

Modèle de société

- **L'entreprise**

Sans statut juridique distinct de celui de la société d'actionnaire, l'entreprise ne peut constituer le bien commun qui reconnaît l'apport de toutes ses parties constituantes.

- **Les revenus**

Sans mutualisation des salaires, la plupart des entreprises souffrent d'un taux de marge trop faible.

- **Les risques de la vie**

La santé est le seul risque de la vie exogène à la société (pas dû au défaut du modèle de notre société).

- **L'Etat**

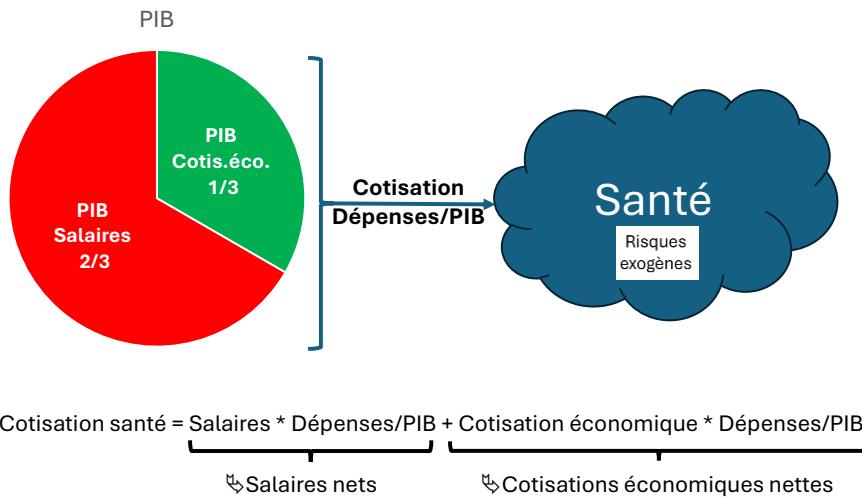
L'Etat est un bien commun qui permet à la France de conduire son projet républicain auquel contribue chacun selon ses moyens.

- **Discussion**

Le modèle actuel de notre société ne fonctionne plus. La redistribution est délégitimée.

Les salaires mutualisés permettent de supprimer les risques endogènes. La santé devient le seul risque à couvrir (risque exogène). La cotisation doit couvrir les dépenses. Le taux de cette cotisation est celui des dépenses de santé par rapport au PIB. Cette cotisation porte sur les salaires et sur la cotisation économique, elle est donc payée par les bénéficiaires et les entreprises qui ont besoin que les salariés soient en bonne santé.

~~La redistribution~~ La cotisation



Actuellement, trois institutions couvrent les risques de la vie (chômage, famille, retraite, accidents ou maladies du travail, autonomie, maladie) : la Sécu (cotisations), l'Etat (impôts) et les mutuelles (cotisations supplémentaires lorsque le salaire le permet). Mais les entreprises ne paient pas entièrement les salaires les plus bas grâce aux exonérations sur les cotisations dites patronales (autour de 80 Md€ actuellement). Ces institutions s'endettent.

Les risques couverts sont de deux types : certains sont dus à la distribution des richesses créées aux membres de la société, on les dit **endogènes** (chômage, famille, vieillesse) et d'autres sont indépendants du modèle de société, on les dit **exogènes**.

L'institution d'une échelle mobile universelle des salaires alimentée par une cotisation de 2/3 sur leur valeur ajoutée rémunérant la qualification et l'expérience supprime les risques endogènes.

Seules les dépenses de santé doivent être couvertes. L'expérience montre que seule l'institution d'une sécurité sociale permet de couvrir les risques de santé pour chacun. La cotisation nécessaire doit être supportée par les bénéficiaires sur leur salaire et par les entreprises sur les cotisations économiques versées par les collectifs de travail aux entreprises. **Le taux de la cotisation santé vaut dépenses / PIB.**

Les dépenses de santé en 2024 : 280 Md€

La cotisation santé nécessaire est de

9,6 %

En 2024,
la France a produit 2 920 Md€

	<i>En millions d'euros</i>				
	2023	2024	%	2025 (p)	%
PRESTATIONS CHAMP ONDAM	245 863	255 531	3,9%	265 952	4,1%
dont maladie	210 437	218 280	3,7%	226 417	3,7%
dont AT-MP	5 480	6 007	9,6%	6 175	2,8%
dont autonomie	29 946	31 244	4,3%	33 360	6,8%
PRESTATIONS CHAMP HORS ONDAM	22 820	23 989	5,1%	24 805	3,4%
dont maladie	14 974	15 693	4,8%	16 312	3,9%
dont AT-MP	6 352	6 676	5,1%	6 784	1,6%
dont autonomie	1 495	1 620	8,4%	1 709	5,5%
TOTAL PRESTATIONS	268 683	279 520	4,0%	290 757	4,0%

Source : DSS/SDEPF/6A

Avec des dépenses de santé de 280 Md€ et un PIB de 2920 Md€, la cotisation santé est de 9,6% en 2024.

Les salaires nets de 2024

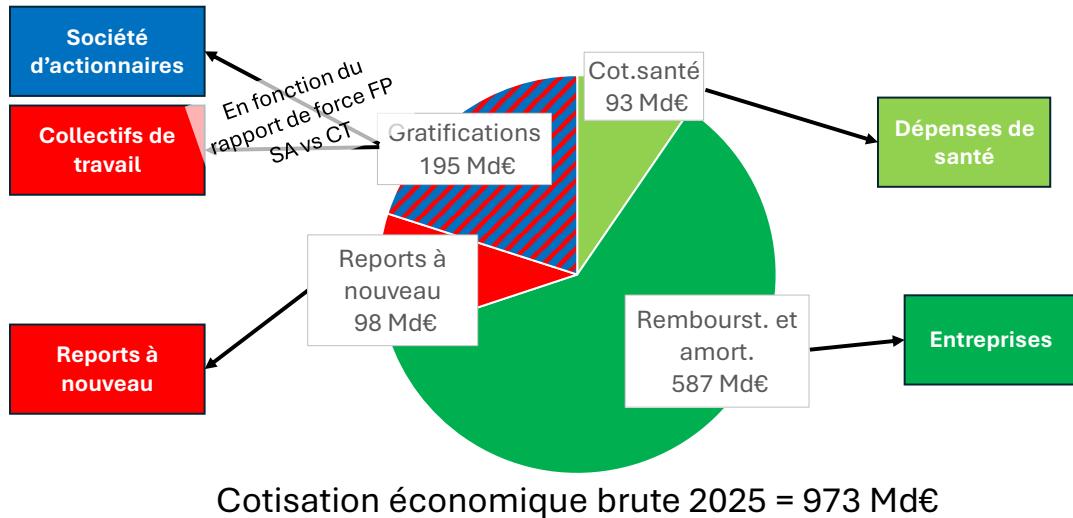
Salaires bruts	N1	N2	N3	N4	N5
min	2 207,00 €	2 207,00 €	2 216,95 €	2 660,34 €	3 192,41 €
moyenne	2 455,11 €	2 808,74 €	3 325,43 €	3 990,51 €	4 788,61 €
max	3 079,10 €	3 694,92 €	4 433,90 €	5 320,68 €	6 384,82 €

