



**GROUPEMENT D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES
NOTRE EUROPE**

Président : Jacques Delors

VERS UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL EN EUROPE

France-Allemagne : modèles sociaux et mutations économiques

**Séminaire organisé par la Chancellerie fédérale et le Groupement d'Études
et de Recherches *Notre Europe* à Berlin les 11 et 12 avril 2001**

Compte rendu de Jean-Louis Arnaud

Septembre 2001



**Bundeskanzleramt
Arbeitsstab Beraterin des Bundeskanzlers
für deutsch-französische Beziehungen**

ETUDE DISPONIBLE EN FRANÇAIS ET ALLEMAND

© Notre Europe, septembre 2001

La Chancellerie fédérale

Le service de la Conseillère du Chancelier pour les relations franco-allemandes débuta son travail à la Chancellerie fédérale avec le changement de gouvernement en octobre 1998.

Le Chancelier, à qui le service est directement rattaché, avait alors pour objectif d'élargir le dialogue franco-allemand traditionnel entre deux gouvernements et spécialistes à l'ensemble des deux sociétés. La société civile était ainsi dès le début au centre de la stratégie d'action du service. Entre-temps, cette idée a pris une importance croissante dans les relations entre nos deux pays : si la coopération gouvernementale, les échanges d'étudiants et de jeunes ainsi que les jumelages en était le cœur, les contacts entre multiplicateurs et décideurs issus d'un large éventail de la société gagnent aujourd'hui en importance. La construction de réseaux dans toutes les parties de la société et par delà les frontières est d'une importance vitale en vue de la création d'une Europe politique commune. C'est seulement ainsi que les citoyens pourront se sentir en Europe chez eux.

Les principes fondamentaux de la coopération franco-allemande éprouvés lors des dernières décennies ont aujourd'hui changé suite à la réunification, au changement de gouvernement en Allemagne, au déménagement du gouvernement à Berlin et plus largement suite aux nouveaux défis que doit relever l'Union européenne face à la mondialisation. Alors qu'hier le passé et le travail de mémoire, la réconciliation constituaient le cœur des rapports entre nos deux pays, il s'agit aujourd'hui d'envisager ensemble l'avenir. Or les rapports entre les deux pays en tant que tels n'occupent plus la première place. Aujourd'hui, ce sont des intérêts communs s'inscrivant dans un contexte plus large, européen et mondial, qui guident la coopération.

C'est dans ce contexte que le service de la Conseillère du Chancelier pour les relations franco-allemandes s'est fixé pour principal objectif, aux côtés de la fonction de conseil direct du Chancelier, de donner de nouvelles impulsions au dialogue franco-allemand. Cette tâche comprend une coopération étroite avec les fondations, les entreprises, les instituts de recherche et les médias des deux pays et repose sur l'implication de nouveaux acteurs, qui jusqu'ici n'avaient pas ou peu de contact avec le pays voisin.

Notre Europe

Notre Europe est un groupement indépendant d'études et de recherches sur l'Europe, son passé, ses civilisations, sa marche vers l'unité et ses perspectives d'avenir. L'association a été créée par Jacques Delors à l'automne 1996. Elle se compose d'une petite équipe de six chercheurs originaires de divers pays.

Notre Europe participe au débat public de deux manières : en publiant des études sous sa responsabilité et en sollicitant des chercheurs et des intellectuels extérieurs pour contribuer à la réflexion sur les questions européennes. Ces documents sont destinés à un nombre limité de décideurs, politiques, socio-professionnels, académiques et diplomates dans les différents pays de l'Union européenne.

L'association organise également des rencontres et des séminaires en collaboration avec d'autres institutions ou des organes de presse. Conformément aux statuts de l'association, le « Comité Européen d'Orientation » se réunit également au moins trois fois par an ; il est composé de personnalités issues des différents pays européens et de diverses origines politiques et professionnelles.

AVANT PROPOS

Nous sommes partis de l'idée de nous interroger sur les effets de la globalisation économique sur le monde du travail dans les deux économies les plus intégrées du continent -celles de la France et de l'Allemagne- pour voir s'ils déterminent des convergences qui caractériseraient un "modèle social européen". C'est à partir de cette solide problématique que Notre Europe et la Chancellerie fédérale ont réuni les meilleurs experts des deux pays, en donnant un coup de projecteur sur l'évolution des relations professionnelles, le développement de l'épargne salariale et l'équilibre entre responsabilité individuelle et garanties collectives.

On ne s'étonnera pas que les mêmes questions se posent dans les mêmes termes dans les deux pays. La volonté de maintenir un niveau élevé de garanties collectives et de solidarité, facteur à la fois de cohésion sociale et de productivité, est mise à rude épreuve par les mêmes mutations profondes de l'économie. Il y a clairement là, sinon un même "modèle social", du moins une forte sensibilité commune.

La similitude s'arrête cependant là. S'il existe un espace économique franco-allemand sans cesse plus intégré, les espaces sociaux correspondants restent largement autonomes, espaces dans lesquels les mêmes mots n'ont pas le même sens. Le périmètre social de l'entreprise n'est pas le même dans les deux pays, pas plus que le rôle du syndicat et la conception même de l'action syndicale. Si le dialogue entre partenaires sociaux est confronté aux mêmes exigences d'évolution, si l'épargne salariale sous ses diverses formes apparaît comme un élément de reconstruction du contrat de travail, c'est à partir de points de départ très différents. Seule la problématique du rapport entre responsabilité individuelle et garanties collectives définit des convergences précises, largement dues au fait qu'il s'agit de répondre au défi lancé par les mutations de l'économie et du marché du travail.

Ce constat peut inspirer les constructeurs de l'Europe sociale. La subsidiarité s'y impose naturellement, non pas en tant que règle abstraite de partage des pouvoirs, mais comme nécessité concrète de respect de cultures spécifiques auxquelles les partenaires sociaux de chaque pays restent profondément attachés. Ce constat n'est pas exclusif d'actions communes, ainsi que le démontre amplement la construction progressive de l'Europe sociale. Mais il nous rappelle que l'harmonisation ne peut en être le seul horizon. Plus encore que dans d'autres domaines, agir ensemble suppose préalablement un effort mutuel de compréhension et de respect des cultures. Mais on peut se réjouir du fait que l'inspiration est commune et qu'elle trouve sa source au cœur du "modèle social européen".

La Chancellerie fédérale et Notre Europe se félicitent d'avoir pu, par ce séminaire, apporter leur pierre à un dialogue qui doit encore et toujours s'approfondir.

Jacques Delors

Brigitte Sauzay

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	1
I - OBJECTIF PLEIN EMPLOI	3
II - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE	12
III - L'EPARGNE SALARIALE	28
IV - LE DEVENIR DU SOCIAL	38
CONCLUSION	49
LISTE DES PARTICIPANTS	53
ANNEXES	55

INTRODUCTION

Dans tous les pays d'Europe, les mutations économiques et technologiques, ainsi que l'évolution des comportements individuels et collectifs, mettent à l'épreuve nos systèmes sociaux, quelles que soient les formes d'organisation et de protection auxquelles nous avons adhéré au 19^{ème} et au 20^{ème} siècles.

L'objectif du séminaire organisé par la Chancellerie fédérale et par le groupement d'études et de recherches *Notre Europe* était d'analyser l'évolution des modèles sociaux en France et en Allemagne et de se demander ce qu'il convenait de faire pour éviter un vide social auquel la tradition européenne répugne : Comment repenser ces rapports à l'heure de la globalisation ? Comment réformer l'Etat providence ? Mais aussi comment promouvoir l'innovation économique ? Et comment donner une chance aux sans-emplois ?

Des traditions culturelles et intellectuelles différentes ont défini chez nous les rapports entre la politique, l'économique, la société et l'individu, qui conditionnent les comportements individuels et collectifs. En partant d'analyses nationales et de modèles différents, le séminaire était invité à déboucher sur une réflexion d'une portée transnationale car, finalement, c'est bien la cohésion politique et sociale de l'ensemble de nos pays qui est en cause et, dans un marché unique, il est logique de penser que l'Union européenne et ses institutions dessinent les contours d'un nouveau contrat social.

« Comment les changements dans le monde du travail et comment le développement technologique peuvent-ils être maîtrisés sans provoquer une grave rupture sociale ? Comment créer une société participative moderne sans ajouter à la dissolution des liens sociaux traditionnels ? Comment renforcer la responsabilité personnelle de chacun sans mettre en cause le bien général ? » Telles sont quelques unes des questions proposées par **Brigitte Sauzay**, conseillère pour les relations franco-allemandes auprès du chancelier fédéral, à l'ouverture du séminaire qui s'articulera sur quatre thèmes :

- L'objectif du plein-emploi : politiques économiques et cohésion sociale.
- L'évolution du système des relations professionnelles en France et en Allemagne.
- L'épargne salariale.
- Le devenir du social : prise de risque de l'individu et responsabilité collective.

1 - OBJECTIF PLEIN EMPLOI

« **Q**ui aurait imaginé il y a quelques années inscrire le plein-emploi au programme d'une rencontre franco-allemande, alors que nos deux pays accumulaient les échecs et passaient aux yeux du monde pour des archétypes d'économies rigides incapables de se réformer ? » C'est l'économiste **Jean Pisani-Ferry**, qui introduit ainsi le débat en observant que personne ne s'attendait à ce que la progression de l'emploi en Europe, qui était de 0,3% dans les années soixante, de 0,5 dans les années quatre-vingt, atteigne 1,3% par an au cours des cinq dernières années. En France, ajoute-t-il, avec près de 600.000 emplois créés, l'année 2000 a été la meilleure jamais enregistrée et le chômage, contre toute attente, a baissé d'un point par an depuis quatre ans.

Que s'est-il passé ? Trois explications sont possibles :

- Quelles que soient leurs rigidités structurelles, nos économies disposaient de marges d'expansion importantes et les prédictions d'hier se fondaient sur un diagnostic, partiellement au moins, erroné.
- Nous sommes victimes d'une illusion, nos institutions du marché du travail restent inadaptées et la réalité va bientôt se venger.
- Même si les salaires minimaux restent en Europe plus élevés qu'ailleurs et si l'Etat-providence y est plus généreux, beaucoup a été fait pour réformer les marchés du travail en Europe. Gouvernements et partenaires sociaux n'ont pas été inactifs et les réformes ont payé. En France, 15 milliards de francs étaient consacrés en 1990 à soutenir l'emploi, mais 85 milliards en 1999 et ce devrait être deux fois plus en 2004.

Meilleur réglage macro-économique, politiques plus favorables à la création d'emplois et un peu de chance, tel est le cocktail qui explique l'amélioration de ces dernières années, dit Pisani-Ferry qui juge positive la stratégie fixée par l'Union européenne à Luxembourg, à Lisbonne et plus récemment Stockholm mais doute cependant que cela soit suffisant pour nous mener loin.

Il ne suffit pas de dire que nous visons à rénover un modèle social européen qui reste différent de celui des Etats-Unis, estime Pisani-Ferry pour qui nous avons besoin de « définir à grands traits la cohérence entre nos ambitions économiques et nos aspirations sociales, fixer

des objectifs et élaborer des stratégies » et qui ne croit pas que nous puissions le faire autrement qu'en commun. « A Lisbonne, nous nous sommes fixé de grandes ambitions en matière d'innovation, de cohésion sociale et d'emploi mais nous avons peu réfléchi au lien entre ces objectifs », note-t-il, avant d'observer que la part de flexibilité ne repose chez nous que sur une fraction des salariés, ceux qui ont des contrats à durée déterminée et que nous n'avons pas encore fait nos choix dans le traitement du chômage de longue durée, pas plus que dans le recours aux pré-retraites ou dans le niveau des salaires en fin de carrière.

Pisani-Ferry insiste d'autre part sur l'obligation faite aux gouvernements d'écarter les risques inflationnistes sous peine de voir la Banque Centrale européenne freiner la croissance autant qu'il le faudra pour les éviter, en sacrifiant si nécessaire l'objectif de développement de l'emploi. « Cela implique, dit-il, de prendre suffisamment tôt des mesures de nature à réduire la composante structurelle du chômage, par exemple en faisant revenir vers l'emploi des catégories de population qui en étaient exclues, en améliorant la qualité du *matching* entre offre et demande de travail ». Il craint cependant que les acteurs, ministres d'un côté, banquiers centraux de l'autre, ne soient pas suffisamment conscients de leurs rôles respectifs. « Je doute que les ministres de l'Emploi de France ou d'Allemagne, se posent, avant de prendre une initiative législative, la question de savoir comment la BCE l'interprétera, dit-il. Je ne crois pas qu'ils aient beaucoup réfléchi au nombre d'emplois qui risquent d'être perdus si la BCE interprète une éventuelle législation sur les licenciements comme le signe d'une rigidification du marché du travail dans une grande économie de la zone euro. »

Ce que Pisani-Ferry déplore, c'est l'absence de « fondement analytique » dans notre réflexion stratégique et il ne croit pas faire injure aux politiques et aux diplomates en leur rappelant qu'ils ne sont pas les mieux armés pour élaborer une telle doctrine.

Pour **Horst Siebert**, président de l'Institut pour l'économie mondiale de Kiel, l'expérience enseigne qu'en France et en Allemagne, le chômage augmente à chaque récession, pour ne décroître ensuite que lentement et que le chômage de longue durée se solidifie. « Nous ne savons pas quand viendra la prochaine récession, dit-il, mais nous savons qu'elle provoquera une très forte augmentation du chômage. »

Il ne suffit pas de partir d'un taux de croissance élevé, encore faut-il qu'il le soit suffisamment pour provoquer une baisse du chômage, affirme-t-il, avant de plaider pour une plus forte différenciation des salaires. Pour lui, il n'y a pas d'autre façon d'absorber le chômage que d'augmenter le volume des emplois à bas salaire.

Le chancelier fédéral a parlé de conflit entre la recherche de flexibilité et la protection des travailleurs, Siebert insiste plutôt sur le conflit entre ceux qui sont intégrés au système (insiders) et ceux qui en sont exclus (outsiders), posant ainsi le problème de l'exclusion sociale. Pour lui, c'est le système actuel qui n'est pas social car, même en stagnation, une économie doit permettre le plein-emploi. Et tout le monde doit travailler, même si c'est à de bas salaires.

Tant que le chômage est élevé, l'augmentation des salaires doit rester inférieure à l'amélioration de la productivité du travail, explique Siebert pour qui le salaire est le facteur de réglage décisif et qui plaide pour que le salaire de référence puisse être modifié de façon à influencer le comportement des travailleurs et à faire baisser le chômage.

Député à l'assemblée nationale et ancien ministre de l'Emploi, **Jacques Barrot** braque le projecteur sur la démographie européenne qui va changer beaucoup de choses : Nous allons avoir une pénurie de travailleurs qualifiés dans une société dont la croissance va beaucoup s'appuyer sur les nouvelles technologies, dit-il, en même temps qu'une insuffisance d'emplois moins qualifiés pour toute une génération qui n'a pas eu la possibilité de s'adapter. Enfin, une troisième catégorie, celle des exclus professionnels ou exclus sociaux.

Barrot invite donc les Européens à réfléchir « sur nos structures de l'emploi puisqu'il nous faudra former très rapidement des travailleurs qualifiés tout en conservant des emplois moins qualifiés. » Il pense qu'on ne peut pas laisser partir tous les emplois de sous-traitance industrielle et il insiste pour qu'on distingue des problèmes de l'emploi la lutte contre l'exclusion, qui n'est pas seulement un problème de marché du travail.

Pendant des années, avec le soutien des employeurs et des syndicats, on a fait une politique d'exclusion consciente, en particulier à l'endroit des travailleurs âgés, enchaîne **Winfried Schmähl** du Centre de politique sociale de Brême, ce qui pose un problème à moyen et à long terme pour la structure de la population active car quand on parle de « *in* » et de « *out* », on ne pense pas à ces retraités par anticipation, des gens d'un certain âge, encore actifs mais qui ne travaillent plus. Schmähl insiste sur le caractère central de ce problème dans des pays où la population est de plus en plus âgée. Il ne faut pas seulement qualifier les jeunes pour améliorer la productivité, dit-il, mais aussi qualifier ou re-qualifier les plus âgés.

Membre comme Siebert du collège économique des cinq « sages »¹, **Bert Rürup**, de l'Université technique de Darmstadt, fait remarquer que, pendant les années 90, on a pratiqué en Europe une politique contraire de celle des Etats-Unis. Là où les Américains avaient une politique fiscale et budgétaire souple et un marché du travail flexible, les pays de l'Union européenne, avec un marché du travail rigide, ont suivi une politique budgétaire restrictive, respectueuse des critères de Maastricht. Rürup plaide pour la dérégulation du marché du travail, mais en même temps pour une politique de qualification et une politique de la demande, le plein emploi étant, affirme-t-il, le produit de la combinaison de ces deux politiques. A la différence de Siebert, il ne croit pas en effet que la politique salariale suffise à assurer le plein-emploi. Pour lui, la politique-clé, c'est la formation continue et la re-formation, la dérégulation n'étant qu'un élément du *policy mix* et certainement pas la voie royale vers le plein-emploi.

