

La Fabrique de l'industrie en partenariat avec

Le collège des Bernardins

présente :

Les entretiens de la Fabrique

POUR UN DIALOGUE SOCIAL APAISE EN FRANCE :

Peut-on apprendre du modèle suédois ?

AVEC

Jean-Paul BOUCHET secrétaire général de la CFDT Cadres

Louis GALLOIS président de La Fabrique de l'industrie

Son Excellence Monsieur Gunnar LUND ambassadeur de Suède en France

Jean-François PILLIARD président de la Commission sociale du Medef

DÉBAT ANIMÉ PAR

Laurent GUEZ directeur délégué de la rédaction du magazine Enjeux Les Echos

Le 17 juin 2013

EN BREF

Comme le souligne la note de La Fabrique Les transformations du modèle économique suédois parue en juin 2013, la qualité du dialogue social a joué dans ce pays un rôle capital dans la mise en œuvre réussie de réformes ambitieuses. La concertation entre les élites dirigeantes et l'ensemble des acteurs économiques a permis d'assurer la pertinence et l'acceptation de changements profonds, sur les plans économique, politique, fiscal et social.

La Suède est aujourd'hui, avec l'Allemagne, l'un des rares pays au monde à présenter une croissance durable et une base industrielle robuste et compétitive. Elle a su dépasser une crise économique profonde dans les années 1990 en réformant son modèle dans le consensus, le faisant gagner en efficacité et l'armant face à la compétition internationale. Est-il temps pour la France de s'inspirer des enseignements de l'exemple suédois ? Quelles limites ce modèle révèle-t-il sur le dialogue social « à la française » ?

Compte rendu rédigé par Sophie Jacolin

TABLE RONDE

Hubert du Mesnil

En tant que nouveau directeur du Collège des Bernardins, je me réjouis de poursuivre la collaboration que celui-ci a nouée avec la Fabrique de l'industrie. Je porte un intérêt tout particulier au sujet qui nous occupe aujourd'hui, ayant eu l'occasion de travailler par le passé auprès des dockers, des transporteurs routiers, des contrôleurs aériens et des cheminots. Autant dire qu'une séance qui en appelle au dialogue social apaisé me met en appétit.

1

Savoir réinventer son modèle

Laurent Guez

Pour évoquer les progrès que permet de réaliser le dialogue social dès lors qu'il est pratiqué de façon équilibrée, responsable et apaisée, nous nous pencherons sur l'expérience suédoise, souvent érigée en exemple par les Français, et tenterons d'en tirer quelques enseignements. Que penser, cependant, de cette propension toute française à se référer sans cesse à des modèles, qu'ils soient allemand, canadien ou suédois ? Ces pays n'ont-ils pas réussi leur profonde modernisation en s'inspirant eux-mêmes de modèles étrangers ? Peut-être la France devrait-elle chercher en son sein les leviers de rénovation de son dialogue social. Quoi qu'il en soit, il est passionnant d'étudier les transformations que la Suède est parvenue à mener à bien, et auxquelles La Fabrique de l'industrie vient de consacrer une publication.

Monsieur l'ambassadeur, comment caractériseriez-vous les principales réussites du modèle suédois ?

Gunnar Lund

Que l'expérience suédoise soit si souvent invoquée dans le débat français est tout à la fois flatteur et embarrassant. Peut-être les Français éprouvent-ils le besoin de se référer à un idéal suffisamment distant pour ne pas avoir à en appliquer les principes... Reconnaissons cependant que le modèle suédois actuel — et j'insiste sur cette précision temporelle — offre quelques enseignements. Il doit être distingué du modèle suédois né de l'après-guerre et bâti durant les Trente glorieuses, qui furent d'autant plus florissantes pour la Suède qu'elle est sortie de la guerre pratiquement indemne. Ce modèle classique a imprégné le système économique et social européen fondé sur une économie de marché, une répartition équitable des fruits de la production et un État-providence assez généreux, le tout porté par une économie efficace.

Laurent Guez

A quels traits historiques et culturels peut-on attribuer cette efficacité de l'économie suédoise ? Comment expliquer le relatif consensus qui prévaut dans votre pays sur la défense de la compétitivité des entreprises ?

Gunnar Lund

Il convient de relativiser cette vision consensuelle de la culture politique suédoise, qui laisserait entendre que le pays est vierge de tout conflit. Au contraire, la Suède évolue dans une démocratie très vive, marquée par des affrontements parfois durs entre les camps politiques.

