

Néolibéralisme et retraite

[Commission DLA37](#), octobre 2010

Note préliminaire. On ne reprend pas ici la critique des arguments démographiques, financiers, etc. en faveur du projet actuel de réforme des retraites. Voir le livre publié par Attac et la Fondation Copernic : *Retraites, l'heure de vérité*. J-M Haribey, P. Khalfa, C. Marty (coord.), Syllepse, avril 2010. On se concentrera sur la dimension néolibérale de la réforme, sans pour autant aborder les aspects de "financiarisation" dont la grande complexité déborde la question des retraites.

INTRODUCTION

Les mouvements et les débats actuels sur la réforme des retraites semblent porter sur les questions d'équilibre : équilibre démographique entre actifs et retraités, équilibre financier des régimes de retraite, et sur les aspects quantitatifs des droits à pension : âge légal de cessation d'activité, durée de cotisation et taux de cotisation. Bien sûr, on aurait tort de négliger ces aspects mais ce serait aussi un tort de ne s'en tenir qu'à eux.

Certes, la loi de 2003¹ portant sur les retraites étend aux fonctionnaires certaines dispositions de la loi du 22 juillet 1993. Elle instaure en effet le passage de 37,5 à 40 annuités, puis à 41 annuités pour tous en 2012 ainsi qu'un système de décote et de surcote. Mais elle comporte surtout deux points nouveaux. D'abord, il est institué un rapport fixe, fondé sur le rapport constaté en 2003, (article 5, section I) entre durée d'activité et durée moyenne de vie à la retraite, calculée comme espérance de vie à l'âge de 60 ans : ce rapport fixe doit être de 1,79. En clair, pour un an de retraite il faut cotiser durant 1,79 an d'activité (cf. le programme de qualité et d'efficience "Retraites" annexé au projet de loi de financement de la Sécurité Sociale 2010, p. 13). Ensuite, par le titre V de la loi, une retraite supplémentaire² par "épargne-retraite", c'est-à-dire par capitalisation, est non seulement autorisée (Plan d'Épargne Retraite Personnel, PERP, articles 107 et 108, Plan d'Épargne Retraite Collectif, PERCO, article 109), mais encouragée par des déductions fiscales (article 111). De même qu'une retraite par capitalisation portant sur une partie des primes est instaurée dans les régimes de pension de la fonction publique (article 76). C'est ainsi qu'une brèche est ouverte dans les régimes de retraites par répartition.

Le projet gouvernemental, dans le document transmis le 16 mai 2010 aux organisations syndicales et patronales ainsi qu'aux partis politiques représentés au Parlement, se présente comme une "réforme de société", et diverses prises de position (CGT, parti socialiste) avancent un "choix de société". Ces formules ne servent pas seulement pour la "communication". Elles indiquent l'orientation des réformes des retraites, qui ont commencé dans les années 1980. Même à supposer que les questions d'équilibre démographique et d'équilibre financier se posent vraiment, ces réformes ne sont pas induites seulement par ces questions. Elles visent surtout à modifier les rapports sociaux en faveur des capitalistes et plus spécialement des capitalistes financiers car elles incitent à l'extension ou à la création de systèmes de retraite par capitalisation. C'est le cas au Chili où, en 1982, sous la dictature de Pinochet, a été institué un système unique par capitalisation et à cotisations définies, à la charge des seuls salariés. C'est aussi le sens des réformes de l'administration Reagan aux Etats-Unis en 1983 avec la création de fonds de pension à cotisations définies. De même au Royaume-Uni le gouvernement de Margaret Thatcher en 1986 a réduit la pension complémentaire publique afin de promouvoir les fonds de pension. Des réformes du même type ont été imposées aux pays du tiers monde par le FMI ou la Banque Mondiale à titre de composante des politiques dites d'ajustement structurel. Les méthodes utilisées pour réaliser ces contre-réformes expriment le dogme néolibéral de la réduction des prélèvements sociaux et sont analogues dans tous les pays. Il s'agit d'utiliser les déficits des comptes publics ou des régimes de retraite, ou créer ces déficits par des exonérations de cotisations ou d'impôts, afin de rendre "naturelle" une "thérapie de choc".

Mais si c'est une "réforme de société" qui est visée, il y a bien un projet de société. Et la finalité de ce projet est double. Dans sa dimension sociale et politique, il s'agit soit de privatiser les régimes de protection sociale, soit, quand ce n'est pas possible, de faire fonctionner les régimes collectifs ou

publics comme des régimes privés. Comme projet de civilisation, cette politique de société tend d'une part à renverser la tendance séculaire à la création de temps libre et à la limitation du temps de travail, pour restaurer le sens ancien de la retraite comme cessation d'activité par incapacité de travailler. Elle tend d'autre part à faire d'une personne, en tant que "capital humain", l'entrepreneur de sa vie, aussi bien en activité qu'à la retraite : c'est ce que, au niveau des institutions de l'Union Européenne, on appelle le "vieillessement actif".