Nous parlons de sociétés vieillissantes, rappelle **Siebert** qui, à la différence de Rürup, évite de parler de croissance et d'expansion, et dont l'ambition se limite à maintenir le niveau d'emploi en adaptant les salaires. Il note que les perspectives de Rürup ne peuvent aller au-delà de 2010. A partir de là, affirme-t-il, la demande de travail va baisser et les estimations de croissance doivent être diminuées de 1%. Il faudra alors augmenter l'âge de la retraite sans oublier qu'il est difficile pour les travailleurs les plus âgés de s'adapter aux nouvelles technologies.

A **Pisani-Ferry** d'évoquer alors les effets cumulés du vieillissement et de l'absence de qualification qui sont les deux principaux facteurs de discrimination sur le marché du travail. Le problème s'amplifie parce que la population vieillit, dit-il, avant de noter qu'on a traité le problème en mettant les gens dehors grâce à des dispositifs de pré-retraite subventionnés par l'Etat ou par des organismes sociaux. En France, on l'a fait « avec une très grande lâcheté » en pensant que c'était un gain en matière de chômage, dit-il, en faisant remarquer que « le système a bénéficié d'un consensus social considérable. » Mais ajoute-t-il, on mesure aujourd'hui qu'on ne peut continuer « parce que c'est socialement catastrophique et économiquement de plus en plus coûteux ».

Dans cette perspective, il n'est pas très difficile de revenir sur la politique de subventions publiques, même si restent à définir les « travaux physiquement pénibles » qui justifient une

¹ Ce Comité des Sages est composé de cinq universitaires de haut niveau dont le rapport sur la politique économique du gouvernement n'engage pas celui-ci qui doit cependant y répondre devant le Bundestag.

mise à la retraite anticipée. Il est relativement facile aussi de faire que celui qui travaille plus longtemps en perçoive le bénéfice dans le calcul de sa retraite, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. En revanche, dit Pisani-Ferry, il est plus difficile d'organiser la formation des travailleurs au-delà d'un certain âge car les entreprises cessent de le faire très tôt et d'organiser pour les plus de cinquante ans un marché du travail qui, en France en tout cas, n'existe pas du tout. « Dans une société vieillissante, les entreprises ne peuvent pas être jeunes, dit-il. Encore faut-il qu'elles en prennent conscience ».

Pisani-Ferry approuve les efforts qui ont été faits en France pour augmenter le nombre d'emplois non qualifiés, notamment en diminuant le montant des charges sociales qui leurs sont attachées, mais il remarque qu'en raison du nombre important de chômeurs, ces postes sont souvent occupés par de jeunes diplômés à la recherche d'emplois beaucoup plus qualifiés, dont la qualification pèse dans le choix de l'entreprise qui les recrute, ce qui laisse sur le bord de la route nombre de travailleurs auxquels ces emplois étaient destinés.

Louis Dugas, de l'entreprise Antalis, souhaiterait connaître l'analyse que font les économistes de la confrontation entre un monde européen riche et vieillissant et une série d'autres mondes à la fois jeunes et pauvres.

Mettant le doigt sur les disparités économiques souvent fortes entre différentes régions d'un même pays, **Klaus Schmitz**, du ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, estime que la situation générale macro-économique est finalement assez comparable entre les pays membres de l'Union et il note, en ce qui concerne les pays scandinaves, que la dérégulation de leurs marchés du travail ne les empêche pas d'afficher un haut niveau de protection sociale. Pour lui, la question est donc de savoir dans quels domaines il faut faire de la régulation et comment assurer une protection sociale tout en autorisant les entreprises à pratiquer une certaine flexibilité.

La question centrale est celle de l'innovation, affirme-t-il, en faisant remarquer que les entreprises qui s'attachent à la formation de leurs collaborateurs les voient souvent partir, une fois formés, pour aller travailler ailleurs. Il faut inviter les entreprises à investir dans le capital humain dont elles disposent et arriver à concilier la formation continue et la mobilité de ceux qui travaillent. Innovation, mobilité, concurrence, il faut agir sur les différents facteurs, dit-il, et réduire le poids de l'Etat. Schmitz remarque au passage qu'il n'est pas d'accord avec Siebert et avec sa vision pessimiste d'employés qui ne veulent plus bouger et il invite à faire jouer la concurrence dans les secteurs de la recherche et de la formation.

Pisani-Ferry invite les intervenants à bien séparer deux questions : celle de l'âge de la retraite, avec ses modalités (capitalisation ou répartition) et, compte tenu de ces choix, celle de la gestion de l'emploi, en particulier l'invitation faite aux travailleurs de quitter leur emploi avant d'atteindre l'âge de la retraite.

Répondant à la question sur les relations entre l'Europe riche et vieillissante et les régions du monde jeunes et pauvres, Pisani-Ferry observe qu'elles passent par plusieurs canaux : d'abord le commerce international, mais aussi l'immigration qui s'est beaucoup ralentie dans les pays d'Europe, même s'il convient de faire la part de l'immigration clandestine dont on ne mesure pas toujours l'ampleur, mais dont on sait qu'elle est importante, en tout cas aux Etats-Unis. Par les mouvements de capitaux aussi et les investissements que font Américains et Européens dans les pays dits émergents, mais dont les mécanismes fonctionnent assez mal, comme on l'a vu au cours de crises récentes.

A propos de réflexion commune sur le fonctionnement du marché du travail, Pisani-Ferry note qu'il y a beaucoup à apprendre des pays scandinaves où l'Etat-providence est le plus généreux, le marché plutôt flexible et les entreprises très ouvertes au développement de la nouvelle économie.

En France, depuis dix ans, on a mis l'accent sur l'augmentation de la demande de travail, en proposant des exonérations fiscales ou sociales et en encourageant la réduction de la durée du travail ou le travail à temps partiel. Cela a bien marché, dit Pisani-Ferry en observant que c'est le problème inverse qui est maintenant posé, celui de la capacité de cette croissance de générer des gains d'achats individuels.

Lorsque nous voulons passer à un niveau de croissance plus élevé, d'où partent les impulsions ? Comment encourager ces impulsions qui visent à améliorer la productivité ou à lancer des innovations technologiques ? Pour **Siebert**, la réponse est simple : ces impulsions naissent de la concurrence des systèmes de formation et des systèmes universitaires qu'il faut donc encourager. C'est pour lui une occasion de déplorer que les élites du monde soient aujourd'hui formées aux Etats-Unis et non plus en Europe, alors que le système universitaire allemand a été, en son temps, un vivier. D'où son plaidoyer contre la gestion bureaucratique des postes dans les universités allemandes. Siebert plaidera aussi pour que les Européens évitent de niveler les différences nationales en imposant des standards communs aux systèmes de formation des différents pays et pour qu'ils prennent en compte le paramètre pour lui décisif, celui du niveau des salaires.

En matière d'impulsion, les entreprises qui pratiquent la participation des salariés au capital et aux bénéfices sont un des meilleurs exemples. C'est en tout cas la conviction de **Michael Lezius** qui dirige lui-même une association de plusieurs centaines d'entrepreneurs pionniers dans ce domaine.

Citant une étude faite en Allemagne, Lezius constate que les licenciements sont moins nombreux dans les entreprises qui ont adopté un système de participation que dans les autres. Il note aussi que les salariés acceptent éventuellement des salaires moindres pour ne pas perdre leur emploi. Il déplore que le système de participation soit plus développé en France qu'en Allemagne où on compte 77.000 entreprises de cette nature en Allemagne de l'Ouest et 22.000 en Allemagne de l'Est. Il est convaincu qu'une politique délibérée de salaire participatif contribuerait non seulement à augmenter le taux de l'emploi mais aussi à créer une nouvelle culture d'entreprise, qui serait une source de productivité, de créativité et de rentabilité. « Pourquoi l'Allemagne n'a-t-elle pas suivi le même rythme que la France et n'a-t-elle pas adopté les mêmes taux d'imposition réduits ? » demande-t-il, en regrettant en particulier les différences substantielles de l'imposition des stock-options en France, en Allemagne et en Grande-Bretagne.

Pour améliorer l'emploi, il n'y a pas d'autre recette que d'améliorer la compétitivité, déclare un autre chef d'entreprise, **Gerhard Schuler**, en expliquant que cela suppose « un personnel bien formé, motivé, engagé et animé par l'esprit d'entreprise ». Pour lui, « la voie royale », c'est la participation des salariés au capital : « Partout où cela a été fait, dit-il, nous avons gagné et le conflit entre le facteur capital et le facteur travail a été réduit. »

Ancien Commissaire au Plan, **Jean-Baptiste de Foucauld**, co-auteur d'un rapport sur l'épargne salariale, invite les participants à trouver des critères de hiérarchisation des mesures et des politiques qu'on peut suivre dans le domaine de l'emploi. A cette fin, il pose trois questions :

- L'économie est-elle un but en soi ou est-elle un moyen au service du bien-être ? et, dans ce cas, l'objectif est-il d'accroître la richesse des plus riches, la richesse moyenne ou celle des plus pauvres ?
- Faut-il poursuivre la politique d'emploi aidé qui a été suivie en France depuis une quinzaine d'années jusqu'à intéresser 400.000 ou 500.000 personnes, ou l'interrompre en raison de l'amélioration de la situation, mais au risque de réduire ses effets au moment où il faudrait agir en profondeur sur le structurel ?

- Si l'on tient compte que la réflexion ne peut pas être exclusivement économique en raison du système d'interrelations humaines qui caractérise le problème de l'emploi, comment choisir entre renforcer le capital social et relationnel, imposer un système de flexibilité qui pèsera sur les plus faibles et augmenter les dépenses publiques pour fabriquer des emplois aidés et avoir un modèle social performant ?

Si le cadre de réflexion stratégique est réservé aux économistes, comme le suggère Pisani-Ferry, quelle est alors la place du politique ? demande **Alain Supiot** de l'Université de Nantes.

Répondant aux questions qui ont été posées, **Pisani-Ferry** reconnaît d'abord que, dans un certain nombre de cas, le contrat à durée déterminée ouvre la voie à un emploi permanent : C'est le cas par exemple des jeunes diplômés qui cherchent un premier emploi. Mais bien souvent il maintient son titulaire à l'écart d'un emploi permanent en l'engageant dans un cycle qui se perpétue entre le chômage, le contrat à durée déterminée et le temps partiel. C'est souvent le cas pour des travailleurs plus âgés. « Ce n'est pas acceptable », dit-il, en se référant à l'Espagne où existent en pratique deux catégories de travailleurs et où l'*outsider* reste bel et bien en dehors.

« Je ne crois pas que le fonctionnement du marché du travail américain soit un modèle de contrat social acceptable en Europe » dit Pisani-Ferry, pour qui l'efficacité économique du système américain n'est pas évidente, ne serait-ce que parce qu'il n'encourage pas les entreprises à mieux former leurs salariés. Pour lui, nos sociétés ont besoin qu'on leur garantisse la stabilité de l'emploi. Le problème est donc de mettre un prix sur cette stabilité et de voir comment en répartir la charge entre les différents protagonistes.

Pisani-Ferry est d'accord avec Jean-Baptiste de Foucault pour poser des questions de fond sur la vision que l'on a de la justice sociale. En ce qui concerne les emplois aidés, il rappelle les objectifs de la politique suivie en France depuis plusieurs années : augmenter le nombre d'emplois disponibles, aider certaines catégories à entrer sur le marché du travail et aider au développement de nouvelles activités. Dans la phase actuelle, il lui semble indispensable de séparer ces différents objectifs, pour concentrer les efforts sur cette catégorie de travailleurs qui sont en permanence en difficulté et ne pas confondre aide à l'emploi et aide au développement de certaines activités.

Répondant enfin à Alain Supiot, Pisani-Ferry précisera qu'il ne veut pas limiter le champ de la responsabilité des politiques, mais il constate qu'on produit volontiers en Europe des

textes de compromis qui ne disent pas grand chose et il croit que les choix politiques s'exprimeraient mieux s'ils étaient faits sur la base d'une réflexion analytique plus précise pour laquelle les politiques et les diplomates ne sont pas préparés et qu'il convient donc de confier aux économistes et aux spécialistes des questions sociales.

A son tour, **Horst Siebert** dira que l'économie n'est pas un but en soi et que l'objectif, plutôt que de faire prospérer la richesse des riches ou celle des pauvres, est d'augmenter la richesse de l'emploi. Pour sa part, il professe beaucoup de sympathie pour la participation des salariés au capital et aux bénéfices de l'entreprise mais il se demande si le système des conventions collectives territoriales en vigueur en Allemagne n'est pas un obstacle à son développement car la convention s'impose à l'occasion contre les options spécifiques à l'entreprise. Il admet que l'Etat puisse aider, mais il réaffirme que ce sont les entreprises qui créent les emplois qui doivent être rentables, financés par la productivité du travail, la formation et l'innovation. C'est bien là, à ses yeux, pour les pays européens, la voie royale à défaut de faire jouer d'autres mécanismes comme celui des salaires.

Avec nos 5,4 millions de chômeurs et nos envois à la retraite dès 50 ans, n'oublions pas, insiste-t-il, que nous pratiquons une politique d'exclusion. « Ce n'est pas un système social », affirme-t-il, en se demandant s'il ne faut pas remettre en cause ce système qui protège ceux qui ont du travail et garantit des salaires élevés à ceux qui se trouvent à l'intérieur, mais ignore les autres.

2 – LES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE

Modérateur du débat, **Hans-Otto Hemmer** craint que nos systèmes de relations industrielles ne résistent pas aux chocs de la globalisation et de la nouvelle économie. Entre la France et l'Allemagne, il y a plus de différences que de similitudes, dit-il, en notant en particulier que les Français ont une approche plus conflictuelle que les Allemands qui restent attachés à la coopération et au consensus. Il note aussi l'hétérogénéité syndicale en France alors qu'en Allemagne l'emporte le principe du syndicat unique par branche. Il note enfin les taux de syndicalisation de 10% chez les Français, de 30% chez les Allemands, ainsi que les fortes différences dans les rapports entre l'Etat et les syndicats. Il pose enfin deux questions :

- Existe-t-il des éléments qui conduisent à quelque chose de nouveau au niveau européen ?
- Est-ce que les contrats sociaux doivent être renégociés ?

Le système des relations professionnelles à la française est aujourd'hui mal régulé, affirme d'entrée de jeu **Bernard Brunhes**, qui dirige à Paris un cabinet de consultants et voit la meilleure preuve de ce qu'il avance dans la grève des chemins de fer en cours en ce mois d'avril, qui a été lancée par des syndicats puissants et représentatifs mais qui aura duré près de deux semaines du seul fait de syndicats minoritaires et peu représentatifs. Depuis cinquante ans, explique-t-il, ces relations ont été régulées sur la base d'un « contrat social » aujourd'hui en difficulté du fait de la mondialisation, des changements technologiques et de l'individualisation systématique des rémunérations, des promotions et des conditions de travail, individualisation à laquelle le rôle traditionnel des syndicats – la défense collective des travailleurs – est étranger.

Les régimes de protection sociale – assurance maladie, retraite, chômage – sont bousculés par les nouvelles données économiques et démographiques. Dans l'entreprise, l'arrivée de contre-pouvoirs de consommateurs-citoyens vient interférer dans la relation entre syndicats et patronat. Enfin la place respective de la loi et des accords professionnels est remise aujourd'hui en question par les difficultés que peut avoir un Etat, traditionnellement très

présent, à continuer à jouer le rôle qui était le sien dans la régulation des rapports sociaux. D'où un débat très vif en France sur la place respective de la branche, de l'entreprise et de l'Etat.

Brunhes rappelle le changement intervenu du côté du patronat avec la transformation de l'ancien CNPF - le Conseil national du Patronat français - devenu en 1998 le MEDEF - Mouvement des entreprises de France. Il cite la profession de foi très libérale et la volonté de lutter contre le dirigisme de l'Etat de son président, Ernest-Antoine Seillière, qui déclarait alors : «Le dialogue social, théâtral au niveau national, chuchoté dans les entreprises de terrain, psalmodié dans les organismes paritaires, bousculé, anesthésié, confisqué par les pouvoirs publics, est à bout de souffle.» Il note aussi l'évolution qui a suivi lorsque le MEDEF est entré dans « la re-fondation sociale » qui consiste à réfléchir avec les syndicats à renégocier de nouvelles formes de régulation sociale et à améliorer la gestion des organismes de protection.