Pour comprendre les traits saillants de notre culture politique et économique, il faut remonter aux années 1930, en particulier à l'accord Saltsjöbaden de 1938 par lequel la social-démocratie et le mouvement ouvrier ont trouvé un compromis avec les intérêts industriels, acceptant que l'économie de marché constitue la base de la société. Ainsi la social-démocratie s'est-elle inscrite dans une démarche réformatrice et pragmatique, les acteurs économiques devant accepter en contrepartie le renforcement de l'État-providence et de la protection sociale. Ce compromis trouvé dans les années 1930 a rendu possible le climat qui a régné dans les décennies 1950 et 1960. Le programme Bad Godesberg élaboré en Allemagne dans les années 1950 s'est inscrit dans la même logique.

Par la suite, la Suède a traversé une période éminemment difficile dans les décennies 1970 et 1980, débouchant sur une crise économique et financière profonde au début des années 1990. Cette crise a néanmoins été l'occasion de réformer, simplifier et rationaliser l'État-providence. C'est précisément cette renaissance du modèle suédois qui peut offrir des enseignements à la France.

Un moment charnière pour la France

Laurent Guez

Jean-François Pilliard, la situation que traverse aujourd'hui la France pourrait-elle constituer le terreau d'une rénovation du dialogue social, comme l'a permis en Suède la crise des années 1980 et 1990 ?

Jean-François Pilliard

Pour répondre à votre interrogation liminaire, je trouve rassurant et encourageant que la France s'intéresse à des modèles étrangers plutôt que de céder à la tentation du repli sur soi que pourraient susciter les temps difficiles que nous connaissons.

Il existe d'incontestables similitudes entre les caractéristiques de notre économie et celles qui prévalaient en Suède dans les années 1990, au premier titre desquelles un niveau de dépenses publiques extrêmement élevé. La France y consacre aujourd'hui près de 57 % de son produit intérieur brut (PIB). Ensuite, comme en Suède en son temps, les quatre branches qui constituent notre système de protection sociale sont en faillite structurelle, à hauteur de 650 milliards d'euros. Précisons qu'elles sont financées à 73 % par des cotisations provenant des entreprises.

L'accord national interprofessionnel de janvier 2013 engage certes un progrès vers la logique de flexisécurité, mais celle-ci était encore honnie par de nombreux acteurs il y a peu. Et si la France s'apprête, comme l'a fait son voisin suédois, à ouvrir une réforme des retraites, elle y a échoué à de nombreuses reprises par le passé.

La Suède, quant à elle, a grandement progressé dans la résolution de ses problèmes. Elle affiche une croissance plutôt favorable (+0,6 % au premier trimestre 2013) et des comptes publics excédentaires depuis 1998. Sa dette publique est passée de 72,8 % à 38,2 % du PIB, et son taux de chômage est nettement inférieur à celui de la France.

Indéniablement, la France se trouve à un moment charnière. C'est peut-être l'occasion de lancer

des réformes. Car, comme le soulignait Michel Crozier, notre pays n'accepte la perspective du changement que lorsqu'il traverse une crise. La majorité de nos concitoyens semblent prendre conscience de la nécessité de faire évoluer certains aspects de notre dispositif. Malheureusement, au moment où les acteurs de la vie politique et sociale auraient intérêt à se départir de tout dogmatisme pour tendre vers un pacte commun capable de surmonter un environnement difficile, j'ai le sentiment qu'ils campent des postures éminemment traditionnelles.

2 Pragmatisme et réalisme

Laurent Guez

Jean-Paul Bouchet, la CFDT paraît plus ouverte que d'autres organisations syndicales à certaines transformations du dialogue social. Elle a signé l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la flexisécurité. Pour autant, pensez-vous que la France ait intérêt à s'inspirer du modèle suédois ?