Cot. Santé	N1	N2	N3	N4	N5
min	211,63 €	211,63 €	212,58 €	255,10 €	306,12 €
moyenne	235,42 €	269,33 €	318,88 €	382,65 €	459,18 €
max	295,26 €	354,31 €	425,17 €	510,20 €	612,24 €

Salaires nets	N1	N2	N3	N4	N5
min	1 995,37 €	1 995,37 €	2 004,37 €	2 405,24 €	2 886,29 €
moyenne	2 219,69 €	2 539,41 €	3 006,55 €	3 607,86 €	4 329,43 €
max	2 783,84 €	3 340,61 €	4 008,73 €	4 810,48 €	5 772,58 €

Après paiement des cotisations santé, les salaires nets mensuels sont compris entre 1995,97 € et 5772,58 €.

Usage de la cotisation économique

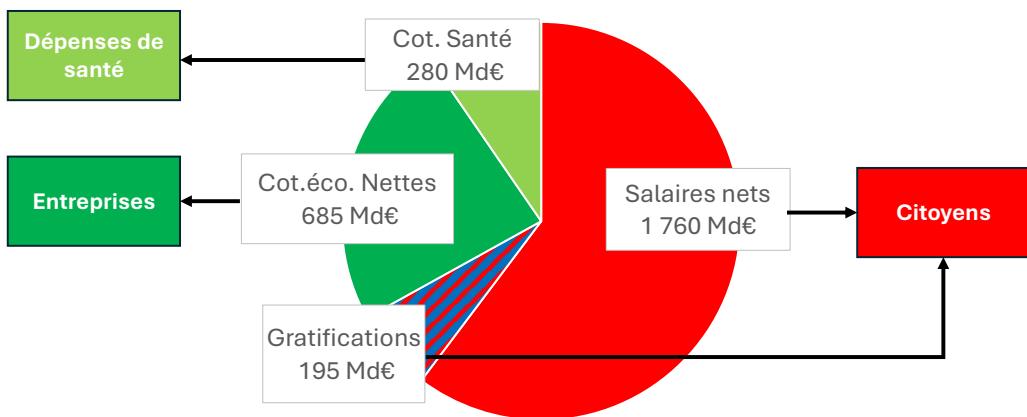


En 2024, l'usage de la cotisation économique contribue pour 93 Md€ pour la santé, 587 Md€ pour l'entretien de l'entreprise et le remboursement de ses dettes, ainsi que 98 Md€ de report à nouveau pour le développement.

195 Md€ sont alors disponibles pour « rémunérer le mérite avec des dividendes (société d'actionnaires) et des primes (collectif de travail) selon le rapport de force respectif des parties constituantes : Société d'actionnaires (K/FP) et collectif de travail (RP/FP) où K (appartenant à la société d'actionnaires) est le capital social, FP (constituant un bien commun) sont les fonds propres et RP (appartenant au collectif de travail) l'ensemble des reports à nouveau effectués au fil des exercices.

Répartition secondaire

PIB 2024 = 2920 Md€



La cotisation santé sur les salaires et les cotisations économiques permettent de réunir les 280 Md€ nécessaires pour couvrir les dépenses de santé, cela permet de produire une masse salariale nette de 1 760 Md€ et une cotisation économique nette de 880 Md€ pour les entreprises en 2024 avec quoi elles dégageront 97 Md€ de reports à nouveau et 195 Md€ de gratifications.

Modèle de société

- L'entreprise

Sans statut juridique distinct de celui de la société d'actionnaire, l'entreprise ne peut constituer le bien commun qui reconnaît l'apport de toutes ses parties constituantes.

- Les revenus

Sans mutualisation des salaires, la plupart des entreprises souffrent d'un taux de marge trop faible.

- Les risques de la vie

La santé est le seul risque de la vie exogène à la société (pas dû au défaut du modèle de notre société).

- L'Etat

L'Etat est un bien commun qui permet à la France de conduire son projet républicain auquel contribue chacun selon ses moyens.

- Discussion

Le budget de l'Etat est devenu une construction si compliquée que la fiscalité n'est plus comprise par la plupart des Français et rejetée de plus en plus (« C'est Nicolas qui paie »). Ce refus de contribuer constitue une aubaine pour les mouvements d'extrême droite et le patronat le plus réactionnaire.

La dette !

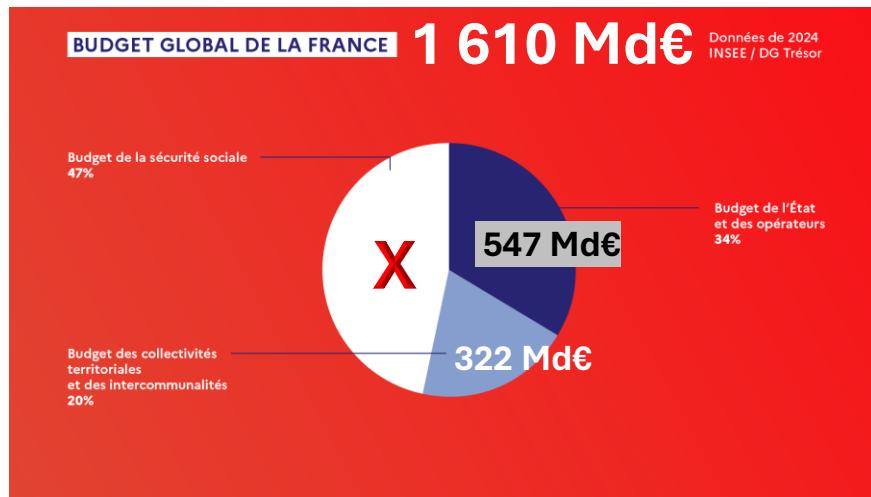
Dette 2024 = 3 305,3 Md€



L'Etat affiche un budget 2024 déficitaire de 1 610 Md€ de dépenses et 1 455 Md€ de recettes, ainsi qu'une dette de 3 305 Md€, soit 113 % du PIB 2024.