Face à ce MEDEF assez pointu dans ses prises de position, les syndicats ont beaucoup souffert des nouvelles données économiques et sociologiques, poursuit Brunhes en revoyant à la baisse le chiffre de 10% d'adhérents donné précédemment par Hemmer. Le nombre de syndiqués, assez important dans la fonction publique, ne dépasse pas 8% de l'ensemble des salariés et tombe à 5% dans le secteur privé. Dans les PME, les syndicats sont pratiquement absents.

En France, poursuit Brunhes, l'appartenance à un syndicat ne fait bénéficier l'adhérent d'aucun avantage spécifique, à la différence de la Suède par exemple où seuls les syndiqués ont accès aux indemnités de chômage versées par les systèmes paritaires. Le syndicalisme français n'est pas un syndicalisme de masse. Il repose sur des militants et fonctionne sur la base d'élections. Les syndicats ont le monopole de la présentation de candidats (élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel, en particulier). Ce n'est pas du nombre de ses adhérents que le syndicat tire sa légitimité, mais de l'élection, l'élu représentant tout le monde, et pas seulement les adhérents de son syndicat.

Le syndicalisme français est partagé entre cinq confédérations, ce qui est beaucoup trop déplore Brunhes en signalant que certaines entreprises sont affligées d'un nombre de syndicats encore plus important : 8 pour la SNCF (chemins de fer), 11 pour la RATP (transports parisiens), 14 pour Air France ! Comment éviter une telle dispersion ? En faisant évoluer la loi sur la représentativité, répond-il, en jugeant, comme beaucoup d'autres en France, inacceptable que certains accords soient signés par des syndicats qui ne représentent que 3%, 5%, 10% ou 15% des salariés. Il faudrait, dit-il, que le syndicat ou l'ensemble des

syndicats parties à un accord représentent plus de 50% du personnel tel qu'on peut le mesurer aux élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Brunhes s'arrêtera quelques minutes sur le cas du syndicat SUD qui s'est créé lorsque le gouvernement a voulu détacher de l'Etat la Poste et les télécommunications, et qui a mis l'accent sur sa fonction de contre-pouvoir en se servant de la technique des assemblées générales pour mobiliser l'agitation. Quoique extrêmement minoritaire, SUD joue dans le paysage français un rôle important, affirme-t-il, en signalant les liens de sympathie avec d'autres mouvements tels que A.C. (Agir ensemble contre le chômage), DAL (Droit au logement), ACT UP (pour la défense des malades du Sida), Droit devant (qui aide les gens en difficulté) et beaucoup d'autres qui ont créé, dit-il, une approche nouvelle dépassant le domaine strictement professionnel pour englober un ensemble d'actions qui touchent à la consommation, au chômage et à toutes les formes de lutte sociale. Dans la même perspective, Brunhes place José Bové et ses agriculteurs, et il attire l'attention sur l'usage que tous ces mouvements savent faire d'Internet.

Plutôt sceptique lorsque l'on évoque l'idée que nos pays puissent harmoniser leurs pratiques des relations industrielles en rapprochant leurs législations, Brunhes compte plutôt sur la Confédération européenne des syndicats, sur le rôle donné aux partenaires sociaux en matière de législation européenne par le Traité d'Amsterdam et sur les Comités d'entreprise européens pour travailler ensemble et apprendre à se connaître.

Professeur à l'Université Ruprecht-Karl de Heidelberg, **Klaus von Beyme** fait d'abord la part des divergences : la France très centralisée où les réactions sont le fait de groupements d'obédience idéologique, l'Allemagne relativement peu centralisée, qui a créé un syndicat unique sans grosse charge idéologique. Par rapport à la France, le taux de syndicalisation allemand de 30% est fort, mais il est inférieur au taux italien de 44% et au taux britannique qui, même après la guerre menée par Thatcher contre Scargill, était encore de 40%.

Corporatisme et oligarchie font bon ménage dans cette Allemagne qui n'est pourtant pas aussi corporatiste que les pays scandinaves ou l'Autriche, remarque Beyme avant de noter qu'il y a en France 4 à 5 fois plus de grèves qu'en Allemagne et qu'en France, c'est l'adhésion individuelle en tant que militant qui est la plus importante tandis qu'en Allemagne c'est la conformité au droit qui reste l'essentiel.

Chacun des deux pays a eu ses problèmes particuliers, la France avec le gouvernement socialiste et les lois Auroux, l'Allemagne avec la réunification qui a conduit un gouvernement chrétien-démocrate, dont le mandat avait commencé sous le signe de la dérégulation, à se

lancer dans une politique d'aide à l'emploi plus suédoise qu'aucun gouvernement suédois ne l'a jamais pratiquée, au point que ce système d'emplois subventionnés, les fameux A.B.M. (*Arbeitsbeschaffungsmassnahmen*) a pu être retenu par les Français comme un modèle éventuel !

Au chapitre des convergences, Beyme retient le parallélisme du développement social dans les deux sociétés, cite Michel Crozier et sa « société bloquée » et note que Claus Offe a développé des idées comparables. Dans les deux pays, on partage la même impression que l'intervention de l'Etat ne fonctionne plus comme autrefois, on parle de nouveaux concepts comme celui de gouvernance et on juge dépassées les batailles idéologiques où on se renvoyait à la figure l'autogestion, la démocratie industrielle et la co-gestion. Et Beyme de citer un ancien secrétaire de la CGT qui, un jour, lui avait confié : « Le dimanche, je vais dans les banlieues pour faire des discours hostiles à la cogestion à l'allemande, mais le lundi je rentre dans mon entreprise en regrettant que mon syndicat ne soit pas aussi fort que le DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund*) avec ses moyens financiers, son unité et sa qualité indiscutable d'interlocuteur du gouvernement. »

Pendant longtemps la littérature économique a classé l'Allemagne et la France dans la même catégorie du capitalisme alpino-rhénan, puis on a fait un effort pour les distinguer en insistant sur le côté paternaliste du modèle français et sur la co-gestion à l'allemande, poursuit Beyme qui signale la place prise aujourd'hui dans les deux pays par les comités d'entreprise européens : 130 entreprises concernées en France et 315 en Allemagne et relève que les structures traditionnelles se sont modifiées sous l'effet des changements technologiques, du développement de la sous-traitance, avec l'émergence de nombreuses petites entreprises, de travailleurs indépendants, d'intérimaires qui ne sont plus concernés par les grandes conventions collectives.

Les nouvelles catégories de travailleurs ont des besoins différents, en particulier les femmes, tandis que du côté syndical, les moyens et le personnel diminuent, dit Beyme en rappelant qu'en France il n'y a jamais eu autant de syndicalistes professionnels qu'en Allemagne. La problématique s'est déplacée et les questions d'organisation du travail sont devenues aussi importantes, sinon plus, que le niveau des salaires. Le contenu des conventions collectives s'en est trouvé modifié, explique-t-il en citant une étude française selon laquelle 51% des conventions collectives portent à présent sur le temps de travail et 41% seulement sur les salaires.

Du coup, le système allemand, qui pouvait passer pour un modèle d'organisation des relations industrielles, a perdu de son pouvoir de séduction. Les Britanniques avaient déjà

remarqué, avec le rapport de la mission Donovan, que quels que soient ses mérites en Allemagne, il n'était pas évident que le système puisse fonctionner dans les conditions particulières à la Grande-Bretagne. Quant aux Français, ils ont compris que l'Allemagne d'aujourd'hui n'est plus un modèle et Beyme de citer cette remarque critique : L'Allemagne a la meilleure industrie du monde, mais celle des années soixante, et son problème aujourd'hui est de surmonter les formes d'organisation qui datent de ces années-là. Dans ces conditions, la France qui apparaissait en retard dans le domaine de la co-gestion et des relations industrielles a sans doute plus de facilité pour s'adapter aux nouvelles conditions de travail, l'Allemagne, de son côté, s'orientant vers les Pays-Bas ou la Suède qui, parmi les systèmes corporatistes, ont su faire retraite dans l'ordre, en réussissant en particulier à augmenter le taux d'activité des femmes, alors qu'en Allemagne il a diminué.

Jean-François Trogrlic, secrétaire national de la CFDT (Confédération française des travailleurs), qui présente « la vision d'un syndicaliste engagé », rappelle que, malgré une conjoncture peu favorable, son organisation a progressé de 6,5 % l'an dernier, pour l'essentiel dans l'industrie privée et les services, pour atteindre un total de 900.000 adhérents. Il constate que le contrat social implicite des années qu'on a appelées en France « les trente glorieuses », a volé en éclats et qu'on est à la recherche d'un nouveau contrat explicite qui équilibre la contrainte économique, « acceptée à condition d'être régulée », dit-il, et l'impératif social, en sachant que « la recherche de l'optimisation économique ne conduit mécaniquement à l'amélioration du progrès social. » Nous savons aussi, ajoute-t-il que l'économie de marché n'assure mécaniquement « ni l'équité des salaires, ni une juste répartition de la croissance, ni l'égalité des chances. »

Tout en mentionnant l'émiettement syndical en France et les incertitudes sur le rôle que doit désormais jouer l'Etat dans le système des relations professionnelles, Trogrlic explique comment les Français, lorsqu'ils parlent de régulation, continuent de se tourner spontanément vers l'Etat, « la loi restant perçue comme le seul vecteur de protection efficace, qui prime ainsi sur la négociation. » Il rappelle cette défiance traditionnelle des Français, depuis la Révolution, pour les corps intermédiaires et les corporatismes, qui veut que l'élu du peuple soit le seul garant de l'intérêt général. « Trait, dit-il, qui perdure à travers notre histoire et qui fait de la France un pays un peu atypique dans le concert européen. »

Il y ajoute en surimpression la vision marxiste qui fait, dit-il, que « nous avons encore aujourd'hui une suprématie de la culture du conflit sur la culture du contrat ». Et de citer à l'appui de cette remarque la réaction récente du numéro 1 communiste Robert Hue estimant

indispensable que le PC se saisisse du « conflit » Danone comme d'un conflit symbolique, de crainte d'être tenu à l'écart des autres conflits. Bon exemple de confusion entre le conflit et sa solution, dit-il, même s'il est révélateur par ailleurs du rôle que s'assigne un parti dans la solution de ces mêmes conflits. Et Trogrlic insiste sur cette conception très particulière du lien entre syndicat et parti qui reste un des éléments de rejet de la part des travailleurs lorsqu'ils refusent de se syndiquer, et qui, en dépit des changements intervenus entre le syndicalisme et la politique, persiste dans le discours, mais aussi dans la définition du « nouveau » syndicalisme. On le voit avec des mouvements comme Sud où les groupes politiques d'extrême gauche jouent un rôle important et c'est ce qui conduit à une situation d'exception française au niveau européen, que la CFDT déplore.

L'exception, poursuit Trogrlic, est renforcée par l'émiettement syndical qui donne au pouvoir politique de bonnes raisons d'intervenir puisque les syndicats déjà trop nombreux sont en outre capables, quoique minoritaires, de troubler le jeu social. C'est ce qui conduit la CFDT à souhaiter un renforcement de la représentativité des organisations syndicales, mais aussi du patronat, de façon à ce que le rôle de chacun soit clairement identifié, et à défendre l'idée d'un syndicalisme puissant et de relations contractuelles fortes qui seraient les garants de la stabilité alors que la France souffre de précarité avec un système de représentativité caduque.

Trogrlic déplore que la loi reconnaisse la validité d'accords minoritaires et que les partenaires au contrat ne soient pas contraints de représenter une majorité d'adhérents pour aboutir. Il qualifie de « totalement farfelue, cette situation où des gouvernements voient dans des accords minoritaires des accords qu'ils ne peuvent pas assumer alors qu'ils sont parfaitement légaux ». Il préconise une légitimation des acteurs sociaux : « Dans une même branche, dit-il, il suffirait de faire le même jour, dans toutes les entreprises du pays des élections de représentativité professionnelle pour savoir qui pèse quoi et pour vérifier d'une manière incontestable, lorsqu'un accord contractuel est conclu, s'il est majoritaire ou minoritaire ». C'est de cette réforme de la représentativité que viendra, avec la re-légitimation des syndicats, le flux d'adhésions dont les syndicats ont besoin.

Trogrlic parle aussi d'une réforme de l'Etat : « Nous avons besoin, dit-il, d'un Etat régulateur, qui éclaire l'avenir et fixe un cadre législatif au monde social ». Besoin aussi, d'un recentrage du syndicalisme sur l'ensemble des enjeux de la société qu'il a laissé occuper par d'autres organisations. Et de conclure sur la dimension européenne qu'il juge tout à fait crédible, en se félicitant de la relation privilégiée que la CFDT entretient avec le DGB et en qualifiant de tout à fait bénéfique la fréquentation au sein de la Confédération européenne des

syndicats (CES) entre les syndicats français et leurs voisins, allemands, italiens ou espagnols en particulier.

Pour **Ursula Engelen-Kefer**, vice-présidente du DGB, les convergences entre syndicats européens sont au moins aussi significatives que les divergences. « En Allemagne, nous avons eu la chance de bâtir un syndicat unique et d'éviter la division entre branches politiquement différentes », dit-elle, en parlant de « racines communes » avec le parti social-démocrate, mais en signalant les contacts maintenus très systématiquement avec tous les partis et toutes les coalitions gouvernementales. Elle mentionne aussi les problèmes inhérents à la réunification allemande et les difficultés propres à l'unification syndicale.

Comme toutes les grandes organisations, églises ou partis, les syndicats, qui pendant longtemps se sont appuyés sur les travailleurs qualifiés, peinent pour s'adapter aux nouvelles structures et pour attirer d'autres catégories de salariés comme les femmes ou les jeunes. La réponse aux changements et aux exigences d'un monde globalisé, c'est la fusion des branches, dit-elle, en espérant, une fois cette période de fusions terminée, trouver de l'audience dans les groupes que nous avons du mal à atteindre.

Quoique les syndicats allemands fonctionnent sur le modèle de la coopération et du consensus, plutôt que sur celui du conflit, ils doivent rester assez forts pour engager le conflit, lorsque c'est nécessaire, au niveau des branches, bien sûr, et non pas au niveau de l'entreprise. Après avoir fait cette observation, Mme Engelen-Kefer explique comment le syndicat a réussi, malgré toutes les attaques, à sauver un système où le niveau des salaires est fixé par la convention collective, dans chaque branche et dans chaque région. C'est indispensable à la stabilité de l'économie, dit-elle, mais c'est aussi la base du pouvoir syndical.

Dans la négociation, le volet qualité du travail prend le pas sur le niveau des salaires. « Ce sera de plus en plus important, surtout si nous voulons toucher les nouvelles catégories de travailleurs », affirme-t-elle, en citant l'organisation du temps de travail, les nouveaux rapports de travail, le travail à distance, l'intérim, la sous-traitance, les problèmes de retraite et de recyclage, la réduction des heures supplémentaires en échange de l'embauche de personnel nouveau, ou encore l'épargne salariale.

« Il y a des changements que nous ne pouvons pas ignorer si nous voulons préserver nos structures de négociation collective », dit Mme Engelen-Kefer qui accepte que les entreprises revendiquent une plus grande indépendance et signale le cas particulier des PME qui n'ont pas le même besoin de conventions collectives que les grandes entreprises. Elle ne voit pas d'inconvénient à régler désormais au niveau de l'entreprise les questions de détail, en tout cas

ce qui relève de l'organisation du temps de travail, du temps partiel, de la formation continue, de l'épargne salariale ou des préretraites. En revanche, s'il s'agit de jouer la carte du conflit, il faut le faire au niveau de la convention collective, sauf hypothèse de convention collective d'entreprise. Quant aux PME qui veulent sortir du cadre territorial, c'est à elles de s'imposer et de faire valoir leurs intérêts particuliers dans la négociation de la convention collective.

Au chapitre de la protection sociale, ce deuxième pilier de l'engagement syndical, Mme Engelen-Kefer signale que les syndicats acceptent de réformer mais n'entendent pas remettre en cause le principe de solidarité. Une première étape a été franchie avec la réforme du système des retraites note-t-elle, les suivantes concerneront l'assurance chômage et le système de santé. Les syndicats sont d'autant plus concernés que les intérêts de leurs adhérents sont directement en cause, en même temps que la base de leur propre pouvoir.

En ce qui concerne le projet de réforme de la co-gestion, syndicats et gouvernement sont d'accord pour que plus de choses soient réglées au niveau de l'entreprise, mais à condition d'étendre le droit de regard des comités d'entreprise alors que le patronat voudrait le restreindre. Jusqu'où les salariés peuvent-ils être impliqués dans la stratégie et dans les décisions de l'entreprise ? C'est là-dessus que porte le conflit alors que le comité d'entreprise reste la base de l'action syndicale. Les syndicats font valoir qu'une bonne coopération professionnelle entre le comité et la direction est indispensable pour réussir les changements structurels et que les comités ont souvent fait preuve de plus d'esprit créatif que les patrons, en particulier pour toutes les questions intéressant la qualification ou la requalification des salariés. « C'est donc dans l'intérêt économique de l'Allemagne toute entière qu'il faut renforcer les comités d'entreprise et étendre leurs droits » dit Mme Engelen-Kefer avant d'aborder le problème de l'égalité des femmes et de déplorer le retard de son pays en cette matière.