1. Du droit social collectif à l'incitation à faire valoir ses droits individuels.

Les réformes des retraites, tout comme celles qui touchent l'assurance chômage, mettent en jeu non seulement des dérégulations du droit social, mais aussi une modification clé, à savoir l'individualisation du droit social.

En effet, le droit social, qui concerne les conditions de travail, le contrat de travail et la protection sociale, résulte d'abord des mouvements sociaux et politiques. Il constitue la reconnaissance d'une situation sociale des salariés, et d'abord des ouvriers d'industrie, vis-à-vis des patrons, une situation d'inégalité et de dépendance de la part de personnes qui ne disposent pas des moyens de travail, ni des moyens de consommer ni de revenus monétaires avant de travailler. C'est le travail subordonné. Car le travail des salariés reste bien subordonné, même si cette notion, inspirée du programme du Conseil National de la Résistance, a été supprimée du Code du Travail par la réforme de 2008. En même temps, le droit social donne une réponse collective à cette situation.

Par contre, depuis les années 1980-1990 la situation sociale de chacun est renvoyée à la responsabilité des individus, à une individualisation du droit social (cf. les diverses formes de "traitement" du chômage). Ce qui tend à être nié, c'est le fait que les relations sociales forment l'élément constituant des personnes et de leurs droits. Dans la politique néolibérale de société, les relations sociales, le caractère collectif du droit social, devraient fonctionner comme le cadre formel dans le jeu et l'exercice des droits individuels. Cette modification vient à être réalisée par des mesures législatives mais-surtout- par des procédures de type managérial : la démarche de "projet" et d'évaluation (objectifs-résultats- indicateurs).

Néanmoins, une pareille modification du droit social ne résulte pas seulement d'une évolution des rapports sociaux, à savoir le management néolibéral. Elle est systématisée par l'action gouvernementale. Comme il est bien dit dans l'agenda social européen, qui s'inspire de la pratique anglaise de l'assistance sociale et qui a été mis au point par les Conseils européens de Lisbonne (23-24 mars 2000), de Nice (7-10 décembre 2000) et de Barcelone (15-16 mars 2002) il s'agit de passer à un "État social actif" (le "workfare" par opposition au "welfare"), dans une "économie de la connaissance". En effet, dans la protection sociale qui s'est mise en place à partir de 1945, l'"État providence" ou "welfare State", les dépenses sociales sont considérées comme passives puisque les prestations suivraient automatiquement la constatation d'un droit. Mais cela, c'est jugé vieux jeu. Il faut changer tout cela. Les dépenses sociales doivent devenir actives, elles doivent être converties en investissement : c'est le "workfare State", mis en place d'abord aux Etats-Unis et au Royaume-Uni dans les années 1990. Elles deviendraient actives par des mesures de dissuasion envers l'inactivité et, pour l'individu, des mesures d'incitation à l'activité, à constituer ou reconstituer "l'employabilité" ou, dans les termes des textes européens, "la capacité à participer au marché du travail". La prestation sociale n'est pas seulement sous condition de ressources, mais aussi sous condition de motivation (projet, stages de formation, etc.) dans un contrôle au plus près du comportement des personnes au moyen d'évaluations. En d'autres termes, un droit n'est pas "acquis", et encore moins la jouissance du droit dans une prestation sociale. Faire la preuve de son droit ne suffit pas, encore faut-il faire la preuve de sa "motivation" à jouir de son droit. En clair, être "actif", dans le cadre néolibéral, c'est investir dans son propre "capital humain" (sa formation) dans le but de participer à un marché : marché du travail, marché des capitaux, et en second lieu marché des produits et services comme consommateur.

Dans ce contexte, la retraite, loin d'être seulement une cessation d'activité, est construite comme inemployabilité, incapacité à participer au marché du travail en raison du grand âge. Elle est construite

comme inemployabilité à un âge élevé en raison d'une formation insuffisante ou, si la qualification est devenue sans rapport avec la demande des patrons, du fait d'une formation inadéquate face aux exigences du marché du travail.

Le droit à la retraite constitue une protection contre le risque vieillesse, le risque de se trouver sans ressources, qui est propre aux personnes âgées qui ne sont propriétaires ni de capital mobilier ou immobilier ni de terre dans la société capitaliste, et ce à l'âge considéré comme normal pour la cessation d'activité. Le droit à la retraite, tel qu'il est réalisé jusqu'à présent dans un système par répartition et selon un taux défini de remplacement du salaire d'activité, atténue fortement ce risque vieillesse partagé par tous les salariés. Ce droit, qui met en jeu les notions et sentiments de justice et d'injustice, résulte donc d'une situation sociale. Mais, dans l'optique néolibérale, ce risque social de se trouver sans ressource est traité comme un risque propre à l'individu. La notion de risque, qui est la contrepartie de la protection sociale, de la sécurité sociale, change alors de signification. Car le risque est généralisé : l'inactivité est construite comme un risque inhérent à l'activité dans notre société. De là tout le discours et les "dispositifs" concernant la formation, la mobilité et la flexibilité. Comment alors transformer les pensions de retraite en dépense sociale active? C'est là qu'entre en jeu le "vieillessement actif".