Que recouvrent ces chiffres ?

Les dépenses



En fait, cet affichage est conforme aux prescriptions de Maastricht et mélange trois budgets :

- le budget de la sécurité sociale, 758 Md€ ;
- le budget des collectivités locales, 322 Md€ ;
- le budget de l'Etat, 547 Md€.

La question de la protection sociale est traitée dans les chapitres précédents, la distribution de salaires universels supprime les risques endogènes (chômage, famille, vieillesse) et la cotisation santé couvre les risques exogènes (accidents ou maladies du travail, autonomie, maladie).

En fait, l'Etat doit supporter 547 Md€. Sans entrer dans le détail de la possibilité de faire des emprunts pour investir, le niveau de l'impôt doit couvrir ces dépenses.

Les recettes actuelles qu'il faut abandonner



- La protection sociale contre les risques exogènes est alimentée par la cotisation.
 - La TVA est supprimée comme impôt injuste qui avantage les plus riches.
 - Les personnes morales ne paient pas d'impôt.
 - Les taxes sans intérêt pour les politiques de santé publique ou de transition écologique sont supprimées.

Parmi les impôts, taxes et contributions institués en France ; un certain nombre doivent être abandonnés :

- ceux qui sont destinées à la protection sociale assurés par la distribution universelle des salaires et la cotisation santé ;
 - la TVA, cet impôt injuste qui favorise les plus riches ;
 - ceux qui pèsent sur les personnes morales, seules les personnes physiques étant imposées pour simplifier le système fiscal et empêcher toute « optimisation » ;
 - les taxes politiquement injustifiables.

Il reste trois types d'impôts :

- les impôts sur le revenu ;
 - les taxes sur l'héritage et les dons ;
 - les taxes de pilotage politique (TICPE, taxes sur les tabacs et les boissons, etc.).

Les recettes qu'il faut créer

Dépenses de l'Etat : 547 Md€

Impôts et taxes		Impôts et taxes		
Impôts sur les revenus	106 Md€	547 – 235 = 312	Impôts sur les salaires	312 Md€
Taxes sur l'héritage et les dons	25 Md€	~ 50% des gratifications en moyenne	Impôts sur les gratifications	97 Md€
Taxes de pilotage politique (TICPE, taxe sur les tabacs et boissons, etc.)	58 Md€	Taxe sur héritage et don Institution de l'IGS*	Taxes sur l'héritage et les dons	80 Md€
189 Md€		Taxes de pilotage politique (TICPE, taxe sur les tabacs et boissons, etc.)		
		547 Md€		

* IGS = Impôt sur les Grandes Successions

Dans le modèle présenté, les citoyens ont deux sources de revenu : les salaires distribués de façon très égalitaires et les gratifications (dividendes ou primes) distribuées de façon très inégalitaires selon le portefeuille d'actions possédé et/ou le mérite perçu par le collectif de travail dans les contributions des travailleurs.

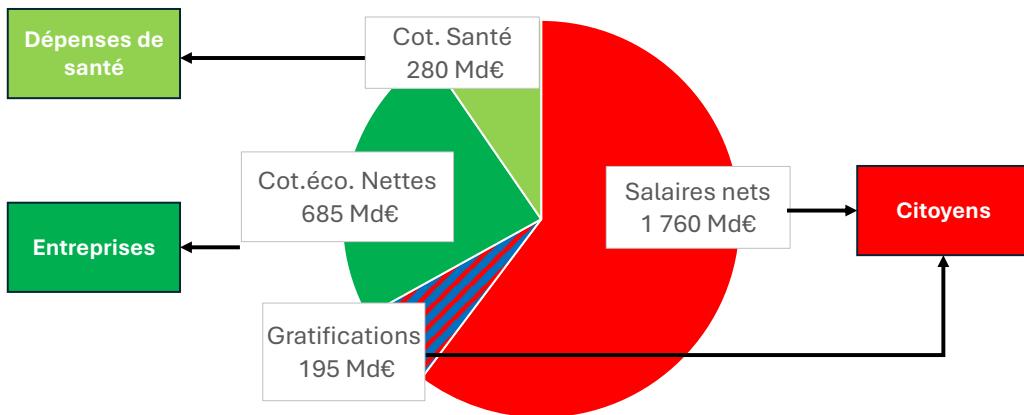
Avec la « grande transmission » (9 000 Md€ d'ici 2040), les taxes sur l'héritage et les dons devraient rapporter beaucoup plus à l'Etat. Après tant d'années d'aides aux entreprises, il s'agit d'un juste retour à la collectivité nationale. Le « poids des retraites » n'est pas le seul effet du choc démographique, la « grande transmission » en constitue aussi un autre qu'il faut préparer avec une réforme de la fiscalité des successions en deux points :

- transformer cette fiscalité d'une taxation de la succession – « faire payer la mort » – en une taxation de l'héritage – faire payer l'abondement au patrimoine dû au hasard de la naissance ;

- effacer l'impact de cette « grande transmission » sur l'enrichissement excessif qu'elle va accentuer sans justification d'utilité sociale (Article 1 de la déclaration des droits de l'Homme de 1789), 5% des citoyens possédant 55% du patrimoine. Le poids des gros héritages et la fiscalité de l'héritage vont accentuer la concentration du patrimoine et l'enrichissement personnel des héritiers. Le travail est supplanté par la rente dans l'ascenseur social (le patrimoine hérité représentait 35% du patrimoine en 1975, 60% aujourd'hui).