La France est allée beaucoup plus loin, dit-elle, en constatant que la réunification, qui aurait pu être l'occasion d'un rattrapage, a opéré en sens inverse, l'Ouest ayant imposé à l'Est ses mauvaises structures qui ne favorisent pas le travail des femmes. « Chez les politiques ou les syndicaux, il n'y a pas de discours du dimanche qui ne vante l'importance du potentiel féminin pour l'économie allemande, mais en pratique personne ne fait rien » dit-elle en se demandant s'il ne faudrait pas recourir à une loi-cadre pour sortir de cette ornière.

La lutte contre le chômage relève de la politique économique et financière plus encore que de mesures sociales ou de régulation du marché de l'emploi reconnaît volontiers Mme Engelen-Kefer qui se félicite que l'actuel gouvernement ait relancé un programme d'alliance pour l'emploi dont les syndicats avaient pris l'initiative lorsque Helmut Kohl dirigeait la

chancellerie, mais qui avait finalement échoué pour des raisons politiques. « C'est un processus lent, qui exige beaucoup de patience et dont il ne faut pas trop attendre », dit-elle, en signalant toutefois que certains résultats sont déjà là, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle au sein de l'entreprise. Il est important pour les syndicats qu'on arrive à d'autres résultats dès cette année, explique-t-elle, car nous avons fait des concessions importantes et nos adhérents attendent du patronat une contrepartie en ce qui concerne la création d'emplois. Elle croit par ailleurs aux vertus du dialogue franco-allemand, car elle est convaincue que la société allemande, trop préoccupée d'elle-même, ne peut résoudre tous ses problèmes en restant dans un cadre exclusivement national.

Soucieux d'apporter quelques précisions sur les « nouveaux » syndicats français, tels que SUD, **Udo Rehfeldt**, de l'Institut de recherches français IRES, rappelle qu'ils ont été formés par des syndicalistes effectivement trotskistes, mais surtout exclus de la CFDT. Il note aussi que, faible sur l'ensemble du territoire, SUD occupe des positions importantes dans certaines entreprises du secteur public, par exemple à France Télécom. Dans la lutte que les syndicats ont menée en France et en Allemagne contre les privatisations, il fait observer que les Allemands, comprenant qu'ils ne pourraient pas s'opposer aux privatisations, avaient choisi d'en négocier les conditions sociales en essayant de préserver un certain nombre d'acquis. A la différence d'autres syndicats engagés dans la même stratégie, SUD a refusé toute négociation et, profitant des erreurs de communication ou de décision des directions, a marqué des points sur ses concurrents.

Rehfeldt soutient par ailleurs que le patronat qui, par la voix du MEDEF, accuse aujourd'hui l'Etat de se mêler de tout, a sa part de responsabilité dans le blocage des relations professionnelles en France car il a longtemps privilégié un des cinq grands syndicats, F.O. (Force ouvrière), pour signer avec cette seule centrale des accords qui s'imposaient à tous.

Si en France le mot-clé est le manque de représentativité des syndicats, en Allemagne, c'est la résistance à la décentralisation, soutient **Horst Siebert** qui, en bon économiste libéral, plaide pour la négociation au niveau de l'entreprise. Siebert reconnaît que les syndicats y perdront sans doute une partie de leur pouvoir mais que c'est l'intérêt bien compris de tous ceux qui sont actuellement exclus du marché du travail. Il rappelle qu'il y a officiellement 3,7 millions de chômeurs en Allemagne auxquels il rajoute 1,7 millions de chômeurs officieux qui occupent des emplois subventionnés.

Pisani-Ferry se dit frappé par des réactions assez identiques, en Allemagne et en France, de la part d'un patronat qui menace de sortir des organes paritaires pour faire entendre plus fortement sa voix. BDA et MEDEF même combat, en quelque sorte...

Abordant d'autre part les problèmes de la zone euro, il pose à Mme Engelen-Kefer la question suivante : « Dans une zone monétaire intégrée, la négociation salariale de branche au niveau national est-elle quelque chose de stable ? » Pour sa part, il croit que ce n'est pas le cas et ne voit donc que deux solutions : soit une très grande décentralisation, dans le sens indiqué par Siebert, soit une centralisation au niveau européen, comme on a tenté de le faire à travers la déclaration de Doorn dans laquelle les syndicats néerlandais, belges, luxembourgeois et allemands s'engagent à coopérer en matière de politique salariale afin d'éviter le dumping social en s'interdisant de fixer dans leurs conventions collectives des salaires inférieurs à ceux du pays voisin.

A propos du projet de re-fondation sociale dans lequel s'est lancé le MEDEF, en affirmant des positions très « libérales », **Bernard Brunhes** évoque le blocage du système des relations industrielles en France et constate que l'Etat, pas plus que le mouvement syndical, n'est en mesure de le remettre à plat, le patronat étant donc le seul acteur en état de faire bouger les choses. D'où cette initiative « inattendue », dit-il, du patronat nouvelle manière qui détone avec les pratiques antérieures.

Ce qui est en cause, explique-t-il, c'est donc la manière dont est organisé le dialogue social. Mais c'est la gestion des organismes de protection sociale que le MEDEF met en question, lorsqu'il menace de s'en retirer, en tirant argument de l'incapacité dans laquelle se trouve la Caisse nationale de l'Assurance maladie de négocier avec la profession médicale et avec l'Etat, ainsi que des graves problèmes de la Caisse des retraites. « Sortir n'est peut-être pas la bonne solution, mais la crise est réelle. Notre système institutionnel en matière de protection sociale ne permet plus la régulation nécessaire et la répartition entre les partenaires et l'Etat n'est pas claire », dit-il, en pronostiquant que le système d'Assurance maladie ne pourra pas continuer ainsi pendant des années.

A propos du « modèle européen » dont il est souvent question, Brunhes observe que « le mot n'est pas opérationnel car le modèle n'existe pas. » Lorsqu'on est à New York ou à Tokyo, on voit un modèle européen, mais lorsqu'on est à l'intérieur de l'Union, il n'y a plus qu'une mosaïque. Au mieux, c'est un modèle en devenir et il n'existe que dans le futur, conclut-il, en indiquant sa préférence pour le mot d'identité européenne et en invitant les

participants à chercher, dans le contexte de la mondialisation, ce qu'il convient d'y mettre en termes de solidarité et d'organisation sociale.

Faisant écho aux remarques de Mme Engelen-Kefer « qui préfère la coopération à la conflictualité mais entend préserver la conflictualité dans la coopération », **Trogrlic** rappelle comment Edmond Maire, l'ancien dirigeant de la CFDT, proposait lui aussi une stratégie de « coopération conflictuelle ». « Nous sommes effectivement liés par les choix économiques de nos entreprises et de nos pays respectifs, mais nous sommes en conflit de logique et d'intérêts sur la répartition des richesses que nous produisons », explique-t-il, avant de constater à regret que ce schéma est radicalement refusé par les tenants de l'anti-mondialisation comme José Bové et par des organisations syndicales comme SUD.

Trogrlic rappelle que le MEDEF est né d'un clash entre le CNPF, l'ancienne organisation patronale, et le gouvernement à propos du projet de réduction du travail à 35 heures et que, à l'origine de la « re-fondation sociale », il y a cette position partagée entre syndicats et patronat - ce qui est rare dans notre pays - pour maintenir les acquis et les fonds de la protection sociale à l'abri de l'appétit du gouvernement qui y puiserait volontiers pour compléter d'autres budgets. Derrière ce refus unanime, ont été amorcées plusieurs négociations, en particulier sur les voies et moyens de la négociation collective.

Se référant au processus de Doorn, Trogrlic constate enfin que la France est très marginalisée : « Notre négociation collective sur les salaires est aujourd'hui à peu près au niveau zéro, dit-il, puisqu'elle est totalement décentralisée dans les entreprises pour tout ce qui concerne la fixation des réglages annuels sur l'inflation et le pouvoir d'achat et que, pour une catégorie de salariés de plus en plus importante, elle dépend du gouvernement qui fixe le salaire minimum, le SMIC, après simple consultation des partenaires sociaux. Nous n'avons pas ces actes fondateurs de la négociation sur les salaires que partagent les Allemands, les Belges, les Néerlandais et les Luxembourgeois aujourd'hui ». Enfin, comme Brunhes, et à défaut d'un « modèle » social européen, il croit à une « identité européenne, faite de valeurs communes fortes. »

Malgré toutes les différences entre pays européens, Mme **Engelen-Kefer** s'attache, elle aussi, aux valeurs communes : exigence de solidarité, consensus pour que les disparités sociales ne soient pas trop importantes et maintien des systèmes de protection sociale. La Charte européenne des droits fondamentaux, proclamée à Nice, a démontré qu'on peut formuler ce consensus fondamental, dit-elle, tout en regrettant qu'il ne lui ait pas été conféré

d'emblée un caractère contraignant et en estimant qu'à défaut de cette contrainte, l'élargissement de l'Union aux pays du Centre et de l'Est européens ne sera pas un succès.

S'appuyant sur le modèle allemand de partenariat conflictuel qui implique qu'on reste partenaires même dans le conflit, **Siebert** admet qu'on puisse négocier les salaires au niveau de l'entreprise, mais à condition que le mécanisme du conflit passe lui aussi au niveau de l'entreprise. En France, on sait ce que cela signifie, dit-il, en doutant cependant que l'économie allemande puisse s'accommoder de grèves à ce niveau-là.

A quoi Mme **Engelen-Kefer** répondra que si on ne veut pas de conflit au niveau de l'entreprise, il ne faut pas décentraliser les questions qui génèrent de ce type de conflit, tout en observant que le syndicat a introduit beaucoup de clauses d'ouverture dans les conventions collectives en déléguant des compétences aux comités d'entreprise.

A propos de l'initiative de Doorn, elle ne croit pas à l'harmonisation des salaires pas plus qu'à des conventions collectives au niveau européen, mais elle croit cependant possible une coordination minimum qui signale la direction dans laquelle on souhaite aller et qui réponde à l'internationalisation de l'économie.

En s'appuyant sur le passage du CNPF au MEDEF, **Alain Supiot** observe que la notion de patronat, avec tout ce qu'elle implique dans les rapports de travail en termes de pouvoir et d'autorité, a été rayée du vocabulaire et que l'entreprise se définit dorénavant en France comme un simple « mouvement » de nature économique. On est passé de l'entreprise-institution à un entrepreneariat qui se déploie au niveau international, dit-il, avant de signaler qu'on rencontre la même évolution en Allemagne, ce qui pose au syndicalisme des problèmes semblables dans les deux pays.

Notant par ailleurs que l'espace économique européen est devenu homogène pour les entreprises tandis que les salariés continuent de mener leur action dans des espaces normatifs nationaux, Supiot invite les participants à réfléchir à ce qui pourrait être fait entre Français et Allemands, mais aussi au niveau communautaire, pour corriger ce décalage entre action patronale et action syndicale. Il regrette l'absence d'outil juridique commun de représentation collective. « Quant à la grève et aux formes d'action collective, non seulement il n'y a rien, mais il y a un interdit de poser ces questions au niveau communautaire », dit-il, en indiquant que les nouvelles formes de conflictualité, par exemple le boycott, ne concernent plus seulement les salariés de l'entreprise ou du pays concerné, mais un public beaucoup plus large de consommateurs dispersés dans un grand nombre de pays. « Alors, que pouvons-nous faire,

conclut-il, quelles initiatives communes pouvons-nous prendre, Français et Allemands, pour transporter au niveau communautaire cette machinerie qui transforme les rapports de force en rapports de droit et qui est le patrimoine commun de l'Europe dans le domaine social? »

Joachim Volz, de l'Institut allemand pour la recherche économique (DIW), signale le manque de cohérence entre une politique monétaire qui ne relève que du niveau européen, des politiques budgétaires soumises aux règles du pacte de stabilité et des politiques salariales qui restent très largement nationales.

Il insiste sur les problèmes soulevés en Allemagne par l'emploi des femmes, cite le taux d'emploi masculin de 80% et celui de l'emploi féminin entre 50 et 60%, et note que, pour une femme, il est beaucoup plus difficile en Allemagne qu'en France d'être employée à temps plein. Il regrette qu'on se limite à prendre de petites mesures, en augmentant par exemple les allocations familiales et affirme qu'en ouvrant plus largement le marché du travail aux femmes, l'économie allemande réaliserait un investissement et accroîtrait sa capacité d'innovation.

A Mme Engelen-Kefer et à Trogrilc qui ont décrit, dit-il, l'espace européen comme celui du *bench-marking* où l'on se contente d'échanger les bonnes pratiques, **Jean Nestor** demande si on peut en rester là ou s'il ne faut pas aller plus loin vers des espaces communs de négociation, en vue de prises de position et d'action communes.

Comment présenter la France aux Allemands ? demande de son côté le professeur **Hartmut Kaelble**, professeur à l'Université Humboldt de Berlin : comme un pays arriéré, affligé de syndicats inefficaces et d'un Etat trop enclin à intervenir, ou bien comme un pays d'avenir, qu'on peut proposer en modèle pour son ouverture au changement et sa flexibilité dans l'organisation du travail ? Ou faut-il, plus simplement, expliquer aux Allemands que la France est un pays spécifique qu'ils doivent s'efforcer de comprendre ?

Ancien responsable des affaires sociales et européennes du CNPF, **Bernard Boussat** signale que le MEDEF a été très intéressé par la démarche d'autonomie des partenaires sociaux qui a été retenue dans le cadre du dialogue social européen. Il signale également que le BDA et le MEDEF se rencontrent très régulièrement et sont très en phase, même si Allemands et Français ont des points de vue différents sur l'opportunité d'une politique industrielle commune de l'Union européenne.

Le dialogue social européen, qui se limitait à des accords cadres, a de la peine à monter en régime, observe Boussat qui voit bien que, du côté des syndicats, on voudrait développer un dialogue sectoriel tandis que le patronat reste sur la réserve. Il voit bien aussi que les comités d'entreprise européens sont pour les syndicats la seule structure de négociation mais il ne faudrait pas, dit-il, que ces structures génèrent des dispositions qui compliqueraient la tâche des PME.

Députée socialiste à l'assemblée nationale, **Marisol Touraine** observe la progression extrêmement forte de l'économie de marché libéralisée en France et en Allemagne et le rôle des entreprises dans cette progression - en France, dit-elle, cela s'est traduit par l'émergence de pôles de radicalité qui ont été évoqués lorsqu'on a parlé de SUD, de José Bové ou d'ATAC. Elle voudrait savoir comment le problème de la mondialisation et de la revendication d'une certaine rupture a été géré en Allemagne. Elle demande également ce que les syndicats attendent concrètement de l'Europe et de l'extension du champ social européen, notamment dans la gestion des rapports sociaux au sein des entreprises.

Pour **Jacques Barrot**, « la capacité à la négociation sociale (qui substitue au conflit des rapports de droit), c'est le cœur de notre identité européenne » et notre problème essentiel est de trouver des acteurs suffisamment représentatifs, le rôle des politiques étant de choisir les règles qui fondent la représentativité de ces acteurs. Il demande aux intervenants quels conseils ils donneraient aux politiques pour trouver ensemble, sur le plan européen, des règles qui consacrent aux yeux de l'opinion la légitimité des acteurs tant patronaux que syndicaux sur lesquels reposeraient ensuite la négociation sociale.

Pour **Mme Engelen-Kefer**, les relations sociales au niveau européen ne peuvent pas se limiter au *bench-marking*, aussi utile qu'il soit. L'objectif des syndicats, affirme-t-elle, n'est pas seulement l'Union économique et monétaire, qui dans la réalité ne dépasse pas pour l'instant le cadre d'une union monétaire, mais une Union politique qui, dans un premier temps, intègre la Charte des droits fondamentaux dans le Traité pour constituer une base commune à nos valeurs fondamentales, et dans un deuxième temps réunisse les trois initiatives contenues dans les processus de Luxembourg, Cardiff et Lisbonne pour que la dimension micro-économique rejoigne la dimension macro-économique afin d'augmenter l'emploi.

Certes, dit-elle, la politique de l'emploi restera longtemps encore une politique nationale. Encore faut-il se mettre d'accord sur la politique budgétaire et fiscale et ne pas

laisser le dialogue social au niveau national, mais le porter, par branche et par secteur, au niveau européen. Elle reconnaît que la coordination des syndicats au sein de la CES est une affaire difficile mais si nous voulons un suivi adéquat de ce qui se passe dans l'économie, il faut la faire avancer, dit-elle, en insistant sur le rôle des comités d'entreprise européens même si, pour l'instant, il se limite à l'information et à la consultation plutôt qu'à la co-décision.