2. De l'emploi à l'employabilité³

En prenant appui sur le choix stratégique de l'économie de la connaissance dans la concurrence mondialisée, et aussi en raison du "vieillessement démographique", les classes dirigeantes visent à mettre en place une nouvelle gestion de la population, et de la main d'œuvre en particulier. C'est la gestion par la formation tout au long de la vie, - ce qui veut dire aussi : travail tout au long de la vie. Les institutions européennes préconisent une approche dynamique fondée sur la totalité du cycle de vie afin de "*promouvoir une vie active de longue durée dans laquelle toutes les ressources humaines de la société seront pleinement utilisées.*"⁴

En effet, un travailleur inactif, inemployé, c'est un capital humain stérile pour lui-même, et sans profit pour les autres. Les personnes sont mises en condition de se comporter en entrepreneurs de leur vie. Ainsi le deuxième volet de la gestion de population, c'est la gestion par le projet car la formation, qui est prise en un sens utilitaire et utilitariste, s'inscrit dans la logique de projet, comme valorisation de la ressource humaine. Qu'est-ce qui caractérise le travailleur salarié ? En tendance néolibérale longue, ce n'est plus le métier lié au poste de travail, à l'emploi, et défini par une qualification reconnue par un diplôme et les conventions collectives. Au contraire, le "métier" éclate en un éventail de compétences (chacune étant un ensemble constitué de savoirs, savoir-faire et savoir-être ou "attitude") flexibles et qui forment une ou des missions. Dans le métier ou la qualification classiques, c'est le point de vue du travailleur, de la production, ou, en termes libéraux, le point de vue de l'offre, qui prédomine. L'employabilité, comme éventail de compétences, accompagne la généralisation du toyotisme dans les procédés et rapports de production. Elle signifie principalement l'adéquation de ces mêmes compétences au marché du travail, la satisfaction totale du client (le patron), car c'est bien le point de vue du marché, ou encore le point de vue de la demande des patrons, en vue de la production "juste à temps" qui prédomine. L'employabilité, ce sont en quelque sorte les compétences "zéro défaut". Et ce qui unifie les compétences en employabilité, ce ne serait plus la qualification, mais le projet. Ainsi, la vie humaine est constituée comme succession de projets selon le schéma : objectifs/indicateurs de résultats- résultats/évaluation. C'est un schéma d'activité mais dans un sens mesurable, un sens qui relève de la psychologie du comportement. L'élève ou l'étudiant est incité à former un projet d'orientation scolaire et professionnelle, l'adulte un projet de carrière (incluant projet de formation et de mobilité), la personne âgée un projet d'activité(s) à la retraite et de fin de vie. De même, d'ailleurs, l'handicapé est placé en condition de formuler un projet de vie et les futurs parents un projet d'enfant.

Certes, au départ à la retraite, la rupture nette entre activité et "inactivité" peut être vécue comme une période difficile, car il faut renoncer aux liens tissés dans le cadre professionnel et en tisser d'autres. Mais ce n'est pas le fait pour les personnes âgées de former de nouveaux liens sociaux qui intéresse les

classes dirigeantes et en particulier les institutions européennes. Le "vieillessement actif" signifie en effet deux choses.

La première vise l'augmentation du taux d'emploi des seniors (55 ans- 64 ans) par des mesures d'incitation à retarder l'âge de départ effectif à la retraite qui, même dans les pays où l'âge légal de départ est fixé à 65 ans, est de loin inférieur à 65 ans. Par exemple, en Allemagne, l'âge moyen de départ n'a été élevé que de 61,2 ans (cf. Rapport 2003 cité) à 61,8 ans (cf. *Livre vert sur des pensions adéquates, sûres et viables*, Commission Européenne, 07/07/2010). Ces mesures d'incitation sont de deux ordres, des mesures financières (décote/surcote), couplées avec le travail de dramatisation (informations sur les droits à pensions, entretiens dans la dernière moitié de la carrière sur ces droits et les possibilités d'épargne-retraite).

La deuxième procédure vise à effacer toute frontière nette entre activité et retraite, à supprimer sinon l'âge légal de départ, du moins à lui ôter tout caractère d'obligation, et donc tout caractère légal en fin de compte : c'est une des significations de la "formation tout au long de la vie". Les institutions européennes, les classes dirigeantes et gouvernements qui les servent, visent à créer le cadre légal permettant une retraite à temps partiel⁵, accompagnée d'activité à temps partiel, ou encore des allers - retours entre activité et retraite : c'est là une individualisation de la retraite, ainsi que la dissolution des normes sociales de l'emploi et de la retraite. De là les formules de "retraite à la carte", de "retraite choisie" ou de suppression de tout âge légal de départ à la retraite. Mais, comme il est difficile d'imposer le travail tout au long de la vie au sens strict, un rapport constant entre durée d'activité et durée moyenne de retraite est mis en place (cf. article 5, section I de la loi de 2003 en France, déjà cité). Au niveau européen, c'est le "partage des gains d'espérance de vie entre activité et retraite".⁶ La finalité assignée à ceux qui ne sont ni propriétaires terriens ni propriétaires de capital mobilier ou immobilier réside dans la "participation au marché du travail" le plus longtemps possible, sans limites légales ou selon des limites floues, poreuses, autrement dit le travail indéfiniment subordonné.