Jean-Paul Bouchet

En 2008, une étude de l'Ires intitulée La Suède à la recherche de son modèle social se concluait ainsi : « Les réformes successives entreprises depuis les années 1990 ont créé un cadre institutionnel favorable à l'émergence d'une flexibilité négociée et au retour à une croissance équilibrée de l'activité économique et de l'emploi. Ces développements renforcent la cohérence du modèle suédois. Elle a su tirer son épingle du jeu dans la mondialisation et jeter les bases d'une prospérité et d'une justice sociale durable. Toute la question est de savoir si cette refondation réussie pourra résister à l'épreuve du temps. » Cinq ans plus tard, personne ne répondrait à cette question par la négative ! Dans cette même étude, le président du syndicat TCO affirme lui-même que « ce modèle a permis d'offrir à l'immense majorité de la population un niveau de vie élevé et de meilleures chances, tout en garantissant une plus grande efficacité et la rentabilité des entreprises ».

Laurent Guez :

En tant qu'acteur syndical, pourriez-vous faire ce type de déclaration en France ?

Jean-Paul Bouchet

Ce ne serait pas facile. La singularité du modèle suédois, par rapport à la France, réside dans le pragmatisme et la responsabilité de ses acteurs. La Suède a mis quinze ans à élaborer un consensus sur la rénovation de son système de retraite. Cette capacité à construire des réformes dans le temps long est remarquable. Dans ce pays, le pragmatisme, c'est-à-dire la recherche de l'efficacité des dispositifs, l'emporte sur les postures. Les acteurs français, bien au contraire, restent enfermés dans une logique de posture. Pour y remédier, je proposerais volontiers que toute négociation débute par la question suivante : qui est le bénéficiaire final ? Lorsqu'on négocie sur la retraite complémentaire par exemple, le bénéficiaire est-il le retraité d'aujourd'hui ou de demain, l'actif d'aujourd'hui ou de demain ? Le souci de l'efficacité doit nous animer avant toute chose. Si la CFDT a signé l'accord de 2013, c'est bien parce qu'elle considérait qu'il apportait un bénéfice aux salariés.

Il nous faut donc intégrer au dialogue social et à la négociation la question de l'externalité, c'est-à-dire des conséquences induites par nos décisions pour les générations futures. Pour l'heure,

cette préoccupation paraît absente des discussions. À l'inverse des Suédois, nous ne semblons pas à mêmes de nous projeter dans le temps long.

La Suède est un modèle de compétitivité hors coût, comme en témoignent ses taux d'investissement dans la recherche et développement. Les politiques de redistribution de la valeur ajoutée y font l'objet d'une véritable concertation, voire d'une négociation. La France en est loin. Ces trente dernières années, si les actionnaires, voire certains salariés, ont été bénéficiaires de la répartition entre capital et travail, l'entreprise que j'appelle « de salariés », par opposition à la société de capital, a bien souvent été perdante et a vu la pérennité de ses activités menacée. En Suède en revanche, la redistribution a joué en faveur de l'entreprise « de salariés ».

Gunnar Lund

J'observe une différence essentielle entre la France et la Suède dans la perception que nous nous faisons de notre place dans le monde. Consciente d'être un petit pays, la Suède est habituée à regarder la réalité en face : nous reconnaissons collectivement que notre avenir dépend de notre capacité à affronter la concurrence sur les marchés internationaux. Cette conviction est ancrée dans les mentalités, tant du patronat que des syndicats. C'est justement parce que nous avons perdu contact avec cette réalité dans les années 1970 et 1980, en nous autorisant à vivre au-dessus de nos moyens, que nous avons subi une profonde crise au début des années 1990. Celle-ci nous a ramenés à la raison et nous a permis de réformer notre modèle, qui avait été fragilisé. La France, au contraire, semble encore imprégnée par l'idée d'une économie autonome, parfaitement illusoire dans le contexte actuel.

Louis Gallois

Les Français éprouvent des difficultés à regarder la réalité en face et à considérer qu'ils tiennent leur part de responsabilité dans les situations difficiles. La propension toute contraire des Suédois s'explique peut-être en partie par une tradition luthérienne. Pour poursuivre sur les traits culturels, je suis également frappé par le degré de confiance que les Suédois accordent a priori à autrui. Un sondage publié dans le Monde révélait que 25 % des Français tout au plus faisaient confiance aux syndicats, aux organisations patronales, aux grandes entreprises, au gouvernement et aux collectivités locales, contre 70 % en Suède. Nous gaspillons une énergie considérable à surmonter la méfiance réciproque qui nous anime.

3 Une nécessaire prise de responsabilité collective

Laurent Guez

Louis Gallois, vous qui connaissez autant les entreprises que les rouages de l'État, pensez-vous que la France soit prête à prendre un tournant ?