Que peuvent faire ensemble Français et Allemands ? A la question d'Alain Supiot, Bernard Brunhes répond par trois remarques :

- Il invite d'abord les intervenants à lire un rapport récent sur le droit du travail présenté précisément par Supiot. « On ne peut pas harmoniser les codes du travail des différents pays, dit-il, mais en revanche, en se projetant en avant, on peut imaginer ce que sera l'avenir du droit du travail et c'est quelque chose que nous pouvons faire ensemble. »
- Reprenant certaines remarques de Mme Engelen-Kefer, Brunhes propose de travailler sur le contenu des conventions collectives, non seulement sur le quantitatif, c'est à dire les salaires, mais aussi sur le qualitatif, par exemple sur ce qui constitue le nouvel environnement du travail ou encore sur le système de retraite ou sur la formation professionnelle, le travail intérimaire, le travail à temps partiel etc...
- Prenant en compte les avancées du Conseil européen dans la lutte contre le chômage, pourquoi, dit Brunhes, ne pas aller plus loin en demandant à la Commission et à la Présidence de lancer un projet d'organisation de l'Europe sociale ?

A Kaelble, Brunhes répond que « la France n'est pas une société bloquée mais une société qui a besoin d'un peu de violence et de moments chauds pour bouger. Comme le système actuel de relations sociales est fragile, dit-il, ce sera peut-être plus facile qu'ailleurs de construire un nouveau système. »

Après Marisol Touraine, il fait observer que ce sont les divisions syndicales qui donnent à l'Etat le devoir d'intervenir. Il croit par ailleurs comme Jacques Barrot qu'on peut trouver des règles de représentativité et les imposer dans le cadre national. Il reste sceptique en revanche sur ce qui pourrait être fait dans ce domaine au plan européen.

Pour sa part, **Trogrlic** est convaincu que l'axe franco-allemand « joue toujours un rôle important et qu'il sera un élément déterminant de l'équilibre social en Europe ».

« Il faut que nous affinions nos constats et nos diagnostics », dit-il, en observant que du côté français, le diagnostic est toujours un objet de dispute tandis que chez les

Allemands « les disputes portent sur les solutions et non pas sur le diagnostic lui-même. » Il note aussi que « la culture française vit la co-gestion comme un élément de trahison alors que la culture allemande en a fait le fondement de son mode de relations sociales et professionnelles. » Il souhaite que les entreprises multinationales à noyau dur franco-allemand servent aux Français de vecteur pour développer le rôle des salariés dans l'entreprise et il estime qu'on pourrait aller au-delà des formules qui ont déjà cours dans des entreprises comme Avantis ou ADS. Il regrette enfin que le gouvernement français n'ait pas suivi l'initiative du gouvernement allemand qui avait réuni, l'an dernier, les partenaires sociaux avant le sommet franco-allemand de Mayence.

Au système inédit qui a cours en France, **Klaus von Beyme** reconnaît quelques avantages, en raison de son caractère de chantier sur lequel on peut encore construire avec une certaine flexibilité tandis qu'en Allemagne, où le bâtiment est depuis longtemps achevé, le rénover peut se révéler plus difficile.

Les Allemands sont habitués à des organisations syndicales très puissantes mais elles ont de moins en moins d'adhérents, dit-il, en pronostiquant qu'elles courent le risque de se trouver dans la situation de ceux qui pendant toute leur vie n'ont connu qu'une église, une école, une profession, un mariage, alors qu'il en sera tout autrement à l'avenir. Cela dit, il estime que, tout en jouant un rôle différent de celui qui était le leur, les syndicats auront de plus en plus une fonction de régulation de la société.

3 - L'ÉPARGNE SALARIALE

Président d'une association qui regroupe quelque 500 petites et moyennes entreprises, actives en matière d'épargne salariale, **Michael Lezius** signale que la globalisation nous a conduits à répartir différemment certaines fonctions antérieurement assumées par l'Etat, et cela dans le but d'éviter un vide social contraire à l'image que nous nous faisons de la personne humaine et des valeurs fondamentales. Une nouvelle répartition des tâches entre l'Etat et l'entreprise, entre l'Etat et les individus, entre l'Etat et la société civile est donc nécessaire, dit-il en se référant au Chancelier Schröder, et la participation des salariés au capital relève précisément de cet effort.

Dans ce domaine, les Français, avec 18.000 entreprises concernées, sont allés plus loin que les Allemands qui comptent seulement 3050 entreprises pratiquant la participation au capital, deux fois plus aujourd'hui qu'en 1980. En France, le mouvement lancé par de Gaulle a été suivi par des entreprises pour la plupart paternalistes, en Allemagne, c'est Ludwig Erhard en 1961 qui a cherché à promouvoir une société d'actionnaires. Sur le plan fiscal également, la France est en avance ajoute Lezius qui se félicite de l'évolution récente du DGB pour lequel l'épargne salariale n'est plus un tabou. La récente loi sur la réforme des retraites favorise l'épargne salariale et encourage une épargne de 200.000 DM dans la vie active du salarié qui peut l'investir comme capital productif. « Pour mieux développer cet instrument, nous avons besoin d'améliorer encore ces conditions et nous espérons que l'Alliance pour l'Emploi va encourager une politique salariale flexible et différenciée qui incitera de très larges couches de la population à l'investissement », dit-il en souhaitant par ailleurs que le gouvernement fédéral diminue de moitié les taux d'imposition des stock options, comme c'est le cas en France, au moins en ce qui concerne les *start-up*.

Il signale qu'au 50^{ème} anniversaire de l'association *AGPW (Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V)* auquel lui-même appartient, le chancelier avait vanté les mérites de l'épargne salariale parce qu'elle motive les salariés, les identifie avec leur entreprise et les incite à de meilleurs résultats. A cette occasion, ajoute-t-il, le chancelier a parlé de société où tout le monde est gagnant et invité les partenaires sociaux à ne pas en rester au stade des déclarations, mais à prendre des initiatives pour faire passer dans les

conventions collectives des clauses de participation des salariés au capital de leur entreprise. C'est sur la base de ce discours que, dans une interview au *Handelsblatt*, le chef d'IG Metall, Klaus Zwickel, a invité les syndicats à sortir de leur réserve. Et Lezius conclut en citant les rapports PEPPER I et II, préparés par la Commission en 1992 et 1996 pour la promotion de la participation des travailleurs aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise, selon lesquels les entreprises qui pratiquent l'épargne salariale maintiennent et créent plus d'emplois que les autres, sont plus rentables et se révèlent plus innovatrices et plus productives.

Jean-Baptiste de Foucauld, co-auteur d'un rapport remis l'an dernier au premier ministre et intitulé *L'épargne salariale au cœur du contrat social*, distingue en France six formes d'épargne salariale :

- L'intéressement à des résultats (bénéfices, chiffre d'affaires ou gains de productivité), sous forme d'une prime versée automatiquement aux salariés en fin d'année. Il existe depuis 1958, est facultatif et suppose un accord collectif.
- La participation, instituée par le général de Gaulle en 1967. Elle oblige les entreprises bénéficiaires de plus de cinquante salariés à accorder à leurs salariés une part de leurs bénéfices qui leur est généralement distribuée au prorata de leurs salaires et reste bloquée pendant cinq ans sous forme de parts, cette épargne étant placée suivant des modalités fixées par un accord entre les partenaires sociaux. Chaque année la participation draine une vingtaine de milliards de francs et l'intéressement une quinzaine.
- Le plan d'épargne salariale, qui peut être créé par une décision unilatérale de l'entrepreneur ou par un accord collectif. Il est bloqué pendant cinq ans et alimenté, avec l'accord du salarié, par un prélèvement sur son salaire, exonéré de l'impôt sur le revenu, auquel peut s'ajouter une contribution de l'entreprise, exonérée des charges sociales. Ce plan qui est appelé à devenir l'instrument porteur de l'épargne salariale peut être alimenté par les versements relevant de l'intéressement et de la participation.
- L'actionnariat salarié. Qui fait des salariés des actionnaires de leur entreprise. Il les associe aux risques en même temps qu'aux gains selon diverses formules, notamment les augmentations de capital à des prix préférentiels, ou encore la distribution gratuite d'actions.
- Les options de souscription d'actions qui donnent à certains, ou à tous les salariés de l'entreprise la possibilité d'acheter des actions à un prix convenu à l'avance.

- Le compte épargne-temps, qui existe en France depuis 1994. Il est alimenté par des primes ou par une partie de l'augmentation des salaires, ou encore par des congés payés non pris ou par des réductions de la durée du travail à 35 heures qui n'ont pas été entièrement utilisées. 800.000 personnes environ bénéficient de ce système qui est une forme d'épargne, avec report du salaire dans le temps, et qui permet au salarié de financer ses périodes de temps libre (congé sabbatique par exemple) tout en conservant une couverture sociale complète.

De Foucauld signale que des dispositifs d'épargne salariale existent dans de nombreux pays européens, souvent complexes et liés à des détaxations fiscales et sociales, avec des objectifs différents ce qui rend les comparaisons difficiles. Suivant les objectifs qu'on fixe à cette forme d'épargne, il distingue trois conceptions :

- la conception politique qui se propose d'associer, autoritairement ou par consensus, le capital et le travail à la marche de l'entreprise. C'est ce qu'on a vu en Allemagne avec la co-gestion et la participation à la décision, mais pas nécessairement aux bénéfices ; et en France, avec la politique gaulliste des années soixante, qui voulait mettre en place une triple participation, aux résultats, au patrimoine et à la gestion, mais qui, faute de soutien patronal et syndical, a servi uniquement de mécanisme d'épargne sans constituer la révolution que ses promoteurs en attendaient.
- La conception libérale qui s'oppose à la précédente, prévaut aux Etats-Unis, ainsi qu'en Angleterre et consiste à distribuer de façon discrétionnaire, du patrimoine (actions ou stock-options) sous forme quantitative, sans trop se soucier de la qualité, c'est à dire de l'impact sur la relation salariale et les inégalités de salaires. Ces distributions se font souvent dans une logique qui entend compenser les insuffisances des mécanismes de retraite par répartition, ou qui s'oriente délibérément vers un système de retraite par capitalisation.
- La conception « contractuelle, régulationniste et qualitative » que de Foucauld défend personnellement et « qui n'a pas l'ambition de promouvoir un grand projet de transformation sociale ni de flexibiliser la société ou la rémunération, mais d'ajouter quelque chose au contrat social existant pour le renouveler sans le télescoper ».

Cette conception s'oppose assez fortement à la vision libérale, commente de Foucauld qui ajoute : « la rémunération du travail ne se fait pas à la Bourse », en rappelant au passage la formule du général de Gaulle - La politique de la France ne se fait pas à la corbeille – et qui estime que « le salaire et le travail sont des choses trop sérieuses pour être soumises à des fluctuations trop fortes. »

« Dans cette vision, dit-il, il s'agit d'ajouter quelque chose au salaire et de ne pas s'y substituer, de s'insérer dans la négociation collective sans la court-circuiter, de lier l'actionnariat du salarié à un véritable choix de sa part, en lui donnant, en échange du risque qu'il prend, un droit de regard sur la vie de l'entreprise, et de compléter éventuellement le système des retraites par répartition, sans s'y substituer et sans penser pour autant faire l'économie d'une réforme du régime de base. »

Commentant la loi toute récente du 19 février 2001, de Foucauld explique comment l'épargne salariale qui vivait sous le régime de l'ordonnance de 67 a fait l'objet depuis dix ou quinze ans d'un intérêt croissant, de la part des employeurs qui ont trouvé des avantages à avoir chez leurs salariés des actionnaires plus stables que les actionnaires étrangers ; de la part de l'Etat qui, à l'occasion de privatisations, a pu donner des avantages aux salariés. C'est ainsi que les fonctionnaires de France-Télécom sont devenus à 90% des actionnaires de leur compagnie, tout en votant par ailleurs pour le syndicat SUD ! de la part des salariés enfin qui ont bien répondu à ces offres, à la grande surprise des syndicats qui, du coup, ont commencé à s'y intéresser.

Ce qui amène de Foucauld à constater que les deux parties de l'opinion française, à gauche comme à droite, se sont approprié le sujet, ouvrant ainsi, dit-il, par le biais de cette loi, un champ de convergence possible avec le modèle allemand. La loi se propose surtout d'élargir aux PME les dispositifs d'épargne qui jusqu'à maintenant sont restés limités aux grandes entreprises, de faire évoluer le gouvernement d'entreprise en faisant entrer des salariés, actionnaires ou pas, dans le conseil d'administration et de jeter un pont avec les mécanismes de retraite.

Le système d'épargne salariale peut-il contribuer à rénover le modèle socio-économique européen ? De Foucauld en est convaincu, parce que, dit-il :

- Elle fait partager au salarié la culture de l'entreprise, ce qui est un facteur d'efficacité microéconomique.
- Elle favorise un cycle de croissance macro-économique de longue durée, en distribuant du pouvoir d'achat direct ou différé sans rigidifier les coûts des entreprises.
- C'est un moyen de développer une épargne socialement responsable, au niveau de l'individu et de reconquérir une partie du capital de l'entreprise acheté par du capital étranger.
- C'est aussi un moyen de développer des formes de créativité et de solidarité.

Pour **Klaus Wagner**, avocat et notaire à Wiesbaden, l'acquisition ou la distribution d'actions n'est pas la forme la plus importante d'épargne salariale, ne serait-ce que parce que, dans les PME, le capital ne s'exprime pas nécessairement en actions. Il invite donc à ne pas se concentrer sur les affaires de stock-options et rappelle comment les objectifs de la participation des salariés au capital ont évolué au cours des décennies. On y a vu d'abord la possibilité pour l'entreprise de trouver du capital dans les périodes où elle en a eu le plus besoin, après la première et la seconde guerre mondiale, celle aussi de faire partager par le salarié la responsabilité en tant que co-entrepreneur. Pour le salarié, on y a vu une opportunité de se constituer un patrimoine, l'Etat cherchant de son côté à promouvoir une meilleure répartition des richesses. Plus récemment, d'autres objectifs sont apparus, comme la création d'emplois et la sécurité des emplois existant, la flexibilité des salaires, la prévoyance des retraites et quelques autres.

Au milieu des années quatre-vingt, rappelle Wagner, on s'est demandé si le droit du travail ne perdait pas son fondement social au profit d'un nouveau droit d'entreprise qui regrouperait de la même façon des associés du capital et des associés du travail de sorte que employeurs et salariés ne travailleraient plus ensemble à comptes séparés et à risques séparés dans un régime où le salarié était déchargé d'un certain nombre de risques et bénéficiait de la protection sociale du droit du travail. Dans cette perspective, la co-gestion en entreprise était moins nécessaire, dans la mesure où les salariés associés au patrimoine de l'entreprise pouvaient participer aux décisions dans leur nouvelle position d'associés.

Dorénavant les temps étaient révolus où la participation des salariés aux bénéfices ou au capital de l'entreprise pouvait passer comme l'objectif premier, puisque, avec l'augmentation spectaculaire du chômage, la politique sociale devait être orientée d'abord vers la création d'emplois. La participation allait donc apparaître comme une réponse aux conditions de production en cours de changement, les économistes ayant observé que le volume du travail mesuré en heures travaillées par tête d'habitant ne cessait de régresser dans les pays développés, en même temps qu'augmentait le besoin de savoir et de capital dans de larges secteurs de l'économie.

Se référant à Meinhard Miegel, Wagner souligne que l'individu aujourd'hui ne recherche pas un travail, mais un emploi qui procure ou assure un revenu, une intégration sociale, une reconnaissance sociale et, éventuellement, un sens à la vie. Dans cette perspective la participation des salariés devient un instrument central qui ouvre aux individus la voie menant aux ressources de l'avenir, celles du savoir lié au capital. Et de citer Miegel qui disait en 1998 : « La formation de patrimoine pour la population, et plus particulièrement la

participation des salariés au capital de l'entreprise n'est plus un hobby ou un acte bénévole. Elle est devenue une des clés - peut-être même la clé de l'avenir. »

Autre objectif de la participation des salariés au capital : diminuer le coût du travail rémunéré en compensant cette diminution des revenus du travail par des revenus du capital. Une telle stratégie, dit Wagner, citant l'économiste Sinn, pourrait être introduite par des accords de gel des salaires à long terme entre les partenaires sociaux, les salariés recevant en contrepartie des droits de participation dans l'entreprise à hauteur du montant des salaires économisés. « On pourrait ainsi diminuer considérablement les frais de personnel et consacrer les marges de manœuvre ainsi gagnées à la création de nouveaux emplois », dit-il, en précisant que les nouveaux embauchés ne recevront pas de droits participatifs qui sont réservés à ceux qui font déjà partie de l'entreprise. Encore faut-il, pour que cette stratégie fonctionne opérer un changement dans les mentalités et que le goût du risque remplace l'habitude d'être pris en charge, dit Wagner en esquissant l'idée d'un test que feraient Français et Allemands ensemble pour étudier concrètement les possibilités offertes par un contrat de société européen de cette nature.