Comment réaliser cette finalité? "Tout simplement", d'un côté par une redéfinition de la politique des minima sociaux, en reconsidérant le taux de remplacement du salaire d'activité ou les minima de pensions de manière à inciter à travailler plus longtemps, de même en autorisant des majorations ("surcote") si on continue à travailler au-delà de l'âge légal de départ et, inversement, en imposant des minorations ("décote") pour cessation anticipée d'activité. De l'autre côté, individuel, cela revient à placer la personne dans les conditions d'entrepreneur de sa vie, de calcul "rationnel" de son intérêt, de calcul des gains et coûts relatifs de l'emploi et de l'inactivité.

3. Brouillage et privatisation du public ou du collectif.

La logique managériale de projet, d'évaluation des compétences et des résultats entraîne avec elle des comportements d'entreprise privée dans les institutions sociales.

Ainsi, les régimes publics ou collectifs de protection sociale sont réduits à un mode de fonctionnement privé. Dans l'analyse des régimes de retraite, la conception de l'OCDE, calquée sur le schéma construit par Beveridge en 1942, s'est imposée. Les régimes de retraites sont regroupés en trois "piliers" : le régime de base, public ou collectif ; le régime professionnel (fonds de pension d'entreprise ou de branche le plus souvent) ; l'épargne individuelle de retraite. Ces "piliers" sont d'ailleurs mis sur le même plan, bien que la nature et le degré de sécurité et de risque (évolution des marchés financiers, contre garanties collectives sur le long terme) soient très différents selon les régimes de retraite. Le *Livre blanc sur les retraites*⁷, commandé par Michel Rocard, alors premier ministre, reprend à son compte cette tripartition, solidarité nationale, solidarité professionnelle et effort individuel au-delà de ces deux solidarités. Mais, dans une optique qui se présente en apparence comme seulement gestionnaire, on va plus loin. Car le mode d'analyse des régimes de retraites classe dans la même catégorie régimes publics ou collectifs et régimes privés. Ainsi, au niveau de l'OCDE,⁸ on distingue entre régimes obligatoires et régimes volontaires (épargne - retraite individuelle). Mais dans les régimes obligatoires il y a aussi bien des régimes publics, par exemple la pension de base, financée par

l'impôt, aux Etats-Unis et en Grande Bretagne ou un régime collectif par répartition tel que le régime général de la Sécurité Sociale en France, et les régimes privés en fonds de pension par capitalisation. En bref : privé ou public, aucune importance. Au niveau européen⁹, les régimes publics sont jugés inadéquats, sous entendu : du point de vue d'une politique d'État social actif. En outre, les cotisations sociales, qu'elles relèvent d'un régime public ou collectif ou d'un fonds de pension, sont assimilées à l'impôt¹⁰.

Dans le *Livre Blanc sur les retraites* de 1991, pp. 131-134, du point de vue des garanties des droits à pension, capitalisation et répartition sont mises sur le même plan : les garanties seraient toujours virtuelles car rien n'assurerait un revenu de pension plusieurs décennies après cotisation. Autrement dit, l'assurance sociale en matière de retraite ne serait pas une véritable assurance. Autant dire que c'est là le point de vue des classes dirigeantes et non celui des assurés sociaux.

Bien plus, les relations sociales, qui sont d'abord des relations entre personnes, sont réduites à des techniques comptables de gestion. Dans ce même passage du *Livre Blanc*, on assimile capitalisation et répartition à des techniques de transfert de revenu dans le temps, tout en reconnaissant des "*logiques différentes de constitution des droits*", "*aucune des deux techniques ne présente de supériorité intrinsèque en termes de rendement et de garanties des droits, les garanties étant dans les deux cas virtuelles*" (p. 131).

Dans les propositions actuelles de réforme "à la suédoise", d'un régime de comptes individuels virtuels d'épargne retraite, il est souligné que le choix politique ou choix de société ou encore le débat politique est remplacé par un choix technique, un choix de calcul, le choix du taux de cotisation.¹¹ Dans un pareil système de comptes notionnels, la répartition est réduite à une technique de transfert de revenu : l'épargne est immédiatement transformée en pensions des générations âgées. Chaque salarié se voit en effet attribuer un compte individuel de retraite (notionnel ou virtuel), de sorte que ses cotisations sont calculées, selon les méthodes actuarielles des assurances privées, en fonction d'un taux moyen d'inflation et éventuellement d'un taux moyen d'intérêt. Les cotisations fonctionnent alors comme une épargne, d'autant plus que la pension perçue doit être strictement égale aux cotisations du salarié individuel. En prenant en compte l'espérance de vie de la génération du salarié au moment du départ de celui-ci à la retraite, la conversion des cotisations en pension mensuelle est automatique. Par contre, le taux de remplacement du salaire devient tout à fait incertain. Mais, précisément parce qu'il s'agit d'épargne, la répartition perd sa signification sociale de solidarité. Que sont alors les relations humaines qui font société ? De simples techniques de calcul et de management par la performance, ici le rendement de l'épargne.