Louis Gallois

Cela dépendra de l'ensemble des acteurs en jeu. Je considère qu'un pays se juge à la qualité de ses classes dirigeantes. Nous avons donc à faire la démonstration de cette qualité.

Malgré ses imperfections, l'accord de janvier 2013, dont je suis un ardent défenseur, pourra contribuer à opérer un virage. Et ceci, tout d'abord, parce qu'il met sur la table un sujet qui n'avait pas été abordé sérieusement depuis quarante ans : le marché du travail. Autre mérite,

c'est la première fois qu'un accord est destiné à être transcrit dans la loi, et non l'inverse. La loi lui conférera une solennité et une solidité.

Tout repose désormais sur la mise en œuvre du texte, laquelle dépendra tout d'abord des signataires. L'unité des acteurs patronaux sera testée à cette occasion. Sera aussi déterminante l'attitude de Force ouvrière et de la CGT qui, bien que n'ayant pas signé l'accord, approuvent régulièrement dans les entreprises des dispositifs dont le contenu est assez proche. L'opposition de la CGT tient essentiellement au fait que la loi n'ait pas été première, mais qu'elle décline un accord conclu au préalable entre les forces sociales. Cela témoigne d'un travers culturel très français quant au rôle du dialogue social et dont l'archétype fut les 35 heures, imposées par la loi puis traduites tant bien que mal dans la négociation.

Un commentaire, enfin, sur la notion « d'entreprise de salariés » avancée par Jean-Paul Bouchet. J'estime pour ma part que l'entreprise est une collectivité humaine qui n'appartient à personne. Les actionnaires en détiennent certes le capital et disposent à ce titre de droits importants, mais ils ne sont pas pour autant propriétaires des hommes qui œuvrent dans l'entreprise. Celle-ci n'appartient pas davantage aux salariés, qui en sont une partie prenante au même titre que les actionnaires. Chacune de ces parties doit se sentir investie de responsabilités dans l'entreprise. C'est tout le contraire de la position de Force ouvrière, pour qui l'entreprise est l'affaire des patrons tandis que le syndicat défend les seuls salariés. Cette conception de l'entreprise est dépassée.

Laurent Guez

N'est-ce pas une vision quelque peu idéaliste de l'entreprise ? In fine, le pouvoir appartient bien à quelqu'un.

Louis Gallois

Le pouvoir hégémonique des actionnaires dans l'entreprise est un écueil du capitalisme anglo-saxon. Tel n'est pas le cas en Allemagne, où autant de représentants du personnel que de la direction siègent aux conseils de surveillance, et où aucune décision n'est prise contre la partie syndicale. Ce fonctionnement traduit une véritable prise de responsabilité collective, qui est également caractéristique du fonctionnement suédois.

Gunnar Lund

Je m'étonne qu'en France, les chefs d'entreprise soient relativement absents du débat. Leurs homologues suédois s'expriment plus volontiers pour affirmer leurs responsabilités dans l'économie du pays et expliquer aux citoyens les conditions qu'impose l'économie mondialisée.

Jean-François Pilliard

Je partage pour une bonne part cette appréciation. En rejoignant le Medef, je pensais y retrouver le pragmatisme et le souci de la performance propres au monde de l'entreprise que je venais de quitter. J'ai vite déchanté. Les négociations qui se tiennent, au niveau interprofessionnel notamment, sont très éloignées de l'entreprise, que la plupart des acteurs patronaux comme syndicaux n'ont jamais fréquentée ou dont ils n'ont qu'un souvenir lointain. Il est essentiel que nous établissions des passerelles entre ces deux mondes. Un salarié devrait pouvoir quitter l'entreprise quelques années pour se consacrer à une organisation patronale ou syndicale, avant de retourner dans la vie professionnelle. Le syndicalisme à vie n'est propice ni à l'efficacité ni à la prise en compte des réalités. Reconnaissons toutefois que la situation a évolué. Ces dernières années, nous avons par exemple entendu des chefs d'entreprise s'exprimer le thème

de la compétitivité.