Répartition secondaire

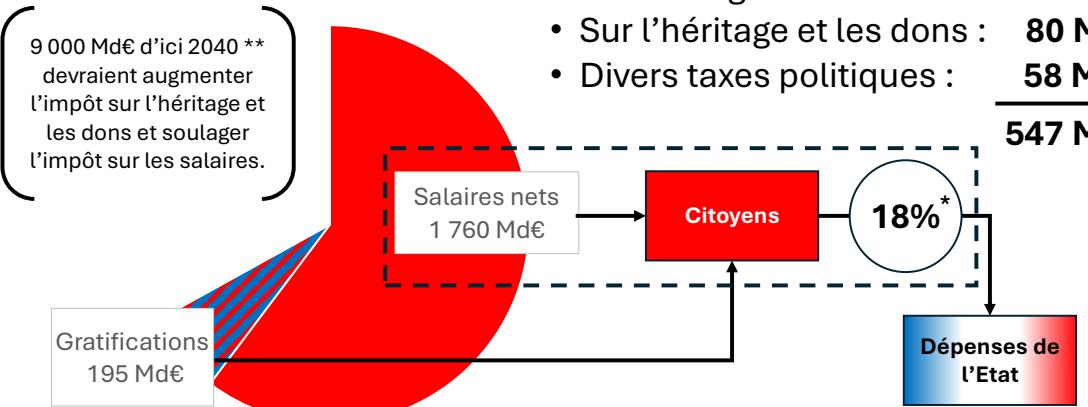
PIB 2024 = 2 920 Md€



La cotisation santé sur les salaires et les cotisations économiques permettent de réunir les 280 Md€ nécessaires pour couvrir les dépenses de santé, cela permet de produire une masse salariale nette de 1 760 Md€ et une cotisation économique nette de 880 Md€ pour les entreprises en 2024. Après remboursement des dettes, consolidation et développement (reports à nouveau) de l'entreprise, 195 Md€ permettent de distribuer les gratifications dues à la Société d'actionnaires (dividendes selon le portefeuille) et au Collectif de travail (primes selon le « mérite »).

Les revenus des citoyens sont constitués de salaires (1 760 Md€ distribués de façon très égalitaire selon la qualification et l'expérience) et de gratifications (dividendes et primes) distribués de façon très inégalitaire.

Assiettes des impôts



Le patrimoine professionnel augmente de la somme des reports à nouveau mis en fonds propres. Cette somme appartient au collectif de travail et constitue une propriété d'usage non-cessible.

Seuls les citoyens paient l'impôt dans l'objectif d'alimenter les dépenses de l'Etat démocratiquement décidées:

- l'impôt sur les salaires ;
- l'impôt sur les gratifications ;
- l'impôt sur l'héritage et les dons ;
- divers taxes politiques pour développer la santé, financer la transition écologique, etc.

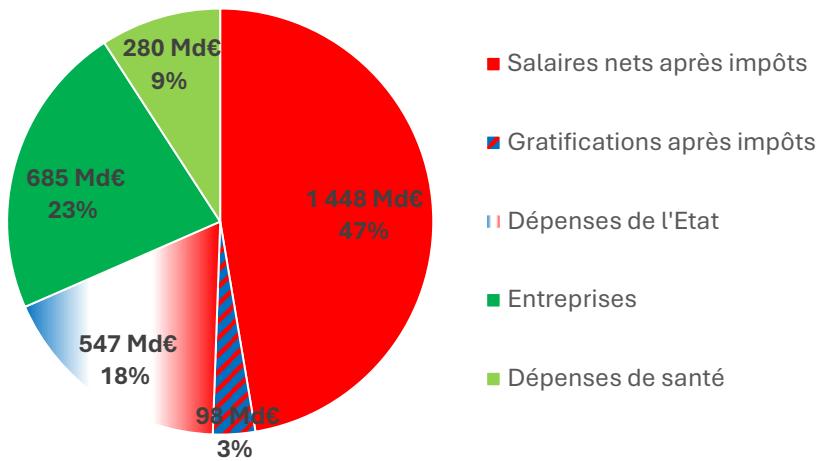
Le poids de l'impôt sur l'héritage et les dons devrait augmenter pour absorber le **choc de la « grande transmission »** (9 000 Md€ d'ici 2040, soit un flux successoral passant de 464 Md€ en 2025 à 677 Md€ en 2040). La cohésion de la société rend nécessaire une **réforme fiscale de l'héritage et des dons**.

La fiscalité a deux grands objectifs :

- 1- assurer le financement des objectifs de la République déterminés démocratiquement ;
- 2- favoriser le travail et lutter contre les dominations entre citoyens.

Répartition finale

PIB 2024 = 2 920 Md€



La répartition finale est la suivante (modulo les arrondis) :

- 47% pour les salaires citoyens nets distribués de façon très égalitaire selon la qualification et l'expérience ;
- 3% pour les gratifications distribuées de façon très inégalitaire selon le portefeuille en capital et le mérite ;
- 18% pour les dépenses de l'Etat financées par les personnes physiques ;
- 23% pour le financement de l'entreprise ;
- 9% pour le financement des dépenses de santé.

Salaires nets d'impôt

Impôts sur salaires = 312 Md€

Salaires nets	N1	N2	N3	N4	N5
min	1 995,37 €	1 995,37 €	2 004,37 €	2 405,24 €	2 886,29 €
moyenne	2 219,69 €	2 539,41 €	3 006,55 €	3 607,86 €	4 329,43 €
max	2 783,84 €	3 340,61 €	4 008,73 €	4 810,48 €	5 772,58 €

Impôts	N1	N2	N3	N4	N5
min	359,17 €	359,17 €	360,79 €	432,94 €	519,53 €
moyenne	399,54 €	457,09 €	541,18 €	649,41 €	779,30 €
max	501,09 €	601,31 €	721,57 €	865,89 €	1 039,06 €

Salaires imp.	N1	N2	N3	N4	N5
min	1 636,20 €	1 636,20 €	1 643,58 €	1 972,30 €	2 366,76 €
moyenne	1 820,15 €	2 082,31 €	2 465,37 €	2 958,45 €	3 550,13 €
max	2 282,75 €	2 739,30 €	3 287,16 €	3 944,59 €	4 733,51 €

Les simulations effectuées produisent un écart de rémunération des salaires nets après impôts de 1 à 3. Cette base universelle est assortie de gratifications très inégalement distribuées et réévaluées à chaque exercice selon le mérite.

Modèle de société

- **L'entreprise**

Sans statut juridique distinct de celui de la société d'actionnaire, l'entreprise ne peut constituer le bien commun qui reconnaît l'apport de toutes ses parties constituantes.

- **Les revenus**

Sans mutualisation des salaires, la plupart des entreprises souffrent d'un taux de marge trop faible.

- **Les risques de la vie**

La santé est le seul risque de la vie exogène à la société (pas dû au défaut du modèle de notre société).