4. Du droit à pension à la rente d'une épargne.

Dans les pratiques sociales et juridiques, et selon la conception qui s'est imposée progressivement, surtout à partir du XIX^{ème} siècle, conception explicitement reconnue dans les pensions de la fonction publique (inscrites au Grand Livre de la dette publique), la pension comme revenu monétaire correspond à la reconnaissance d'une dette des générations plus jeunes envers les générations âgées. Déjà, la pension publique couverte par l'impôt aux Etats-Unis et au Royaume - Uni déforme cette conception de la pension en assistance aux pauvres. D'autre part, si l'on conçoit la pension comme un salaire différé, comme une part du salaire mise de côté pour les vieux jours, la pension fonctionne alors comme un revenu d'épargne. Au contraire, le droit à pension, compris comme contrepartie d'une dette et comme revenu monétaire régulier à la retraite, s'inscrit dans un ensemble d'obligations et d'autorisations réciproques, et cette solidarité intra – et intergénérationnelle est un résultat historique des mouvements culturels, sociaux et politiques. C'est cette conception, caractéristique de la société capitaliste "classique" en quelque sorte, qui est remise en cause.

Dans la gestion néolibérale des populations, la pension de retraite ne fonctionne pas comme un droit inconditionnel, mais comme un droit sous condition, c'est-à-dire en fonction de l'activité individuelle du salarié (épargne) et des aléas des marchés monétaires et financiers. En effet, par les réformes déjà réalisées ou les projets de réforme à venir, ce qui est visé, c'est la suppression des régimes à

prestations définies, tels que les régimes, privés ou collectifs ou publics, ou encore l'entreprise, s'engagent sur un taux de remplacement du salaire. À la place sont ou seraient institués des régimes à cotisations définies, de sorte que les régimes ou l'entreprise ne prennent aucun engagement sur ce taux de remplacement : le risque vieillesse est entièrement supporté par les salariés qui cotisent. En clair, on substitue ou tend à substituer la capitalisation complète à la cotisation sociale. Car ce qui est visé, c'est que la mise en commun, ou mutualisation, ou encore la socialisation des cotisations cède la place à l'épargne individualisée. Mais, comme il y a toujours des pauvres, une redistribution, de même que des minima vieillesse, financés par l'impôt, sont nécessaires. Par conséquent, le principe de répartition tend à être remplacé par le couple : principe strict de contributivité (ma pension=mes cotisations=mon épargne)/assistance sociale aux pauvres. Ce n'est pas seulement une question financière. Si le *Rapport conjoint* de la Commission européenne et du Conseil européen *sur des pensions viables* (10 mars 2003, déjà cité, la version anglaise dit : "*sustainable*" : soutenable, ou "durable") et adéquates, attribue au "vieillissement démographique" le caractère "insoutenable" des régimes à prestations définies, la finalité est bien de créer, par des règles juridiques et des lois, les "conditions-cadre" favorables aux fonds privés de pension. Parmi ces conditions-cadre, les critères du pacte de stabilité ont été assouplis en 2005. En effet, afin de promouvoir les fonds de pension, les exonérations fiscales de l'épargne-retraite ne sont pas prises en compte dans la "maîtrise" ou la réduction des déficits publics.¹² Les classes dirigeantes, en effet, malgré ou à cause de tous les discours et pratiques sur le risque, la précaution et la prévention, visent à s'affranchir de tous les risques et faire porter tout le poids des risques sur la très grande majorité des salariés.