A **Dominique Welcomme** d'apporter ensuite les enseignements d'un grand groupe français, Vivendi Universal, entreprise pilote en matière d'actionnariat salarié, qui balaye large et pratique toutes les options signalées par Jean-Baptiste de Foucauld. Dans ce domaine, Vivendi poursuit trois objectifs :

- Développer un plan d'actionnariat salarié - et non pas une épargne salariale diversifiée, explique Welcomme en précisant que le plan existe depuis cinq ans et investit à 100% dans les actions de l'entreprise, d'une façon quasi automatique avec, chaque année, à dates fixes, trois augmentations de capital réservées aux salariés. Vivendi, dit-il, est en quelque sorte « à cheval entre l'idée gaullienne de participation et l'idée de faire de tous les salariés des actionnaires sans vouloir pour autant gommer l'opposition sociale naturelle à l'entreprise mais d'en faire tout de même un élément de transformation dans la relation sociale. »
- Associer les salariés à la vie du groupe qui est très décentralisé, avec des métiers très différents, et dont la seule unité est le titre en bourse. D'où la construction de ce plan d'épargne qui sert d'identité collective au groupe.
- Renforcer la stabilité de l'actionnariat car avec un capital morcelé à l'extrême et non verrouillé, le groupe est vulnérable à une OPA.

Sur 250.000 salariés dans le monde, 150.000, c'est à dire 60% sont actionnaires. En France, la proportion s'élève à 85%. Leur part représente 2 à 3% du capital, c'est à dire 2 à 3 milliards d'euros (compte tenu de la volatilité des cours). « C'est devenu un élément important de la relation sociale dans l'entreprise et un sujet de discussion constant dans les réunions des comités d'entreprise », déclare Welcomme, en précisant que se sont créées l'an dernier cinq associations de salariés actionnaires représentant les différentes tendances de l'échiquier syndical. Aux élections des salariés aux conseils de surveillance, la participation a doublé, ajoute-t-il, en reconnaissant toutefois que passer de 10% quatre ans auparavant à 20% l'an dernier n'est pas encore très significatif.

Chez Vivendi, on prend le plus grand soin de ne pas mélanger l'épargne salariale et la négociation salariale dans l'entreprise. « Il est essentiel que les questions d'épargne ne viennent pas polluer la négociation collective sur les salaires », insiste Welcomme pour qui « l'épargne salariale est un acte volontaire du salarié, individuel et facultatif » mais qui note que les stock-options, lorsqu'il y en a, sont un accessoire du salaire.

Peut-on transformer les salariés en associés du travail, comme l'a évoqué Wagner ? Voilà qui rejoint les vieilles utopies du 19ème siècle, dit Welcomme qui ne croit pas un tel objectif réalisable rapidement. Les salariés, dit-il, ne sont pas prêts à participer aux risques de la Bourse. D'où le souci de Vivendi de garantir le capital investi par ses salariés et de lui assurer un rendement minimum qui a pu être fixé jusqu'à présent à 5%.

Après l'exemple de Vivendi, celui de Volkswagen que présente **Josef-Fidelis Senn**, directeur des relations humaines de cette compagnie qui compte 324.000 salariés dans le monde, avec un chiffre d'affaires de 167 milliards de DM et un bénéfice annuel de 6 milliards de DM. Pendant longtemps, le système de la co-gestion avait imposé au groupe des coûts non compétitifs provoquant en 1993-94 une crise dont il s'est sorti par la révolution de la semaine de quatre jours, en développant largement sa capacité d'innovation, grâce en particulier au Comité d'entreprise, pour le bénéfice mutuel des actionnaires et des travailleurs salariés.

Si l'on ne ramenait pas le temps de travail hebdomadaire à un niveau de 28,8 à 30 heures, c'était 30.000 emplois qu'il fallait supprimer. Mais pour réussir cette opération encore fallait-il lutter contre un certain nombre d'idées reçues, rappelle le Dr. Senn : convaincre les salariés qu'on pouvait réduire la durée du travail sans toucher au montant de leur salaire ; et le patronat qu'on pouvait abaisser la semaine de travail au dessous de 35 heures sans catastrophe économique. Il fallait introduire des instruments de rémunération variable pour assurer « la respiration dans l'entreprise », en liant ces instruments à l'épargne salariale et aux bénéfices.

En 1996, on met en place chez Volkswagen un instrument de retraite par participation. En 1997, on introduit avec succès des bonus de bénéfices et des bonus de performance pour tous les salariés soumis à la convention collective et un plan de stock-options pour ceux qui ne relèvent pas de la convention. (Pour l'année 2000, le bonus de participation au succès a été calculé sous la forme d'une prime annuelle de 2.800 DM. Pour les salariés hors convention, le bonus de bénéfices tient compte des performances personnelles de l'intéressé. De ces bonus, le salarié peut faire ce qu'il veut, sans aucune obligation particulière de placement).

En 1998, on introduit le papier valeur-temps (*Zeitwertpapier*) qui fonctionne comme un compte-temps sur lequel on accumule du temps de travail pour en disposer ensuite à sa guise. En février 2001, c'est le tour d'un Fonds de pension dont l'argent est placé ailleurs que dans les affaires du groupe, avec deux objectifs : faire face au coût important des retraites que Volkswagen devra payer à l'avenir et augmenter le volume de cette retraite complémentaire.

Senn rappelle que c'est au moment de sa privatisation que la firme a lancé l'actionnariat salarié. Aujourd'hui les préférences vont à un plan de stock-options qui met en œuvre des volumes plus importants et qui a l'avantage d'orienter les salariés vers la valeur future de l'entreprise. En 1997, l'assemblée générale des actionnaires a autorisé le lancement de stock-options pour une valeur nominative de 135 millions de DM, qui atteint 8% du capital.

A la différence des systèmes de compte-temps existant en France, qui sont tenus en heures, ceux de Volkswagen sont exprimés en monnaie et peuvent être alimentés soit par du temps, soit par de l'argent. D'une façon générale, Senn estime à 10% la rentabilité du capital investi par les salariés qui peuvent aussi en profiter pour prendre leur retraite un peu plus tôt que prévu ou s'en servir comme complément de retraite. Nous souhaiterions, explique-t-il, qu'une loi adéquate rende le capital-temps négociable et que le bénéficiaire puisse le transférer à sa guise, par exemple à un fils qui travaille dans l'entreprise qui pourrait l'utiliser pour une année sabbatique.

Bert Rürup a du mal à suivre Michael Lezius et à voir dans l'épargne salariale une solution miracle : « Le grand avantage de l'économie de marché, c'est son efficacité mais cela ne fonctionne qu'à condition de laisser le marché développer son activité », dit-il, en faisant observer que la participation des salariés au capital de l'entreprise court-circuite le marché des capitaux. « Si on remplace les salaires par de l'épargne salariale, la répartition des revenus va changer, dit-il, et si on remplace 50% des salaires en espèces par du capital, cela diminue la contribution aux cotisations sociales, ce qui devrait conduire à augmenter de 100% ces

cotisations, à moins que ce soit l'épargne salariale qui les acquitte. Mais, dans ce dernier cas, on n'est plus assuré de pouvoir augmenter l'emploi. »

Roland Erne, de l'Institut universitaire européen de Florence, s'étonne qu'en France une déjà longue pratique d'épargne salariale n'ait pas suscité un système coopératif de relations industrielles. Le point important, fait-il observer à Jean-Baptiste de Foucauld, n'est-il pas la participation des salariés aux décisions et à l'organisation du travail dans l'entreprise ? Au Dr. Senn, Erne demande comment un modèle conçu pour une grande entreprise industrielle peut être généralisé et s'appliquer à toute une société. Il cite en particulier le cas des infirmières dans les hôpitaux.

De son côté, **Alain Supiot** s'interroge sur la compatibilité entre le système de la co-gestion et celui du travailleur actionnaire. Dans le même sens, **Bernard Brunhes** évoque la « tension nécessaire » entre l'actionnaire et l'intérieur de l'entreprise qui fait que, du côté des analystes financiers, on cherche à augmenter la valeur de l'action à court terme, tandis que les dirigeants de l'entreprise sont portés à défendre une stratégie industrielle à plus long terme. « L'actionnariat salarié, dit-il, et surtout la distribution de stock-options vont pousser les cadres à aller dans le même sens que les actionnaires et finalement faire disparaître cette tension entre court et long terme dont l'entreprise a besoin. »

Brunhes se demande également quel sens il y a à faire participer les salariés de grands groupes à l'actionnariat de leur entreprise lorsque celle-ci est en perpétuelle transformation. Et de citer la Générale des Eaux, qui s'occupait surtout de l'eau, mais qui s'est transformée en Vivendi Universal pour faire des films à Hollywood.

Jean-Baptiste de Foucauld se défend de parler de « miracle » à propos de l'actionnariat salarié et invite ses auditeurs à bien distinguer les différentes formes de participation : Dans les petites entreprises, la formule adéquate est celle de l'intéressement, dit-il, parce qu'il diffuse une culture de la performance dans le personnel. Que le bénéfice en soit ensuite épargné ou pas épargné, doit rester au choix du seul salarié. Il ajoute que l'actionnariat salarié doit être plutôt réservé aux grandes entreprises et assorti d'une totale liberté de choix pour le salarié, mais qu'il doit aussi servir de moyen pour faire évoluer le mode de gouvernance de l'entreprise. Pour sa part, ses préférences vont à un conseil d'administration où tous les intérêts en jeu seraient représentés, ceux des actionnaires bien sûr, mais aussi ceux des salariés, actionnaires ou pas, et pourquoi pas ceux des représentants de la vie locale, de la cité et des défenseurs de l'environnement.

Aussi pertinente que soit la remarque de Brunhes sur les groupes qui se transforment rapidement, **Welcomme** observe que l'identité persiste au delà de ces transformations, que les salariés restent attachés au plan d'épargne de l'entreprise et qu'ils s'inquiètent de ne plus en faire partie en cas de séparation.

Pour le **Dr. Wagner**, qui insiste sur le cas des entreprises petites ou moyennes qui ne sont pas cotées en bourse, il est important de distinguer le salarié actionnaire du salarié co-investisseur, puisque la participation, sous des formes juridiques différentes, peut comporter des risques plus ou moins grands.

Le **Dr. Senn** invite à la prudence ceux qui sont tentés par le modèle des stock-options en faisant valoir qu'une augmentation de capital de cette nature peut provoquer une réaction sur le marché des capitaux.

A M. Erne, Senn répond qu'il n'y a pas d'inconvénient à appliquer le modèle qu'il a présenté avec le compte-temps dans le secteur public et que l'infirmière qui fait des heures supplémentaires pourrait ainsi se constituer un avoir-temps, mais il signale que, dans le cas des hôpitaux, ceux-ci devraient prendre la forme de sociétés anonymes. Le salarié devenu co-entrepreneur va-t-il tourner le dos au syndicat et au Comité d'entreprise ? On n'en est pas encore là, répond-il, en signalant que l'objectif de l'entreprise reste de rapprocher les salariés, comme les citoyens en général, des risques qu'affrontent l'entreprise sur les marchés financiers.

4 - LE DEVENIR DU SOCIAL

Rédacteur en chef du journal *Les Echos*, **Erik Izraelewicz** invite les intervenants à faire apparaître clairement les points de débat entre Français et Allemands dans ce dernier volet du colloque consacré à l'avenir de nos systèmes de protection sociale, à la lumière de l'idée que nous nous faisons des risques que peut assumer l'individu et de la responsabilité collective.

L'excellence de nos systèmes de protection, en matière de santé et de retraites en particulier, n'est plus à démontrer, note-t-il, en insistant sur l'allongement de la durée de la vie – un trimestre chaque année – et sur le fait que le revenu des retraités est en moyenne plus élevé que celui des salariés. Mais on connaît aussi les faiblesses de ces systèmes - maintien des inégalités, poches de pauvreté, phénomènes d'exclusion – ainsi que les problèmes de financement qu'ils soulèvent. Ce qui nous amène à nous demander si ce système formidable de l'Etat providence créé depuis 50 ans n'a pas contribué à anesthésier dans nos sociétés toute forme de goût du risque.

« Elevés dans l'idée que le progrès social, c'est la disparition du risque, nous voici devenus un continent de risquophobes », dit Izraelewicz qui se demande si le vieillissement de l'Europe, celui de l'Allemagne en particulier, sur fond de grève des naissances, n'est pas le produit de cette culture. Mais à présent, poursuit-il, nous sommes en train de redécouvrir que le risque (alimentaire, technologique, écologique etc..) non seulement existe toujours mais qu'il tend à se multiplier. Il invite donc les participants à discuter de l'opportunité de réanimer une culture du risque, en faisant reconnaître à l'opinion que l'instabilité et l'insécurité demeurent dans nos sociétés et ne demandent même qu'à s'y développer.

Comment assurer à l'avenir la couverture de ces risques pour lesquels nous avons mis en place depuis cinquante ans des formes mutualistes très diversifiées? Ne faut-il pas nous demander si le moment n'est pas venu de préconiser des formes plus individuelles? dit Izraelewicz en faisant remarquer que nous sommes dans un système de production qui n'a plus rien à voir avec la production industrielle d'antan. « On peut penser, dit-il, que le système mutualiste correspondait à l'époque du taylorisme et de la grande industrie de masse,

mais que dans la société de connaissance individualisée dans laquelle nous sommes entrés, où on parle d'individualisation du contrat de travail, d'individualisation de la demande et du produit, nous sommes dans une autre société où l'équilibre entre les mécanismes d'assistance et les mécanismes d'assurances, entre les mécanismes étatiques et les mécanismes de marché, doit être repensé. » Et d'inviter ses auditeurs à commenter une remarque du chancelier Schröder qui, dans un article paru le jour même dans *Les Echos*, affirmait : « On ne résoudra pas les problèmes sociaux par une nouvelle redistribution, mais en octroyant davantage de pouvoir aux individus. » En sens inverse, Israelewicz attire l'attention sur un article publié tout récemment par *Newsweek* dans lequel un économiste américain pose la question : En matière de retraites, quelle part de risque les travailleurs peuvent ils supporter ?

Pour **Pisani-Ferry**, la prudence devant le risque dont nos sociétés font preuve ne vient pas de ce qu'elles sont trop protégées, mais du fait que ce sont des sociétés prospères qui valorisent collectivement cette sécurité plus fortement que ne le font les sociétés plus pauvres avec un niveau de développement différent. En revanche, il croit que l'apparition de nouveaux risques génère dans nos sociétés une demande d'assurance qui va en croissant. « A cette demande, la bonne réponse serait de réserver les techniques d'assurance classiques pour les risques anciens, dit-il, et de faire porter l'intervention publique sur les nouveaux risques qui sont les plus difficiles à assurer, ne serait-ce que parce qu'ils sont plus mal connus. Ce qui reviendrait à déplacer la frontière entre le public et le privé au fur et à mesure de l'apparition de nouveaux risques plus complexes ou moins assurables par nature. »

Pourquoi ne sommes-nous pas capables de le faire ? s'interroge-t-il : D'abord en raison de conflits de répartition, comme dans toute affaire d'assurance. Mais, dit-il « c'est aussi un problème de crédibilité puisqu'il s'agit de savoir si ces réformes répondent à la satisfaction de l'intérêt général ou si elles sont dictées par des considérations d'opportunité financière, voire par des intérêts particuliers. »

Le risque est effectivement au centre de la morale moderne et du débat, convient l'économiste **Frédéric Michel** qui dirige le *Policy Network*, un « think-tank » britannique et pour qui le risque peut être un principe de politique sectorielle, dont la matière est définie dans la gestion des risques couverts par la Sécurité sociale, mais peut servir aussi à repenser le politique, comme le contrat a pu l'être dans la philosophie du Droit naturel.