- **L'Etat**

L'Etat est un bien commun qui permet à la France de conduire son projet républicain auquel contribue chacun selon ses moyens.

- **Discussion**

Discussion

Les figures du modèle de société



- Salarié, Indépendant
- En formation après 18 ans et Validation des acquis de l'expérience
- Artiste peintre, sculpteur
- Écrivain, musicien
- Loueur d'un bien
- Retraité (plus de 60 ans)

Le modèle de société est caractérisé par la distribution d'un salaire universel dont la masse représente les deux tiers du PIB distribué à chacun en fonction de sa qualification (cinq niveaux) et de son expérience en fonction de son échelon, les changements d'échelon intervenant à l'anniversaire de l'entrée en emploi (salarié d'une unité de production, indépendant, en formation ou en validation des acquis de l'expérience, bénévole au sein d'une association ou d'un syndicat, élu politique ou social, etc.).

Chacun reçoit un salaire et éventuellement, sous condition (bénéfice), une gratification (prime pour les salariés ou/et dividende).

Artistes peintres, sculpteurs, écrivains, musiciens, etc. peuvent exercer leur art comme :

- personne (la valeur ajoutée de la vente de leurs œuvres leur est versée comme gratification (droits d'auteur), mais leur salaire n'évolue pas) ;
- indépendant (la valeur ajoutée de la vente de leurs œuvres alimente la caisse des salaires aux deux tiers, leur salaire évolue et le bénéfice leur est attribué comme gratifications (droits d'auteur)).

Le loueur d'un bien peut aussi le faire comme personne ou indépendant dans les mêmes conditions.

À 60 ans, la pension (salaire continué) est fixée à 75% du salaire de l'échelon atteint, il est toujours possible de prétendre à des gratifications dans le cadre d'un emploi.

Discussion

La caisse des salaires

Quel modèle ?

Le modèle de la gouvernance de la Sécurité sociale :

entre 1945 et 1967, la gouvernance de la Sécurité sociale obéit à des objectifs de démocratie sociale

Gouvernance de la caisse des salaires

- ↳ Élection nationale du conseil d'administration sur listes syndicales avec Fléchage des candidats pour la gestion de la caisse Santé ;
- ↳ Maintenance du tableau de bord démographique, éducatif et économique ;
- ↳ Perception des deux tiers des valeurs ajoutées de l'année N-1 et versement des salaires de l'année N ;
- ↳ Ajustement des salaires de l'année N sur le PIB de l'année N avec versement de l'ajustement à chaque citoyen dès qu'il est connu au début de l'année N+1.
- ↳ Versement des cotisations Santé à chaque versement des salaires avec ajustement.

Une seule réforme a eu l'ampleur de cette réforme, celle de la création de la Sécurité sociale au milieu du 20^{ème} siècle. 80 ans après sa création (L. Rosell, 2025), la Sécu est bien malade à cause des réformes de sa gouvernance, de la limitation de ses dépenses, de l'étatisation de son financement et de la libéralisation de son environnement. Les prestations de la Sécu se sont dégradées et l'Etat s'est lourdement endetté.

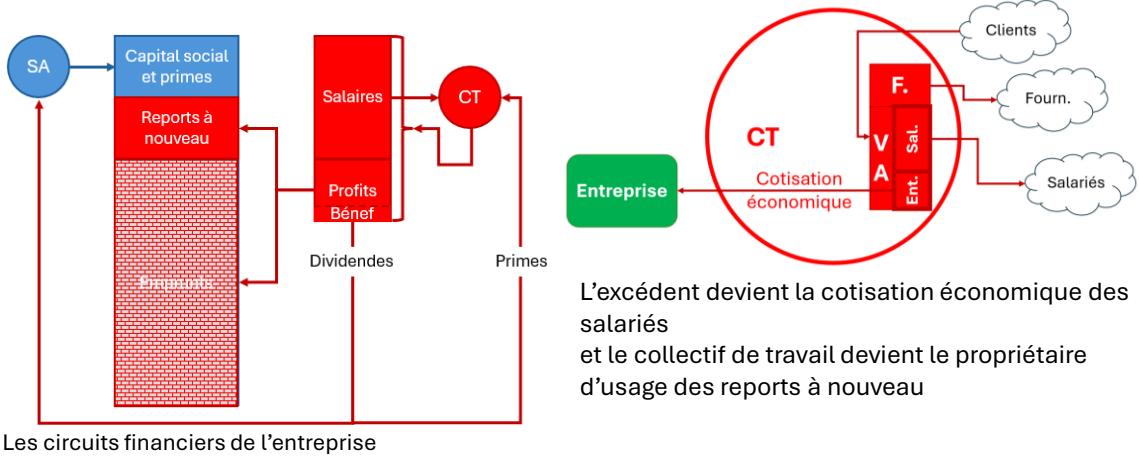
Une gouvernance de démocratie sociale s'impose pour la caisse des salaires et la caisse Santé.

Discussion

« *Abolition du capitalisme* »

C'est quoi ?

Donner un statut à l'entreprise et au Collectif de travail.



« *Abolition du capitalisme* », c'est quoi ? Supprimer le capital ? Mais la nationalisation n'efface pas l'extorsion de l'excédent dont est victime le collectif de travail !

Donner un statut au Collectif de travail et un statut à l'entreprise distinct de celui de la société d'actionnaires transforme l'excédent en cotisation économique du collectif de travail et justifie la propriété d'usage du collectif de travail sur les reports à nouveau.

Le rapport de forces entre Société d'actionnaires et Collectif de travail au sein de l'entreprise, c'est le rapport du capital social et des reports à nouveau par rapport aux fonds propres. Ce rapport de forces détermine les poids respectifs de la Société d'actionnaires et du Collectif de travail dans l'entreprise, donc dans la gouvernance et dans la distribution des gratifications.

Discussion

La question des incitations

Incitation	Modèle actuel	Modèle proposé
... au travail	Pas de moyen de vivre sans travail	Doublement du salaire initial pour une carrière complète
... à créer son entreprise	Tous les pouvoirs sur son entreprise et sur sa valeur ajoutée	Accès avec la sécurité du salaire au pouvoir et aux gratifications
... à investir en France	Aides aux entreprises et pouvoir sans partage	Haut niveau des prestations de service public et de santé

Le modèle actuel incite au travail en rendant la vie sans travail impossible. C'est dans cet esprit que la couverture contre le chômage est écornée. L'idée est de grossir « l'armée de réserve » (Marx, 1867), celle formée par les citoyens prêts à accepter tout travail, quel que soit les conditions de travail et la paie.