Quant au niveau des pensions, la notion de taux de remplacement du salaire est jugée "conservatrice". Ce qu'il faut, ce sont des pensions "adéquates". Cette notion d'adéquation a été mise en avant par Beveridge¹³. L'adéquation de la prestation - qui forme le quatrième principe d'assurance sociale - est définie comme la prestation minimum qui est juste suffisante pour couvrir les besoins de la vie dans tous les cas normaux, sans conditions de ressources, aussi longtemps que ces besoins existent. Une pension "adéquante", si l'on traduit en français, cela consiste à "*assurer un niveau de vie adapté aux retraités*" (souligné par nous)- cf. le programme de qualité et d'efficacité "Retraites" annexé au projet de loi de financement de la Sécurité Sociale 2010, objectif n°1, p. 11. Dans le *Rapport conjoint* de mars 2003 déjà cité, les autorités européennes suppriment la référence directe aux besoins de la vie, et prennent la notion d'adéquation en un double sens. Dans un premier sens, une pension adéquate a pour fonction d'éviter le risque pauvreté, mais, comme on l'a déjà vu, doit inciter à travailler le plus longtemps possible. Dans un deuxième sens, une pension adéquate a pour rôle de maintenir le niveau de vie à la retraite à un degré proche du niveau de vie du travailleur employé. Cette deuxième dimension de l'adéquation ne relève pas de la solidarité mais des régimes privés, les fonds de pension. D'ailleurs, dans ce Rapport, le revenu minimum, qui peut inclure diverses allocations (logement, etc.), remplace la problématique du minimum de pension. Par exemple, dans le but d'estimer cette adéquation, les experts qui ont confectionné ce Rapport calculent un loyer fictif pour les personnes âgées qui sont propriétaires de leur habitation et l'ajoutent à la pension perçue, ce qui donnerait le revenu à la retraite. Il s'agit ainsi de détacher la pension de ses liens avec le salaire d'activité et de l'intégrer, comme rente viagère, dans un revenu d'épargne. Cela n'empêche pas les auteurs du Rapport d'affirmer que "*seules les ressources produites par les générations futures pourront être partagées entre actifs et retraités.*" (p. 90). Mais, bien sûr, ces auteurs ne tirent aucune conclusion du fait que la capitalisation directe (fonds de pension) ou indirecte (régime de comptes notionnels), en donnant à la pension le fonctionnement et la forme juridique d'une rente de l'épargne, déforme le niveau réel de la vie sociale. À la différence des transferts monétaires et financiers qui intéressent beaucoup les classes dirigeantes, ce niveau réel est celui des relations humaines et, sur le plan économique, celui des produits et des services fabriqués, autrement dit au total pour ce qui concerne les retraites, la répartition.

5. De la solidarité à la "gouvernance".

Dans la gestion néolibérale, la solidarité prend un sens différent du sens qui prévaut encore dans notre sécurité sociale. Qu'est-ce que la solidarité, telle qu'elle se définit dans la notion de la répartition, de protection sociale? C'est la reconnaissance des droits sociaux collectifs, conquis par les mouvements

sociaux et politiques, c'est-à-dire l'ensemble des obligations réciproques des salariés entre eux, l'affirmation des salariés comme collectivité. La solidarité de type libéral et néolibéral ramène les salariés à la pauvreté et renforce le caractère subordonné du travail salarié, la condition de minorité sociale des salariés¹⁴. Concernant les droits à pension de retraite, la solidarité se réduit à l'assistance sociale aux pauvres, ce qu'on appelle les droits redistributifs (non contributifs), c'est-à-dire des droits qui ne sont pas la contrepartie de cotisations. Concernant les droits à pension, les droits non contributifs portent surtout sur les congés maternité, le périodes de chômage, et le droit à pension à taux plein à 60 ans pour les travailleurs handicapés quelle que soit la durée d'assurance, et dont les cotisations correspondantes sont prises en charge en France par le Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV). L'actuel projet de loi, tout en réaffirmant le principe de répartition, distingue celle-ci de la solidarité (titre IV), et classe dans la "solidarité" spécialement les incitations à l'égalité hommes - femmes en entreprise, et les incitations à l'emploi des seniors par exonération de la part patronale des cotisations.

Certes, là où elle existe, la gestion des régimes de retraite par les partenaires sociaux : patronat et syndicats, n'est pas rejetée ouvertement. L'objectif, c'est "simplement" de la faire fonctionner selon des règles d'efficacité managériale.

Le service public au sens large, c'est jugé "rigide" et "conservateur" : cela évoque un parfum de "droits acquis", d'administration bureaucratique et d'intérêts "corporatistes". D'ailleurs, ce qui caractérise un besoin social, un bien public, n'a rien d'objectif car ce qui est reconnu comme "besoin" ou comme "bien" ou "intérêt" résulterait de marchandages et de contrats entre individus qui sont parties prenantes. Si la satisfaction des besoins collectifs doit, d'une manière ou d'une autre, relever d'une gestion administrative, celle-ci devra donc être "souple", et efficace.

Quant à l'efficacité managériale, elle constitue la "gouvernance". La "gouvernance" revient en effet à introduire les procédures "innovantes" et flexibles de "gouvernement d'entreprise" dans les services publics ou les services collectifs. Autrement dit, la logique de projet et de résultat ainsi que, du point de vue des dirigeants d'entreprise ou des gouvernants, et la "transparence", la "traçabilité" des individus subordonnés au travers des profils et des évaluations s'imposent comme mode de gouvernement¹⁵. Car l'objectif, c'est surtout la productivité, la "valeur ajoutée" de l'administration.