Gunnar Lund

Pour inciter les partenaires sociaux à endosser leurs responsabilités, l'État doit lui-même adopter un comportement exemplaire et responsable. Il lui incombe avant tout d'assurer un cadre macroéconomique légal et fiscal stable et pertinent. S'il se montre irresponsable de ce point de vue, la contagion sera inévitable parmi les acteurs de la société. La renaissance du modèle suédois est passée par un État qui assumait pleinement ses responsabilités, cependant qu'il s'abstenait d'intervenir dans l'économie et dans le dialogue entre partenaires sociaux.

4 Pédagogie et temps long de la réforme

Laurent Guez

La Suède a été capable de dérouler un processus parlementaire, gouvernemental et social sur une période dix ans, de 1991 à 2001, pour élaborer sa réforme des retraites. Cette inscription dans le temps long est très éloignée des pratiques françaises.

Gunnar Lund

Les Suédois font preuve, en effet, d'une aptitude à la patience. Rappelons que le pays était encore très pauvre, et la population d'agriculteurs dominante, il n'y a pas si longtemps. Peut-être en avons-nous gardé un tempérament enclin à la persévérance ?

Jean-François Pilliard

Nous devons nous inspirer de la culture de pédagogie dans la durée propre à la Suède, ce qui ne signifie pas pour autant que les négociations doivent être longues. Je déplore de voir certaines négociations interprofessionnelles durer deux ou trois ans, sans toujours aboutir, alors que de son côté, l'entreprise se transforme à une vitesse fantastique et doit faire preuve de toujours plus de réactivité. Ce fossé est hautement préjudiciable. Plus une négociation est longue, plus elle risque d'accoucher de dispositifs mollement consensuels et d'une complexité invraisemblable. Tandis qu'en Suède le champ de la loi est restreint par rapport à l'autonomie des partenaires sociaux, en France se cumulent à la loi les négociations d'entreprises, de branches et interprofessionnelles. Il en résulte un système d'une telle complexité qu'il n'est quasiment plus applicable nulle part. C'est un gâchis sans nom. Quel dirigeant de petite ou moyenne entreprise est en mesure d'appliquer la législation en matière d'hygiène et de sécurité, boîte mystérieuse que seuls comprennent quelques experts ?

Jean-Paul Bouchet

Il faut distinguer le temps long de l'apprentissage de la démocratie sociale d'une part, du temps des négociations d'autre part. En France, le politique n'a pas toujours donné de gages aux partenaires sociaux quant à sa capacité à construire dans la durée. Cela explique probablement l'attachement de certaines organisations syndicales à la loi, que l'on peut espérer plus pérenne. Nous devons admettre que les acteurs ont besoin de temps pour élaborer de concert des solutions pertinentes. La durée des négociations relève d'un autre débat. Elle est d'autant plus longue que les parties campent des jeux d'acteurs et des postures.

Laurent Guez

Une autre réforme d'ampleur a permis à la Suède de réduire considérablement la taille de son administration et le nombre de fonctionnaires sous statut. Une telle évolution demanderait en France un long et considérable effort de pédagogie.

Gunnar Lund

Nous avons même aboli le statut en fonctionnaire en 1993 ! Ce ne fut pas si facile. Au sein même du mouvement social-démocrate, il a fallu convaincre de la nécessité d'y procéder.

Jean-Paul Bouchet

Les Français, en majorité, sont davantage attachés au statut qu'à l'efficacité et à la qualité du service public. Pourtant, il faudra bien ouvrir ce débat.

Laurent Guez

La CFDT serait-elle ouverte à une discussion sur le statut ?

Jean-Paul Bouchet

Oui. Nous avons mené un débat sur les catégories dans la fonction publique. Les fonctionnaires eux-mêmes ne comprennent plus ce système devenu tellement opaque et illisible qu'il ne traduit pas une reconnaissance de l'investissement professionnel. Il faudra inventer de nouveaux marqueurs.

Louis Gallois

Pour mille habitants, la France compte 90 emplois dans l'administration, et la Suède plus de 130. Les fonctionnaires suédois ont peut-être perdu leur statut, mais ils restent nombreux.

5 Illustration des travers du dialogue social à la française

Jean-Paul Bouchet

La négociation qui est en cours sur la qualité de vie au travail illustre un certain nombre de divergences fondamentales quant à la prise de responsabilité par les acteurs. On pourrait pourtant s'attendre à ce qu'un tel sujet trouve facilement une issue. Il n'en est rien. Alors que pour la CFDT, la question de l'organisation du travail intéresse l'ensemble des acteurs, les organisations patronales s'en arrogent le monopole. La CGC craint quant à elle de susciter une opposition entre les employés et les managers. À l'inverse, la Suède a su intégrer de longue date toute la diversité du salariat. C'est un élément clé de différenciation par rapport à bien des pays. Le taux de cadres et de managers syndiqués en Suède n'a d'ailleurs rien à voir avec celui de la France.