Le modèle proposé incite à conduire une carrière complète pour doubler le salaire initial dans la dernière qualification. L'armée de réserve est réduite au maximum grâce à l'assurance du salaire et rend libre le salarié.

Le modèle actuel donne tous les pouvoirs au propriétaire de l'entreprise, ainsi que l'usage de toute la valeur ajoutée.

Le modèle proposé donne l'assurance du salaire au créateur d'entreprise et la possibilité d'accéder aux gratifications : les primes grâce à sa position dominante et les dividendes grâce à la propriété.

Le modèle actuel oblige au moins-disant fiscal et social, à multiplier les aides aux entreprises pour attirer les capitaux.

Le modèle proposé compte sur le haut niveau des prestations de service public (éducation, transports, télécoms, énergie, eau, etc.).

Discussion

La question de la conformité aux lois

*C'est inhérent
au travail parlementaire !*

Conformité avec les lois de l'Europe comme celles de la France

Sans commentaire...



Merci

patrick@soulier.net



Références

- Barbesol, Y., Givord, P., & Quantin, S. (2009). *Mesurer pour comprendre*. Récupéré sur INSEE: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1380904>
- Barons voleurs*. (s.d.). Récupéré sur Wikipédia: https://fr.wikipedia.org/wiki/Barons_voleurs
- CGT. (2024, 06 13). *Les repères revendicatifs de la CGT*. Récupéré sur La Confédération Générale du Travail: <https://www.cgt.fr/reperes-revendicatifs>
- Code civil. (1985, juillet 11). *Chapitre Ier : Dispositions générales. ... (Articles 1832 à 1844-17)*. Récupéré sur Légifrance: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070721/LEGISCTA000006136390/#LEGISCTA000006136390
- Code civil. (an 12, Ventôse 17). *Code civil des Français 1804/Livre III, Titre IX*. Récupéré sur Wikisource: https://fr.wikisource.org/wiki/Code_civil_des_Fran%C3%A7ais_1804/Livre_III,_Titre_IX
- Cotis, J.-P. (2009). *Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France*. Paris: Présidence de la République.
- Dujarier, M.-A. (2021). *Troubles dans le travail*. Paris: PUF.
- Fondation Jean Jaurès. (2022, novembre 27). *Face à la "grande transmission", l'Impôt sur les Grandes Successions*. Récupéré sur Fondation Jean Jaurès: <https://www.jean-jaurès.org/publication/face-a-la-grande-transmission-l'impôt-sur-les-grandes-successions/>
- Généreux, J. (2011). *Nous, on peut !* Paris: Seuil.
- Gilded Age*. (s.d.). Récupéré sur Wikipédia: https://fr.wikipedia.org/wiki/Gilded_Age
- INSEE. (2024). *Pyramide des âges*. Récupéré sur insee.fr: <https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5014911/pyramide.htm>
- Lorenzi, J.-H., & Villemeur, A. (2023). *Partage vertueux entre salaires et profits*. Paris: Economica.
- Marx, K. (1867). *Le capital*. Hambourg: Otto Meissner.
- Ministère de l'économie et des finances... (2025, septembre 22). *Budget, dette, impôt : de quoi parle-t-on ?* Récupéré sur economie.gouv.fr: <https://www.economie.gouv.fr/dette-publique-budget-impot>
- Rietmann, O., & Gay, F. (2025, juillet 1). *Rapports de commission d'enquête*. Récupéré sur Sénat: <https://www.senat.fr/notice-rapport/2024/r24-808-1-notice.html>

- Rifkin, J. (1995). *The End of Work : the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. G.P. Putnam's Sons.
- Rosell, L. (2025). *La Sécu, une ambition perdue*. Paris: J.-C. Lattès.
- Sécurité sociale. (2024). *Rapport à la Commission des comptes de la Sécurité sociale*. Paris: Gouvernement.
- UGICT CGT. (2014). *Document du 17ème Congrès*. Récupéré sur
Référence syndicale: <https://congres.reference-syndicale.fr/document-du-congres/>