Tout d'abord, les régimes actuels de retraite sont illisibles en raison de leurs règles multiples et diverses (cf. Bozio et Piketty, ouvrage cité, p. 9). Certes, la multiplicité des régimes résulte de la construction historique de la protection sociale. Mais l'argument de rationalisation du système de retraite vise bien autre chose que la seule unification des régimes, à savoir le passage à des régimes à cotisations définies. Il faudrait donc créer de la transparence. Le *Livre Blanc* de 1991, aussi bien que les rapports européens, insistent sur la formation d'un consensus sur les retraites afin de réaliser les réformes. De là, l'activisme des experts, la multiplication inflationniste des rapports. Mais, contrairement à ce qu'on pourrait naïvement croire, le consensus signifie l'accord des seules classes dirigeantes, accord qui assigne aux syndicats le rôle de faire accepter les réformes, car, c'est bien connu, il n'y a pas d'alternative. C'est le consensus de Washington étendu aux régimes de retraite. La méthode du consensus, c'est l'"information", que le Rapport européen de mars 2003 (p. 116) désigne comme "*moteur du changement*". En voici un exemple tout frais : dans l'étude d'impact, annexée au projet de loi du 13 juillet 2010, p. 29, il est affirmé qu' "*En améliorant l'information des assurés sur la retraite, le dispositif poursuit l'objectif de leur permettre de faire, le plus tôt possible, les choix les plus opportuns pour eux. Il en est ainsi attendu une modification des comportements des assurés notamment au regard du départ en retraite*". (souligné par nous). En clair, l'information aussi bien individualisée que publique, ici, ne résulte pas d'enquêtes contradictoires, de confrontations entre les points de vue et hypothèses, mais elle est fabriquée par la confection et l'utilisation de "données" dans le seul cadre des projets de "réforme". L'information, dans ce sens là, correspond à un renforcement du gouvernement des populations par la statistique, et plus précisément par les moyennes statistiques. En effet, les normes qui résultent des mouvements sociaux et politiques, fonctionnent comme des droits acquis, et c'est considéré comme très conservateur. Il faut donc se bouger : en lieu et place des normes sociales, les moyennes statistiques de populations et de groupes ciblés. Et les moyennes

statistiques, produites dans le but de justifier et de rendre "naturelles" les "réformes", n'ont de scientifique et de "transparente" que l'apparence.

La transparence s'inscrit dans l'efficacité managériale. La priorité pour la protection sociale, et en particulier les régimes de retraite, n'est pas la couverture des besoins sociaux (l'adéquation), mais la viabilité, la "pérennité", l'équilibre financier. Tout comme dans la réforme de l'État (cf. Loi Organique relative aux Lois de Finance du 1^{er} août 2001, LOLF), la logique de moyens, de besoins sociaux, est remplacée par une logique de résultat. Cette logique de résultat est bien appliquée aux retraites, comme on peut le voir dans l'annexe 1 du projet de loi de financement de la sécurité sociale 2010 : programme de qualité et d'efficacité "Retraites" (cf. le tableau des objectifs et indicateurs de résultat, pp. 11-13). On passe donc de la couverture des besoins sociaux à leur rationnement en fonction de l'équilibre des comptes sociaux, sachant que ces mêmes comptes sociaux sont en permanence déséquilibrés par toutes sortes d'exonérations de cotisations et de réductions fiscales.

Si l'efficacité managériale est un objectif en soi, il faut des managers pour les régimes de retraites. Il faut pouvoir vérifier dans quelle mesure l'objectif d'équilibre financier est réalisé. Déjà, le *Livre Blanc* de 1991 proposait (p. 168) une vérification périodique de la pertinence des choix. Le *Rapport* européen de mars 2003 en fait son objectif n°11. C'est, entre autres, la fonction du Conseil d'Orientation des Retraites, institué en 2000 par le gouvernement Jospin. Mais le COR joue un rôle d'information plutôt que de direction. C'est pourquoi l'actuel projet de loi propose un comité de pilotage, dont la mission principale est la "pérennité financière des régimes de retraite"¹⁶, mais surtout pas une gestion par les salariés eux-mêmes.

CONCLUSION.

La finalité sociale et politique des réformes de la protection sociale et des retraites en particulier revient à mettre en échec la socialisation du salaire qui s'effectue dans la mise en commun des cotisations sociales. Cependant ces contre-réformes ne constituent pas une restauration pure et simple des rapports sociaux tels qu'ils étaient avant 1945. Par rapport au libéralisme classique, le néolibéralisme commence dans les années 1930 d'une part en Allemagne (ordolibéralisme) comme résistance à la planification et à l'économie planifiée et d'autre part aux Etats-Unis (prédécesseurs de l'école de Chicago et des think tanks néo-conservateurs actuels) comme résistance au New Deal de l'administration Roosevelt aux Etats-Unis. Le néolibéralisme constitue le projet de destruction de tous les éléments de socialisation qui font partie du travail salarié. En effet, dans la perspective historique et anthropologique des néolibéraux, ces éléments de socialisation effective sont vus d'une part comme des obstacles irrationnels à la libre concurrence et d'autre part comme des prémisses d'une forme de société non capitaliste. En particulier, la retraite comme temps libéré du travail subordonné, comme possibilité de travail ou d'activité libre, doit disparaître. C'est pourquoi il faut pour les personnes âgées restaurer la situation de besoin, la dépendance. De là, chez les classes dirigeantes, l'hypocrisie des discours et mesures de "lutte contre la dépendance" des personnes âgées.