Jean-François Pilliard

La difficulté à laquelle le patronat est confronté dans cette négociation tient à sa thématique même. J'anime une branche qui représente près de la moitié de l'industrie française et qui est composée à 80 % de petites et moyennes entreprises. Entre la mi 2008 et aujourd'hui, ces entreprises ont perdu en moyenne 12 % de leur activité, avec pour certaines des creux à -50 %.

Leurs marges sont revenues aux niveaux de 1950, c'est-à-dire aussi loin que vont les statistiques de la branche. Les dirigeants de ces entreprises vivent en permanence dans l'angoisse. Dans un contexte qui allie des marges faibles, une visibilité à un mois tout au plus et une instabilité fiscale et sociale, la problématique de la qualité de vie au travail n'est pas la priorité absolue, toute importante qu'elle soit. Il revient aux partenaires sociaux de choisir les sujets de leur agenda social à l'aune des enjeux du moment.

Dans la métallurgie, nous respectons la règle selon laquelle une négociation ne peut pas durer plus de quatre mois, sachant que toute négociation doit être précédée d'un débat sur le cadre économique et industriel. Car on ne saurait traiter des sujets sociaux sans les relier à la réalité économique. Nous nous efforçons d'identifier entre partenaires deux ou trois thèmes qu'il faudrait traiter au cours de l'année, directement liés au fonctionnement de l'entreprise et susceptibles d'apporter de la valeur ajoutée. Malheureusement, les deux tiers du calendrier de négociation sont occupés les thèmes obligatoires, qui sont autant d'exercices théoriques sans réel apport pour l'entreprise.

Louis Gallois

Je ne suis pas certain que la conférence sociale établisse un ordre de priorité pertinent entre les enjeux dont elle s'empare. Ainsi, il est irréaliste de vouloir parler de l'emploi en France sans traiter, au préalable ou concomitamment, du sujet essentiel de la compétitivité. L'emploi ne se redressera pas en France que tant que la question des marges n'aura pas été résolue. Cela implique de questionner le niveau des prélèvements obligatoires et de la dépense publique, ainsi que le financement de la protection sociale. Il ne suffit pas de s'interroger sur le nombre optimal de contrats de génération ou de contrats d'avenir qu'il convient de créer. La réalité à laquelle nous sommes confrontés est d'une tout autre ampleur. Les partenaires sociaux devraient faire preuve de maturité en acceptant de se concentrer sur la compétitivité et l'emploi.

6 Les limites du modèle

Laurent Guez

Stockholm a été secouée par des émeutes en mai dernier. Le modèle social suédois réussit-il à tous les citoyens, y compris aux immigrés ?

Gunnar Lund

Ces émeutes sont le signe inquiétant du relatif échec de la politique d'intégration suédoise. Notre pays a connu une immigration substantielle dans une période limitée. Aujourd'hui, 20 % des Suédois sont nés ou issus de parents nés à l'étranger. À la différence de la France, nous n'avons guère de tradition d'immigration. La population était encore homogène il y a trente ou quarante ans. Pour la première fois en 2010, un parti d'extrême droite a intégré le Parlement. Il gagne en audience et pourrait accroître ses résultats lors des prochaines élections, auquel cas il commencerait à jouer un rôle dans la vie politique comme au Danemark et en Norvège.

Une autre source d'inquiétude concerne notre système éducatif, dont les performances se détériorent. Notre système de santé est aussi constamment débattu. Nous avons voulu accroître l'efficacité du service public en y introduisant des éléments d'intérêt privé, mais les résultats en sont mitigés. Des inégalités territoriales jusqu'alors inédites apparaissent désormais dans l'accès aux services. Gardons-nous donc d'idéaliser la Suède !