Salaires bruts avec min.	N1	N2	N3	N4	N5
échelon 0	2 207,00 €	2 207,00 €	2 216,95 €	2 660,34 €	3 192,41 €
échelon 1	2 207,00 €	2 207,00 €	2 271,02 €	2 725,23 €	3 270,27 €
échelon 2	2 207,00 €	2 207,00 €	2 325,10 €	2 790,11 €	3 348,14 €
échelon 3	2 207,00 €	2 207,00 €	2 379,17 €	2 855,00 €	3 426,00 €
échelon 4	2 207,00 €	2 207,00 €	2 433,24 €	2 919,89 €	3 503,86 €
échelon 5	2 207,00 €	2 207,00 €	2 487,31 €	2 984,77 €	3 581,73 €
échelon 6	2 207,00 €	2 207,00 €	2 541,38 €	3 049,66 €	3 659,59 €
échelon 7	2 207,00 €	2 207,00 €	2 595,46 €	3 114,55 €	3 737,46 €
échelon 8	2 207,00 €	2 207,94 €	2 649,53 €	3 179,43 €	3 815,32 €
échelon 9	2 207,00 €	2 253,00 €	2 703,60 €	3 244,32 €	3 893,18 €
échelon 10	2 207,00 €	2 298,06 €	2 757,67 €	3 309,21 €	3 971,05 €
échelon 11	2 207,00 €	2 343,12 €	2 811,74 €	3 374,09 €	4 048,91 €
échelon 12	2 207,00 €	2 388,18 €	2 865,82 €	3 438,98 €	4 126,77 €
échelon 13	2 207,00 €	2 433,24 €	2 919,89 €	3 503,86 €	4 204,64 €
échelon 14	2 207,00 €	2 478,30 €	2 973,96 €	3 568,75 €	4 282,50 €
échelon 15	2 207,00 €	2 523,36 €	3 028,03 €	3 633,64 €	4 360,36 €
échelon 16	2 207,00 €	2 568,42 €	3 082,10 €	3 698,52 €	4 438,23 €
échelon 17	2 207,00 €	2 613,48 €	3 136,17 €	3 763,41 €	4 516,09 €
échelon 18	2 215,45 €	2 658,54 €	3 190,25 €	3 828,30 €	4 593,96 €
échelon 19	2 253,00 €	2 703,60 €	3 244,32 €	3 893,18 €	4 671,82 €
échelon 20	2 290,55 €	2 748,66 €	3 298,39 €	3 958,07 €	4 749,68 €
échelon 21	2 328,10 €	2 793,72 €	3 352,46 €	4 022,96 €	4 827,55 €
échelon 22	2 365,65 €	2 838,78 €	3 406,53 €	4 087,84 €	4 905,41 €
échelon 23	2 403,20 €	2 883,84 €	3 460,61 €	4 152,73 €	4 983,27 €
échelon 24	2 440,75 €	2 928,90 €	3 514,68 €	4 217,61 €	5 061,14 €
échelon 25	2 478,30 €	2 973,96 €	3 568,75 €	4 282,50 €	5 139,00 €
échelon 26	2 515,85 €	3 019,02 €	3 622,82 €	4 347,39 €	5 216,86 €
échelon 27	2 553,40 €	3 064,08 €	3 676,89 €	4 412,27 €	5 294,73 €
échelon 28	2 590,95 €	3 109,14 €	3 730,97 €	4 477,16 €	5 372,59 €
échelon 29	2 628,50 €	3 154,20 €	3 785,04 €	4 542,05 €	5 450,46 €
échelon 30	2 666,05 €	3 199,26 €	3 839,11 €	4 606,93 €	5 528,32 €
échelon 31	2 703,60 €	3 244,32 €	3 893,18 €	4 671,82 €	5 606,18 €
échelon 32	2 741,15 €	3 289,38 €	3 947,25 €	4 736,71 €	5 684,05 €
échelon 33	2 778,70 €	3 334,44 €	4 001,33 €	4 801,59 €	5 761,91 €
échelon 34	2 816,25 €	3 379,50 €	4 055,40 €	4 866,48 €	5 839,77 €
échelon 35	2 853,80 €	3 424,56 €	4 109,47 €	4 931,36 €	5 917,64 €
échelon 36	2 891,35 €	3 469,62 €	4 163,54 €	4 996,25 €	5 995,50 €
échelon 37	2 928,90 €	3 514,68 €	4 217,61 €	5 061,14 €	6 073,37 €
échelon 38	2 966,45 €	3 559,74 €	4 271,69 €	5 126,02 €	6 151,23 €
échelon 39	3 004,00 €	3 604,80 €	4 325,76 €	5 190,91 €	6 229,09 €
échelon 40	3 041,55 €	3 649,86 €	4 379,83 €	5 255,80 €	6 306,96 €
échelon 41	3 079,10 €	3 694,92 €	4 433,90 €	5 320,68 €	6 384,82 €
échelon 42	2 309,32 €	2 771,19 €	3 325,43 €	3 990,51 €	4 788,61 €

Salaires nets.	N1	N2	N3	N4	N5
échelon 0	1 995,37 €	1 995,37 €	2 004,37 €	2 405,24 €	2 886,29 €
échelon 1	1 995,37 €	1 995,37 €	2 053,25 €	2 463,90 €	2 956,69 €
échelon 2	1 995,37 €	1 995,37 €	2 102,14 €	2 522,57 €	3 027,08 €
échelon 3	1 995,37 €	1 995,37 €	2 151,03 €	2 581,23 €	3 097,48 €
échelon 4	1 995,37 €	1 995,37 €	2 199,91 €	2 639,90 €	3 167,88 €
échelon 5	1 995,37 €	1 995,37 €	2 248,80 €	2 698,56 €	3 238,27 €
échelon 6	1 995,37 €	1 995,37 €	2 297,69 €	2 757,23 €	3 308,67 €
échelon 7	1 995,37 €	1 995,37 €	2 346,58 €	2 815,89 €	3 379,07 €
échelon 8	1 995,37 €	1 996,22 €	2 395,46 €	2 874,56 €	3 449,47 €
échelon 9	1 995,37 €	2 036,96 €	2 444,35 €	2 933,22 €	3 519,86 €
échelon 10	1 995,37 €	2 077,70 €	2 493,24 €	2 991,88 €	3 590,26 €
échelon 11	1 995,37 €	2 118,44 €	2 542,12 €	3 050,55 €	3 660,66 €
échelon 12	1 995,37 €	2 159,18 €	2 591,01 €	3 109,21 €	3 731,06 €
échelon 13	1 995,37 €	2 199,91 €	2 639,90 €	3 167,88 €	3 801,45 €
échelon 14	1 995,37 €	2 240,65 €	2 688,78 €	3 226,54 €	3 871,85 €
échelon 15	1 995,37 €	2 281,39 €	2 737,67 €	3 285,21 €	3 942,25 €
échelon 16	1 995,37 €	2 322,13 €	2 786,56 €	3 343,87 €	4 012,64 €
échelon 17	1 995,37 €	2 362,87 €	2 835,45 €	3 402,54 €	4 083,04 €
échelon 18	2 003,01 €	2 403,61 €	2 884,33 €	3 461,20 €	4 153,44 €
échelon 19	2 036,96 €	2 444,35 €	2 933,22 €	3 519,86 €	4 223,84 €
échelon 20	2 070,91 €	2 485,09 €	2 982,11 €	3 578,53 €	4 294,23 €
échelon 21	2 104,86 €	2 525,83 €	3 030,99 €	3 637,19 €	4 364,63 €
échelon 22	2 138,81 €	2 566,57 €	3 079,88 €	3 695,86 €	4 435,03 €
échelon 23	2 172,76 €	2 607,31 €	3 128,77 €	3 754,52 €	4 505,43 €
échelon 24	2 206,70 €	2 648,05 €	3 177,65 €	3 813,19 €	4 575,82 €
échelon 25	2 240,65 €	2 688,78 €	3 226,54 €	3 871,85 €	4 646,22 €
échelon 26	2 274,60 €	2 729,52 €	3 275,43 €	3 930,51 €	4 716,62 €
échelon 27	2 308,55 €	2 770,26 €	3 324,32 €	3 989,18 €	4 787,01 €
échelon 28	2 342,50 €	2 811,00 €	3 373,20 €	4 047,84 €	4 857,41 €
échelon 29	2 376,45 €	2 851,74 €	3 422,09 €	4 106,51 €	4 927,81 €
échelon 30	2 410,40 €	2 892,48 €	3 470,98 €	4 165,17 €	4 998,21 €
échelon 31	2 444,35 €	2 933,22 €	3 519,86 €	4 223,84 €	5 068,60 €
échelon 32	2 478,30 €	2 973,96 €	3 568,75 €	4 282,50 €	5 139,00 €
échelon 33	2 512,25 €	3 014,70 €	3 617,64 €	4 341,17 €	5 209,40 €
échelon 34	2 546,20 €	3 055,44 €	3 666,52 €	4 399,83 €	5 279,80 €
échelon 35	2 580,15 €	3 096,18 €	3 715,41 €	4 458,49 €	5 350,19 €
échelon 36	2 614,10 €	3 136,92 €	3 764,30 €	4 517,16 €	5 420,59 €
échelon 37	2 648,05 €	3 177,65 €	3 813,19 €	4 575,82 €	5 490,99 €
échelon 38	2 682,00 €	3 218,39 €	3 862,07 €	4 634,49 €	5 561,38 €
échelon 39	2 715,94 €	3 259,13 €	3 910,96 €	4 693,15 €	5 631,78 €
échelon 40	2 749,89 €	3 299,87 €	3 959,85 €	4 751,82 €	5 702,18 €
échelon 41	2 783,84 €	3 340,61 €	4 008,73 €	4 810,48 €	5 772,58 €
échelon 42	2 087,88 €	2 505,46 €	3 006,55 €	3 607,86 €	4 329,43 €