Les réformes des retraites font en effet partie depuis le début des années 1980 de toute une série de mesures visant à la baisse du "coût du travail". Le *Livre Blanc sur les retraites* de 1991 est très symptomatique à cet égard. Il souligne que le système de retraite construit à partir de 1945 va arriver à maturité en 2005. Autrement dit, les personnes nées en 1945 et qui partent à la retraite en 2005 sont les premières personnes dont toute la durée de vie active s'est déroulée sous ce système. Et c'est alors que les problèmes commenceraient! Le Livre Blanc suggère par là que les classes dirigeantes ne soutiennent un régime de protection sociale que dans la mesure où ce régime ne manifeste pas complètement ses conséquences, car alors ce serait le trou financier. Et cela n'est pas propre aux experts français. Les classes dirigeantes ne soutiennent le bien public que pour autant qu'il ne soit pas trop favorable aux salariés.

Une des caractéristiques du management néolibéral s'exprime dans l'individualisation des salaires. Cette individualisation est quantitative, au moyen de primes différenciées, de primes en fonction de

l'obligation de résultat. Mais surtout, l'individualisation entraîne pour le salarié la contrainte à se transformer en capital humain au travers de l'évaluation des compétences dans l'entretien d'embauche et par les entretiens périodiques dans l'emploi. Si les procédures et les mesures qui visent à faire de la pension la rente d'une épargne brouillent le lien organique entre salaire et pension de retraite comme prolongement du salaire, ce lien organique n'en existe pas moins. Mais ce lien est déformé dans l'individualisation, car, si le salaire est individualisé, la pension aussi tend à être individualisée : comme rente d'une capitalisation directe ou indirecte.

Les mesures inscrites dans l'actuel projet de loi permettent, selon les prévisions, de retrouver l'équilibre financier vers 2018-2020. Mais, dès ce moment, il est aussi prévu que les déficits réapparaîtront. Par conséquent, l'objectif principal du projet de loi n'est pas la "pérennité financière" mais plutôt l'allongement de la durée d'activité. L'objectif est aussi la baisse du niveau des pensions, puisque la réalisation d'une carrière professionnelle complète risque bien de devenir l'exception. Comme les difficultés persisteront le passage à un système à la suédoise serait rendu "logique" et "acceptable". D'ailleurs, obligation est faite au COR de produire un rapport au plus tard le 31 mars 2018 (article 1 er, alinéa 13). C'est ce que confirme l'interview au journal *Les Échos* du président du Sénat, Gérard Larcher : la promesse d'une "réforme de système en 2018".¹⁷

Mais l'histoire n'est pas écrite définitivement. Ces contre-réformes peuvent être enrayerées par les actions collectives résolues.

Notes

1 Loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

2 "supplémentaire", par rapport à la pension du régime général de la sécurité sociale, et à la pension du régime complémentaire dans le secteur privé.

3 Bernard Friot, dans *L'enjeu des retraites*, La Dispute, avril 2010, insiste sur ce point, cf. 136.

4 Rapport conjoint de la Commission Européenne et du Conseil Européen "Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif", adopté au Conseil Européen de Barcelone (15-16 mars 2002), p. 15.

5 Idem, p. 17.

6 Commission Européenne, *Document de travail des services de la Commission, Rapport de synthèse sur des pensions viables et adéquates*, 27.02.2006, SEC (2006) 304, p. 12.

7 *Livre Blanc sur les retraites*, Paris, La Documentation française, 1991, p. 136.

8 Edward Whitehouse- responsable de la division de politique sociale de l'OCDE, *Pensions Panorama*, OECD, World Bank, Washington, 2007.

9 *Rapport conjoint* de la Commission Européenne et du Conseil Européen *sur des pensions viables et adéquates*, 7165/03, 10 mars 2003, p. 94.

10 Idem, p. 84.

11 Version proche du MEDEF : Jacques Bichot, *Réforme des retraites : vers un big-bang?* Institut Montaigne, mai 2009, p. 18. Bichot ajoute cyniquement que "cela limite les revendications".

Version social-démocrate : Bozio et Piketty, *Pour un nouveau système de retraite*, Ed. ENS Rue d'Ulm, 2008, p. 16.

12 Reprise d'une remarque de Pierre Concialdi, co-auteur de *Retraites, l'heure de vérité*, déjà cité.

13 William Beveridge, *Social Insurance and allied Services*, Report presented to Parliament, November 1942, § 307. Traduction par nos soins d'une partie de ce paragraphe.

14 Bernard Friot, dans *L'enjeu des retraites*, déjà cité, insiste sur la condition de minorité sociale du travail salarié comme travail subordonné.

15 Cf. notre analyse critique : *La loi LRU ou l'Université entreprise*, fichier pdf, p.9. <http://perso.orange.fr/CommissionDLA37/>

16 Assemblée Nationale, n°2760, Projet de loi portant réforme des retraites, enregistré le 13 juillet 2010, article 1, alinéa 5.

17 *Les Échos*, 4 octobre 2010, p. 2.