« Aux risques sociaux traditionnels (accident, maladie etc...) s'est progressivement substitué le risque de ne plus être employable et de ne plus pouvoir s'insérer », constate

Michel qui observe que, devant cette évolution, « la tâche du gouvernement n'est plus tellement de transférer sur l'Etat la charges des risques encourus par les citoyens que de faire que ceux-ci trouvent appui sur des institutions qui ne les déresponsabilisent pas. »

Constatant que le panier de risques de l'Etat providence est un catalogue standard établi il y a un siècle, qui a survécu en raison de l'inertie institutionnelle, Michel plaide pour que ses normes soient adaptées au contexte socio-économique actuel. Il mentionne la couverture du risque d'accident du travail et d'invalidité qui pourrait être transféré de l'Etat aux employeurs comme il en a été décidé récemment en Hollande. Il s'attarde plus longuement sur le risque vieillesse en rappelant qu'au début du siècle, l'âge de 65 ans, fixé pour la retraite, correspondait en fait à un risque, la moyenne de vie pour un homme étant estimée quelque part entre 62 et 68 ans, mais que cette notion est devenue ensuite une norme sociale et un principe acquis pour l'organisation du cycle de vie. Il note que l'âge de la retraite a été revu à la hausse et flexibilisé dans certains pays, Belgique, Suisse, Italie, mais note aussi que la sortie anticipée du marché du travail est encore utilisée comme une fausse solution au problème du chômage.

Comment réajuster l'Etat providence de manière à la fois fonctionnelle et distributive ? demande-t-il. D'abord en rappelant l'environnement qui commandait en son temps la définition des risques et en le comparant avec la situation actuelle pour en tirer les conclusions : « Les programmes d'assurances sociales traditionnels concentrent les bénéfices sur des risques qui ne génèrent plus de besoins alors qu'ils n'arrivent pas à protéger de nouveaux besoins qui ne sont pas formellement reconnus et insuffisamment mis en avant comme risques », affirme-t-il, en citant en exemple l'exclusion sociale et l'éclatement de la famille. « Il est urgent de passer de l'assurance sociale et de la protection du vieil âge à l'intégration sociétale et à une remise à niveau du capital humain », ajoute-t-il, en se félicitant que l'expansion des services aux familles ait servi à reconnaître des risques qui étaient négligés mais aussi à multiplier des emplois potentiels, comme dans les nouveaux programmes de soins de long terme, l'amélioration de l'aide à la maternité, le congé parental et les prestations familiales.

En guise de remarque préliminaire à ses réflexions sur la solidarité et l'auto-responsabilité, **Bert Rürup** admet volontiers que le vieillissement d'une société est une source de problèmes mais il refuse délibérément le terme de « sur-vieillesse qui, dit-il, suppose l'existence d'un âge moyen type pour les sociétés, ce que personne n'est en mesure

de démontrer. » Il rappelle aussi que les objectifs de l'Etat providence dépassent ceux de l'Etat social bismarckien qui se proposait, grâce à l'assurance sociale obligatoire, d'éviter les situations de pauvreté existentielle dans toutes les phases de la vie, et de protéger contre les risques individuels d'emploi. De son côté, la politique de l'Etat providence vise à instaurer l'égalité des chances et les possibilités de participation à la vie sociale. Il s'agit notamment de garantir un certain revenu, la santé, l'éducation des enfants, le logement et l'instruction.

Traditionnellement, le système de sécurité allemand basé sur les salaires partait du principe que le salarié avait une activité à plein temps pendant toute la durée de sa vie professionnelle. Ce sont ces bases, observe Rürup, qui sont à présent remises en cause avec l'informatisation de l'économie et du travail, l'augmentation des coûts du travail, la concurrence due à la globalisation et les changements structurels qui voient progresser les services aux dépens de l'industrie traditionnelle. D'où les changements dans le monde du travail qui suscitent une dé-standardisation et un découplage du temps et de l'espace. Les parcours professionnels sont de plus en plus irréguliers et volatiles. On demande plus de mobilité et se développent les formes de travail qu'on appelle encore aujourd'hui "atypiques" comme l'intérim, le contrat à durée déterminée et le travail indépendant.

Ce qui change dit Rürup, c'est l'organisation du travail rémunéré. L'éventail des salaires est plus large car dans une société de services, la rémunération est plus inégale que dans une société industrialisée où le travail est standardisé. On trouve les plus hauts salaires dans les services financiers, les plus bas dans les services domestiques. Le besoin de mécanismes de solidarité et de redistribution est d'autant plus grand, la question étant de savoir comment les organiser. Lorsque la population âgée augmente, cela accentue le phénomène de redistribution des jeunes vers les plus vieux, ajoute-t-il, en soulignant que, dans un système où les cotisations sont basées sur les salaires, cela augmente le coût du travail, ce qui en Allemagne freine la croissance et l'emploi. C'est le Japon qui accuse le plus fort vieillissement de population, devant l'Allemagne et l'Italie, la France arrivant loin derrière.

Pour répondre au besoin d'ajustement qui résulte de ces changements, Rürup estime nécessaire

- d'augmenter la part de la fiscalité dans le financement des prestations sociales servies par l'Etat,
- d'élargir, tôt ou tard, l'éventail des personnes qui contribuent au financement de la politique sociale,

- de renoncer à certaines prestations, ce qui oblige à développer la part du système qui repose sur la capitalisation,
- de prolonger la durée d'une vie de travail
- de faciliter la redistribution des jeunes vers les plus âgés, qui fonctionne mieux dans une économie qui n'est pas en stagnation.

Rürup plaide pour augmenter la durée moyenne des activités rémunérées. Mais repousser l'âge de la retraite n'est pas gratuit. Cela exige que la formation continue ne s'arrête pas à l'âge de 45 ou de 50 ans, fait-il observer en déplorant le consensus syndicat-patronat qui veut que personne ne travaille au-delà de 60 ans. On ne résoudra pas le problème, dit-il, tant que les entreprises ne se seront pas données les moyens d'être compétitives avec des équipes de travailleurs plus âgés et tant que les syndicats n'auront pas abandonné l'idée qu'on peut résoudre le problème du chômage grâce à la pré-retraite.

A propos des mérites respectifs de la capitalisation et de la répartition, le premier système étant accroché au rendement du capital international, le second à la richesse nationale, Rürup estime que chacun a ses avantages et ses inconvénients et que ce qui doit l'emporter c'est un système mixte. Quant à choisir le bon dosage, dit-il, la réponse ne peut être que politique. Pour sa part, il juge que la réforme actuelle des retraites en Allemagne va dans le bon sens et qu'elle est « sans alternative, en dépit des hésitations et des tâtonnements ».

Il souligne aussi que les objectifs de l'Etat providence ne peuvent être atteints que par un niveau d'emploi élevé et par une croissance économique en progression. « En règle générale, dit-il, tous les problèmes sociaux sont moins pressants quand l'emploi augmente et que la croissance économique est forte. Par conséquent, une bonne politique de croissance et d'emploi est toujours une bonne politique sociale ».

Rürup insiste aussi sur le capital humain, c'est à dire « le savoir qui est en train de devenir le facteur de production le plus important » mais il ne se fait pas d'illusions sur les insuffisances allemandes dans le domaine de la formation et du perfectionnement. Seuls 16% des étudiants d'une même classe d'âge achèvent leurs études et obtiennent un diplôme et le nombre d'étudiants dans les disciplines techniques et scientifiques est tellement bas qu'il relègue l'Allemagne au bas de l'échelle établie par l'OCDE. Investir dans le capital humain est indispensable, estime-t-il, si on veut faire d'une société vieillissante comme l'Allemagne un site d'implantation économique attrayant.

Répartition ou capitalisation ? Pour **Jacques Barrot**, « le choix est technique plus que politique et le vrai problème politique, c'est la part de l'individu et la part du collectif. C'est un problème de philosophie. »

« Ce qui a marqué l'histoire française et allemande à la fin du 19^{ème} et au début du 20^{ème} siècles, dit-il, c'est l'idée qu'on ne pouvait pas laisser chacun exposé solitairement au risque. En France, cela a conduit au mouvement mutualiste et à une solidarité volontaire. Puis progressivement, la France comme l'Allemagne - cette dernière sous l'influence de Bismarck - ont choisi une solidarité collective obligatoire, et c'est ainsi que nous sommes entrés dans l'Etat providence. »

Barrot qui voit là « un acquis fondamental de nos cultures et probablement une des pièces maîtresses de l'identité européenne » rappelle comment cette solidarité collective s'est étendue vers de nouveaux risques et vers des prises en charge de plus en plus généreuses. Le problème de financement devient sérieux, explique-t-il, parce que si on consacre trop de ressources à l'Etat providence, on prive d'autant l'investissement, la recherche et la préparation de l'avenir, au détriment des générations futures. Deuxième critique : L'Etat providence suscite par ailleurs la passivité des citoyens qui s'en remettent à lui, ce qui affaiblit les capacités créatrices et les énergies personnelles.

Pour Barrot, cette situation de crise génère deux formes de tentations :

- Celle d'accroître encore la responsabilité collective et donc le recours à l'Etat ce qui est de plus en plus coûteux et incite à plus de passivité et à moins de responsabilité. Se référant à un article du chancelier Schröder déjà cité, Barrot estime, comme lui, que c'est une voie dangereuse dans laquelle on ne peut pas aller plus loin.
- Celle de faire reculer la responsabilité collective en individualisant les prises en charge, en recourant aux techniques de l'assurance individuelle privée, avec la bonne conscience que donne la création d'un filet de sécurité collectif pour les plus pauvres. Mais cette tentation, qui va à l'encontre de la grande tradition aussi bien française qu'allemande, détruit la cohésion sociale.

En guise de solution, Barrot propose donc :

- d'accroître la responsabilité personnelle des individus. C'est ce qu'on a fait pour l'assurance chômage en demandant au chômeur de participer activement à la recherche d'un nouvel emploi,
- promouvoir la solidarité de proximité, en confiant aux entreprises le soin d'actualiser le savoir et le savoir faire de leurs employés tout au long de leur vie professionnelle

afin de garantir leur «employabilité » en chargeant également les communautés de proximité, la ville ou le département, de s'occuper des problèmes d'exclusion,

- maintenir le socle général des solidarités collectives. Dans ce domaine, Barrot déplore que la France se montre très insuffisante pour la couverture d'un risque qui ne peut relever, que de la solidarité obligatoire, le risque de l'ignorance. «Aujourd'hui, en France, l'accès au savoir est apparemment égalitaire, mais en réalité il ne l'est pas », affirme-t-il, en invitant l'Etat providence, dont il accepte tout à fait le principe, à s'occuper de l'essentiel, et en particulier du «pacte générationnel » pour établir un équilibre raisonnable entre ce qu'on demande aux actifs et ce que reçoivent les retraités. Il invite aussi à réfléchir à la différence entre vieillesse normale et vieillissement pathologique et il conclut son intervention en affirmant « qu'il ne peut pas y avoir de solidarité réelle s'il n'y a pas en même temps un contrat entre l'organisme qui apporte la solidarité et son bénéficiaire. »

Pour **Doris Barnett**, présidente de la Commission des Affaires sociales du Bundestag, toute politique sociale et toute politique de l'emploi doit commencer par s'accommoder des réalités existantes. Concrètement, dans l'Allemagne actuelle, elle en voit cinq :

- Les limites qu'impose un immense endettement public, résultat de seize années de gouvernement Kohl et de la réunification allemande : 1.500 milliards de DM de dettes que le gouvernement social-démocrate doit gérer. Les intérêts annuels de cette dette, suffiraient à financer une politique active de l'emploi pendant deux ans, ou encore le paiement de toutes les retraites pendant trois mois, dit-elle, en affirmant qu'il n'y a pas d'alternative à la politique de consolidation du gouvernement et en observant que la France se trouve dans une situation budgétaire comparable.
- Le processus d'internationalisation et de globalisation de l'économie qui soumet les entreprises françaises ou allemandes à une pression concurrentielle et les oblige à s'adapter, en opérant des changements structurels qui modifient profondément les modes de travail et les carrières professionnelles : trajectoires de moins en moins linéaires, interruptions de plus en plus fréquentes, avec des phases de chômage, de formation continue, de travail indépendant et des changements d'emploi. En même temps, on demande aux salariés d'être de plus en plus qualifiés ce qui impose la formation tout au long de la vie. Mme Barnett soutient pour sa part la proposition d'IG Metall d'inscrire dans les conventions collectives la formation initiale et la formation

continue et signale que le projet de loi sur la réforme de la co-gestion prévoit la co-décision des comités d'entreprise en ce qui concerne la formation continue.

- « Ceux qui ne seront pas capables d'un effort de qualification permanente, dit-elle, sont d'autant plus menacés par le chômage de longue durée que les emplois non qualifiés sont de moins en moins nombreux et tendent même à disparaître. » Elle note que les nouveaux emplois dans le secteur des services peuvent offrir une compensation mais qu'il est d'autant plus nécessaire d'améliorer le prestige social et la rémunération de ces tâches (soins à domicile ou à l'hôpital) que la demande ne peut qu'augmenter et produire des effets positifs sur le marché du travail.
- La situation démographique des pays industrialisés qui comptent de moins en moins de jeunes et de plus en plus de personnes âgées. La proportion des personnes très âgées, celles du quatrième âge, va encore augmenter, avertit-elle, et aura des effets redoutables pour les caisses d'assurance maladie, d'aide aux vieillards et de retraites, sans qu'on ait trouvé pour l'instant le moyen de les alimenter en prévision de ce surcroît de dépenses.
- Les obligations propres à l'Allemagne qui doit continuer à transférer des moyens financiers des anciens aux nouveaux Länder. L'égalisation des niveaux de vie n'est pas encore achevée, dit Mme Barnett et l'Allemagne de l'Est aura encore besoin de transferts qui grèvent significativement le budget fédéral.
- Le désir de beaucoup de femmes de se réaliser dans leur vie professionnelle, qu'il faut soutenir plus fortement que par le passé. Quelles que soient les réticences de ceux qui soutiennent que nous ne pouvons plus nous offrir le luxe d'offrir aux femmes une bonne formation qui coûte cher mais à laquelle il leur arrive de renoncer pour avoir des enfants et les éduquer, Mme Barnett estime qu'il faut donner aux femmes les mêmes possibilités qu'aux hommes de recevoir une formation, de la mettre à jour tout au long de leur carrière, de choisir librement leur travail et de fonder une famille en ayant le nombre d'enfants qu'elles souhaitent.

Le gouvernement Schröder s'est engagé dans cette voie, signale-t-elle, avec une législation qui améliore la retraite pour les femmes qui ont eu des enfants et en organisant dans la loi leur travail à temps partiel. Elle estime d'autant plus nécessaire que les femmes contribuent à toutes les caisses de prestation sociales que les principes mêmes de l'Etat social sont de plus en plus attaqués par les libéraux.

Quoiqu'on puisse dire aujourd'hui, poursuit-elle, l'Etat social n'est pas dépassé et la politique sociale n'est pas obsolète. La société allemande n'est pas seulement composée de

jeunes hyper-mobiles et hautement qualifiés, ou de travailleurs indépendant dont les stock-options serviraient de substitut aux salaires. Même ceux qui relèvent de ces catégories n'acceptent plus des formes de salaires qui ne soient pas garanties par la loi et ils demandent des comités d'entreprise. « Le chômage, la pauvreté visible ou cachée, les charges financières familiales, la situation des parents qui sont seuls pour élever leurs enfants, la réconciliation du travail et de la famille, autant de domaines dans lesquels il faut intervenir », dit-elle en plaidant pour une réforme de l'Etat social.

« Pour nous socio-démocrates, l'Etat est le protecteur des plus faibles et c'est une tâche qu'il doit continuer à assumer », dit-elle, avant de proposer, en guise de contribution à la rénovation de l'Etat providence, de mieux distinguer le risque individuel du risque collectif. « Il ne s'agit pas pour l'Etat de se débarrasser de certaines responsabilités, mais d'en assumer de nouvelles, par exemple dans le domaine de la politique familiale, dit-elle. A l'Etat de définir les objectifs en fixant les standards pour que les minima sociaux soient garantis, que ce soit par des institutions privées, des organisations caritatives ou tout autre organisme. »

A l'avenir, il faut établir un lien entre les droits garantis par l'Etat et les responsabilités individuelles qui les accompagnent, et les mécanismes de sanction doivent être accompagnés d'incitations positives. Pour Mme Barnett, la clé de voûte de la nouvelle répartition entre prévoyance individuelle et prévoyance collective est de bien peser ce qu'on peut obtenir de chacun. « On peut demander à chacun de prendre en charge certains risques et d'augmenter ainsi la part de responsabilité individuelle, en contre-partie des libertés individuelles garanties par la Constitution », dit-elle, en observant que les partis sont toujours tentés de remettre ce genre de réforme, sachant que leurs électeurs sont plus sensibles aux dépenses dont ils sont les bénéficiaires qu'aux restrictions, mais elle a confiance dans l'orientation prise par le chancelier et dans le bon sens du public qui comprendra, croit-elle, que l'assistance totale est hors de saison et saura distinguer les fausses promesses des réformes raisonnables.