<i>Salaires nets après impôt</i>	N1	N2	N3	N4	N5
échelon 0	1 636,20 €	1 636,20 €	1 643,58 €	1 972,30 €	2 366,76 €
échelon 1	1 636,20 €	1 636,20 €	1 683,67 €	2 020,40 €	2 424,48 €
échelon 2	1 636,20 €	1 636,20 €	1 723,76 €	2 068,51 €	2 482,21 €
échelon 3	1 636,20 €	1 636,20 €	1 763,84 €	2 116,61 €	2 539,93 €
échelon 4	1 636,20 €	1 636,20 €	1 803,93 €	2 164,72 €	2 597,66 €
échelon 5	1 636,20 €	1 636,20 €	1 844,02 €	2 212,82 €	2 655,39 €
échelon 6	1 636,20 €	1 636,20 €	1 884,10 €	2 260,93 €	2 713,11 €
échelon 7	1 636,20 €	1 636,20 €	1 924,19 €	2 309,03 €	2 770,84 €
échelon 8	1 636,20 €	1 636,90 €	1 964,28 €	2 357,14 €	2 828,56 €
échelon 9	1 636,20 €	1 670,31 €	2 004,37 €	2 405,24 €	2 886,29 €
échelon 10	1 636,20 €	1 703,71 €	2 044,45 €	2 453,35 €	2 944,01 €
échelon 11	1 636,20 €	1 737,12 €	2 084,54 €	2 501,45 €	3 001,74 €
échelon 12	1 636,20 €	1 770,52 €	2 124,63 €	2 549,55 €	3 059,47 €
échelon 13	1 636,20 €	1 803,93 €	2 164,72 €	2 597,66 €	3 117,19 €
échelon 14	1 636,20 €	1 837,34 €	2 204,80 €	2 645,76 €	3 174,92 €
échelon 15	1 636,20 €	1 870,74 €	2 244,89 €	2 693,87 €	3 232,64 €
échelon 16	1 636,20 €	1 904,15 €	2 284,98 €	2 741,97 €	3 290,37 €
échelon 17	1 636,20 €	1 937,55 €	2 325,07 €	2 790,08 €	3 348,09 €
échelon 18	1 642,47 €	1 970,96 €	2 365,15 €	2 838,18 €	3 405,82 €
échelon 19	1 670,31 €	2 004,37 €	2 405,24 €	2 886,29 €	3 463,55 €
échelon 20	1 698,14 €	2 037,77 €	2 445,33 €	2 934,39 €	3 521,27 €
échelon 21	1 725,98 €	2 071,18 €	2 485,41 €	2 982,50 €	3 579,00 €
échelon 22	1 753,82 €	2 104,59 €	2 525,50 €	3 030,60 €	3 636,72 €
échelon 23	1 781,66 €	2 137,99 €	2 565,59 €	3 078,71 €	3 694,45 €
échelon 24	1 809,50 €	2 171,40 €	2 605,68 €	3 126,81 €	3 752,17 €
échelon 25	1 837,34 €	2 204,80 €	2 645,76 €	3 174,92 €	3 809,90 €
échelon 26	1 865,17 €	2 238,21 €	2 685,85 €	3 223,02 €	3 867,63 €
échelon 27	1 893,01 €	2 271,62 €	2 725,94 €	3 271,13 €	3 925,35 €
échelon 28	1 920,85 €	2 305,02 €	2 766,03 €	3 319,23 €	3 983,08 €
échelon 29	1 948,69 €	2 338,43 €	2 806,11 €	3 367,34 €	4 040,80 €
échelon 30	1 976,53 €	2 371,83 €	2 846,20 €	3 415,44 €	4 098,53 €
échelon 31	2 004,37 €	2 405,24 €	2 886,29 €	3 463,55 €	4 156,26 €
échelon 32	2 032,21 €	2 438,65 €	2 926,38 €	3 511,65 €	4 213,98 €
échelon 33	2 060,04 €	2 472,05 €	2 966,46 €	3 559,76 €	4 271,71 €
échelon 34	2 087,88 €	2 505,46 €	3 006,55 €	3 607,86 €	4 329,43 €
échelon 35	2 115,72 €	2 538,86 €	3 046,64 €	3 655,97 €	4 387,16 €
échelon 36	2 143,56 €	2 572,27 €	3 086,73 €	3 704,07 €	4 444,88 €
échelon 37	2 171,40 €	2 605,68 €	3 126,81 €	3 752,17 €	4 502,61 €
échelon 38	2 199,24 €	2 639,08 €	3 166,90 €	3 800,28 €	4 560,34 €
échelon 39	2 227,07 €	2 672,49 €	3 206,99 €	3 848,38 €	4 618,06 €
échelon 40	2 254,91 €	2 705,90 €	3 247,07 €	3 896,49 €	4 675,79 €
échelon 41	2 282,75 €	2 739,30 €	3 287,16 €	3 944,59 €	4 733,51 €
échelon 42	1 712,06 €	2 054,48 €	2 465,37 €	2 958,45 €	3 550,13 €



Condate