Peut-on vraiment passer de l'égalité des résultats à l'égalité des chances ? C'est ce que demande à Bert Rürup **Roland Erne** qui fait remarquer que le risque reste très inégal et donne l'exemple d'un ouvrier du bâtiment dont l'espérance de vie est inévitablement plus courte que celle d'un haut fonctionnaire. Ne faudrait-il pas plutôt distinguer, demande-t-il, l'égalité formelle de l'égalité matérielle ?

Dans le même ordre d'idées, **Izraelewicz** signale le débat qui oppose en France les partisans de l'égalité et ceux de l'équité, avec l'idée que pour favoriser l'égalité des chances, on a besoin de mécanismes de discrimination positive, autrement dit qu'on est conduit à prendre des mesures plus favorables à l'intention des plus défavorisés.

A Rürup qui, pour répondre aux nouvelles réalités économiques et démographiques, a présenté une liste de cinq remèdes, **Hartmut Kaelble** demande quelle est la marge de manœuvre des politiques. Peut-on éviter de recourir à certains de ces remèdes ? interroge-t-il, ou les cinq sont-ils inévitables, avec tout ce qu'ils peuvent contenir de négatif ? Il se pose aussi des questions sur la réalité de l'allongement de la vie active qui a été suggéré et il est tenté de croire que ce temps supplémentaire ne fait que compenser celui qui, par ailleurs, est consacré à plus d'étude et de formation tout au long de la vie professionnelle.

Rürup n'a pas l'intention de supprimer complètement l'égalité de résultats mais il entend changer certaines choses, ne serait-ce, explique-t-il, que pour tenir compte des conclusions de certaines études qui montrent comment ce ne sont pas les plus pauvres, mais les plus malins qui profitent des allocations sociales.

A force de vouloir être juste dans tous les cas individuels, le système fiscal allemand est devenu par son opacité terriblement injuste, note-t-il, en citant les innombrables déductions qu'il faut opérer sur son salaire avant de le retenir comme base du calcul de l'impôt, ce qui favorise le travail au noir du petit employé et la fraude fiscale du côté de l'entrepreneur.

Ce qui fait qu'on accepte un système fiscal, ce n'est pas la hauteur de l'impôt à payer mais sa transparence, dit-il, en plaidant pour ce qu'il appelle l'égalité devant la procédure, qui rendrait le système acceptable, ce qui n'exclut pas pour autant, ajoute-t-il, une certaine justice dans les résultats.

A propos du débat sur le risque, il rappelle la théorie économique qui voit dans le risque un facteur de production et soutient que plus une société est prête à prendre des risques, plus elle est dynamique. (Voir l'invention des compagnies par actions pour le commerce au-delà des mers). C'est bien en répartissant le risque qu'on a augmenté la production, observe-t-il, mais lorsqu'il y a obligation de s'assurer, la société devient adversaire du risque. La différence qu'il faut faire, c'est entre le risque que la collectivité prend en charge et l'option ouverte à tout un chacun pour qu'il contracte une assurance individuelle. « Notre problème,

dit-il, c'est d'avoir trop d'assurance collective contre le risque et pas assez d'assurance individuelle. »

Quant à la marge de manœuvre des politiques, elle est limitée, explique Rürup pour qui la politique est un équilibre dynamique entre le contenu de ce qui est proposé et le besoin de se maintenir au pouvoir. « C'est là le coût de la démocratie, dit-il, et ce qui rend difficile de prendre en considération le long terme. » D'où la difficulté pour des politiques dont l'horizon économique ne dépasse guère deux ans, de s'attaquer à des problèmes comme celui de la retraite, s'il est vrai que sur une législature de quatre ans, il n'y en a que deux pour formuler une politique et deux autres pour gérer l'existant. « Il n'y a de politique que des petits pas, insiste-t-il, et une politique est bonne lorsque tous les pas vont dans la même direction et qu'elle prévoit toutes les étapes ultérieures. »

A **Izraelewicz** qui lui demande comment il explique que l'Allemagne a réussi à avancer dans la réforme de l'assurance vieillesse, **Rürup** répond : « Je pourrais dire que le gouvernement a écouté de bons conseillers ! Non... En fait, le débat durait depuis longtemps et le réalisme a prévalu...comme le système de répartition n'était plus performant, on ne pouvait que recourir à un système de mini-capitalisation. » Rürup est convaincu que d'ici à dix ans, les Allemands auront un système panaché dont la fonction sera de garantir le maintien du niveau de vie. « Si on avait continué comme avant, dit-il, les politiques auraient perdu toute crédibilité. »

CONCLUSION

C' est aux politiques qui, comme le constatera Jean Nestor, ont été beaucoup interpellés tout au long de ce colloque, qu'il reviendra de le conclure. Et d'abord à Marisol Touraine, membre de l'Assemblée nationale et secrétaire nationale du parti socialiste pour les questions sociales.

Marisol Touraine, secrétaire nationale du PS pour les questions sociales, observe d'abord que le niveau de protection sociale est chez les Européens un facteur d'identité et que ce socle commun de valeurs nous rassemble alors même que nos modèles sociaux sont très différents et que le terme d'Etat providence recouvre au moins trois modèles principaux, celui des pays du Nord, le modèle britannique du *welfare state* et le modèle allemand dont se sont inspirés les Français. « Aujourd'hui, nous sommes tous d'accord pour considérer que ces modèles aboutissent à certaines limites, poursuit-elle mais je n'ai rien entendu autour de cette table qui permette de dire que la remise en question partielle de nos modèles devrait déboucher sur un modèle unique à l'échelle européenne. » Elle se dit profondément convaincue que la diversité continuera à prévaloir en dépit de certaines convergences et qu'un des enjeux des années à venir est la constitution progressive d'un espace social européen digne de ce nom qui n'impose pas un modèle unique de relations sociales et de protection sociale.

Au cœur de la réflexion sur l'avenir de nos systèmes sociaux, Marisol Touraine insiste sur trois points :

- la réduction des inégalités doit être un objectif à part entière,
- la réforme de notre système de protection sociale doit mieux prendre en compte l'autonomie et donc la responsabilité des individus et des groupes sociaux,
- il nous faut donner aux acteurs sociaux une légitimité plus forte.

« Une des faillites de nos systèmes sociaux, c'est de ne pas avoir empêché l'éclosion et le maintien de systèmes d'exclusion alors même que la croissance était revenue et de ne pas avoir empêché non plus, en France en tout cas, l'émergence de gros bataillons de salariés dits

pauvres », explique Marisol Touraine, en y voyant une vraie rupture par rapport à ce qu'était le modèle français.

Dans cette France qu'elle décrit comme un pays de forte stabilité sociale pendant les trente années de développement de l'après-guerre, où la faible probabilité d'ascension sociale était compensée par une faible probabilité de chute sociale, c'est ce contrat implicite qui s'est effondré à partir de la fin des années quatre-vingt. « Faire du plein emploi l'objectif d'une politique économique n'a de sens, ajoute-t-elle, qu'avec un volet social qui intègre dans le monde du travail les gens qui, de facto, en resteront exclus de façon durable si les choses sont maintenues en état. » D'où la loi de 98 prise par le gouvernement socialiste et son plan triennal de lutte contre l'exclusion. « Il faut, ajoute-t-elle, trouver un juste équilibre entre une rémunération décente des gens qui sont privés de travail et la nécessité d'aboutir à un dispositif qui incite à retrouver un emploi. »

En France, mieux légitimer les acteurs sociaux, cela veut dire favoriser l'unité syndicale et mieux définir la représentativité des syndicats dans les entreprises et dans les branches, ce qui ne peut être réalisé que par la loi. Cette mesure paraît à Marisol Touraine « difficile mais essentielle ». Tout aussi essentiel sera de renforcer le rôle des syndicats dans les petites et moyennes entreprises, dit-elle, en estimant nécessaire que la France évolue vers un système voisin de la co-gestion car « il n'est pas envisageable, dit-elle, que les salariés ne soient pas associés d'une manière ou d'une autre à la gestion de l'entreprise. » Elle voudrait que soient mieux défini en France ce qui relève de la négociation contractuelle et ce qui relève des politiques publiques ou de la loi. Que soient mieux explicitées également les bases d'un contrat social qui reste trop souvent implicite. C'est le cas, dit-elle, du temps partiel qui passe communément pour quelque chose de mauvais, alors qu'un certain nombre de femmes ainsi que des hommes ne demandent pas mieux que d'organiser leur vie et leur travail sur la base d'un temps qui ne soit pas nécessairement complet.

En ce qui concerne le socle de protection sociale, Marisol Touraine afficherait volontiers une position plus radicale que celle des intervenants qui l'ont précédée. « Ce n'est pas de plus de risque individuel dont nous avons besoin, mais d'une meilleure prise en charge collective du parcours des individus », dit-elle, en rappelant que nos systèmes de protection ont été mis en place pour prendre en charge des risques sociaux globaux. « Aujourd'hui il n'y a plus de parcours linéaire du salarié, constate-t-elle. Si nous voulons éviter des prises en charge privées, c'est au système collectif de protection sociale qu'il faut confier la gestion des ruptures ou celle des évolutions différenciées du parcours personnel. »

S'élevant contre l'idée que l'Etat providence n'est qu'une parenthèse historique de notre évolution et que le temps de la solidarité est révolu, Marisol Touraine affirme que « le choix n'est pas entre le tout public et le tout privé », mais qu'il y a place pour que, dans un certain nombre de domaines, en particulier en matière de santé, l'Etat définisse les principes et en délègue la mise en œuvre à des opérateurs privés, à condition que ceux-ci respectent le cahier des charges.

Pour le secrétaire d'Etat parlementaire au ministère du Travail, **Gerd Andres**, il faut travailler à sauvegarder et à développer l'idée centrale d'un modèle social européen, quelle que soit la diversité des facettes nationales. « Nous préoccuper de l'emploi et du plein emploi est possible à condition de coordonner nos politiques et de réajuster l'équilibre entre la responsabilité individuelle et la règle collective d'Etat », dit-il, avant de relever que tous les pays européens sont confrontés avec le problème du vieillissement de leur population et qu'ils ne pourront pas échapper à l'élaboration de systèmes panachés.

« La réforme de l'assurance vieillesse a marché en Allemagne parce que nous avons réussi à organiser le Pacte pour l'emploi et à régler un certain nombre de problèmes par la voie du consensus en faisant participer les syndicats à cette réforme, alors même que les adversaires les plus déterminés se trouvaient parmi les fonctionnaires syndicaux et parmi les membres du SPD.

Confrontés à des processus de changement qui s'accélèrent, la philosophie du gouvernement de coalition SPD-Verts est de les gérer en associant la population, explique Andres qui souhaite par ailleurs que la France et l'Allemagne continuent la pratique de sommets sociaux comme celui tenu l'an dernier à Mayence avec les partenaires sociaux. Il se félicite que ce soit aussi un moyen d'aborder les problèmes transfrontaliers.

A Brigitte Sauzay de conclure brièvement en se félicitant que le colloque ait atteint ses trois objectifs :

- chacune des parties française et allemande donnant une présentation adéquate d'elle-même,
- en rendant compte en même temps de ses propres limites, sans oublier quelques "histoires de clocher",
- et en indiquant comment la société civile doit agir en coopération avec le politique dans son rôle de régulateur.

Mais, observe-t-elle, « il arrive aussi à la société civile de jouer le rôle de locomotive et c'est ce que doit faire un colloque comme le nôtre, étant entendu que, pour moi, cette marche en avant ne peut signifier qu'une poussée en direction de l'Europe. »

LISTE DES PARTICIPANTS

Berlin 11./12. April 2001

ANDRES, Gerd	Secrétaire d'Etat parlementaire au Ministère du Travail et des Affaires Sociales, Berlin
ANTONIE, Marie-Louise	Directrice Ressources Humaines, Fiat France, Paris
ARNAUD, Jean-Louis	Consultant, Notre Europe, Paris
ASTORG, Julie	Chargée de mission Economie et Relations entreprises, Chancellerie fédérale, Berlin
BARNETT, Doris	Députée et Présidente de la Commission des Affaires sociales au Bundestag, Berlin
BARROT, Jacques	Député, ancien Ministre du Travail et des Affaires sociales, Paris
BEYME, von Klaus	Professeur à l'Institut de Science Politique à l'Université Heidelberg
BOUSSAT, Bernard	Ancien responsable des affaires sociales et européennes du CNPF
BROWNE, Matthew	Chargé d'études pour les questions sociales, Notre Europe, Paris
BRUNHES, Bernard	PDG Bernard Brunhes Consultants, Paris
CHAMPRIS, de Thibaut	Directeur de la rédaction, Lettre d'Allemagne, BILD, Paris
DIETERICH, Ursula	Attachée de presse auprès de la conseillère pour les relations franco-allemandes, Chancellerie fédérale, Berlin
DOLLE, Michel	Rapporteur général du CERC (Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale), Paris
DONAU, Udo	Groupe de travail « Partenariat dans l'économie » , Kassel
DUGAS, Louis	Directeur Ressources Humaines, Antalis, Paris
ENGELLEN-KEFER, Ursula	Vice-Présidente de la Confédération des syndicats allemands (DGB), Berlin
ERNE, Roland	Chercheur à l'Institut Universitaire Européen, Florence
ERNST, Walter	Grünbeck GmbH
FOUCAULD de, Jean-Baptiste	Inspecteur Général des Finances, Ancien Commissaire au Plan, Paris
HEMMER, Hans-Otto	Rédacteur en chef, Gewerkschaftliche Monatshefte
HERGENHAN, Jutta	Chargée d'études pour les questions institutionnelles, Notre Europe, Paris
IZRAELEWICZ, Erik	Rédacteur en chef, Les Echos, Paris
KAEUBLE, Hartmut	Professeur à l'Université Humboldt de Berlin
KLINGST, Martin	Journaliste, Die Zeit, Hamburg
KÖNIG, Peter	Fondation Friedrich-Ebert
LANGKAU, Jochen	Fondation Friedrich-Ebert
LEZIUS, Michael	Secrétaire Général du Groupe de travail « Partenariat dans l'économie » , Kassel
MICHEL, Frédéric	Directeur du Policy Network, Londres
MILANO, Serge	Attaché social à l'Ambassade de France à Berlin
NESTOR, Jean	Secrétaire général de Notre Europe, Paris
PICHOT, Jacques	Directeur Général Adjoint, Politique Sociale, Air France
PISANI-FERRY, Jean	Economiste et Directeur du Conseil d'analyse économique, Paris
REHFELDT, Udo	Chercheur à l'Institut de Recherche Economique et Sociale (IRES), Paris
REHWINKEL, Dieter	Secrétaire Général, Institut Berlin-Brandenburg (BBI), Genshagen

ROTHER, Friederike	Union fédérale des organisations patronales d'Allemagne (BDA), Berlin
RÜRUP, Bert	Professeur à l'Institut pour l'économie politique, Darmstadt
SAUZAY, Brigitte	Conseillère du Chancelier pour les relations franco-allemandes, Chancellerie fédérale, Berlin
SCHACKENBERG, Petra	Fondation scientifique Bertelsmann, Gütersloh
SCHMÄHL, Winfried	Professeur et Directeur de la section politique économique, Centre de politique sociale, Brême
SCHMITZ, Klaus	Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, Berlin
SCHULER, Gerhard	Chef d'entreprise, Homag AG
SCHLUTHEISS, Franz	Professeur à l'Université Neuchâtel
SENN, Josef-Fidelis	Directeur des Ressources Humaines, Volkswagen AG, Wolfsburg
SIEBERT, Horst	Professeur d'économie et Président de l'Institut pour l'économie mondiale à l'Université Kiel
SPEIDEL, Frederic	Centre d'Etudes de l'Europe et de l'Amérique du Nord, Göttingen
STENZEL, Pamela	Institut Berlin-Brandenburg (BBI), Genshagen
SUPIOT, Alain	Professeur à l'Université de Nantes, Maison des Sciences de l'Homme
TOURAINÉ, Marisol	Députée et Secrétaire nationale du Parti Socialiste pour les questions sociales
TROGRILIC, Jean- François	Secrétaire national de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), Paris
WELCOMME, Dominique	Directeur des relations sociales, Vivendi Universal, Paris
VOLZ, Joachim	Institut allemand pour la recherche économique (DIW), Berlin
WAGNER, Klaus- R.	Avocat et notaire, Wiesbaden
WULFMEYER, Wolfgang	Société Kolbe Druck

ANNEXES

Les interventions suivantes sont disponibles sur le site-web de Notre Europe (<http://www.notre-europe.asso.fr>).

Bernard Brunhes :

Partenaires et acteurs du contrat social : Crise française et perspectives européennes.

Jean Pisani-Ferry :

Le plein emploi : projet économique et contrat social.

Bert Rürup :

La prévoyance au centre des tensions entre la solidarité et la responsabilité personnelle.

Klaus-R. Wagner :

Constitution de patrimoine et participation salariale en entreprise.