1

La relation au politique et aux syndicats

Un intervenant

Les attentes envers le politique me semblent très différentes entre nos deux nations. Dans un pays éminemment politique et de tradition monarchique comme la France, les citoyens imputent leur mécontentement au pouvoir établi et votent pour l'opposition aux élections suivantes, en espérant qu'elle résolve leur problème. Le gouvernement dispose de cinq ans pour faire ses preuves. Ce système d'alternance exclut de mener de longues négociations et favorise l'élaboration de lois successives, rapides à élaborer et marquantes pour l'opinion. En découle un dispositif contraint qui laisse peu de marges de manœuvre aux parties prenantes. La fascination pour le politique me semble moins prégnante en Suède. Bien qu'elle soit dotée d'une monarchie, la Suède est peut-être de tradition moins monarchique que la France !

Gunnar Lund

La Suède est, de longue date, une monarchie entièrement constitutionnelle. La France s'en distingue par le fort pouvoir confié au président de la République et, de fait, par une absence d'opposition organisée, unifiée, susceptible de porter un message et d'entretenir un dialogue avec le gouvernement au pouvoir. L'opposition française est par définition fragilisée. Cette différence conditionne l'attente des citoyens vis-à-vis du politique. Si les Suédois sont plus réalistes, c'est qu'ils assistent à un débat constant entre le gouvernement et l'opposition, dans lequel une pluralité de points de vue s'expriment.

Laurent Guez

À l'autre bout du spectre, la relation des Suédois aux syndicats n'est-elle pas conditionnée par le fait que seuls les salariés syndiqués bénéficient des accords signés ?

Jean-François Pilliard

Telle est la règle en théorie. Dans la pratique cependant, les dispositifs conventionnels ou contractuels signés avec les organisations syndicales s'appliquent à tous les salariés suédois.

Jean-Paul Bouchet

En Suède prévaut un syndicalisme de services professionnels. La France a opéré un tout autre choix — qui mérite aujourd'hui d'être questionné — en faisant relever du paritarisme une série de services à dimension professionnelle, sans qu'il soit nécessaire de passer par une adhésion. Sur la question de l'individualisation des pratiques de rémunération dans les entreprises par exemple, les syndicats suédois LO et TCO ont choisi non pas de s'opposer, mais de proposer un appui et un service de proximité aux salariés.

Louis Gallois

C'est d'ailleurs une des forces du syndicat Sud que d'apporter une assistance juridique individuelle aux salariés. Cela explique ses taux d'adhésion.

2 Comment créer la confiance ?

Un intervenant

Louis Gallois, quelles seraient les actions les plus à même de susciter le choc de confiance que vous appelez de vos vœux ?

Louis Gallois

L'expression de « choc » n'est pas appropriée dans ce cas, car elle sous-entend qu'il suffirait d'un acte fort pour créer la confiance. Or celle-ci se gagne par la persévérance. En Allemagne, l'agenda 2010 de Gerhard Schroeder a été déployé pendant dix ans par trois gouvernements successifs de partis différents. Pour être digne de confiance, il faut prouver que l'on se fixe une ligne et que l'on s'y tient dans la durée. Autre condition, il faut dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit. Cela demande d'être modeste dans les objectifs que l'on se donne et tenace dans leur réalisation, le tout dans la transparence.

Un intervenant

La confiance ne se nourrit-elle pas d'une certaine transparence ? Par exemple, serons-nous capables de mettre sur la table les avantages et les inconvénients de chaque régime de retraite ?

Jean-François Pilliard

Le dialogue social n'est efficace qu'à condition que ses interlocuteurs soient respectueux les uns des autres. La meilleure preuve de ce respect est de partager en toute transparence les éléments d'information et d'appréciation. Avant d'entamer une négociation, il faut s'assurer que chacun partage la même compréhension du sujet. Les travaux menés par le Conseil d'orientation des retraites ainsi que le rapport Moreau ont d'ailleurs apporté un certain nombre d'éléments de clarification utiles dans la négociation sur les retraites.

3 Méthodologie d'une réforme systémique

Un intervenant

Quelle méthodologie a permis de conduire sur une période de quinze ans la réforme des retraites en Suède ?

Gunnar Lund

La méthode adoptée par le système politique et parlementaire suédois, issue des années 1930 et de l'après-guerre, est la suivante : lorsqu'émerge une question profonde, susceptible d'affecter la société ou l'économie, une commission est nommée pour en analyser les tenants et les aboutissants de façon extrêmement méticuleuse. Ainsi peut se construire progressivement un

consensus. Ensuite, il faut trouver le moment opportun pour mettre en œuvre les réformes au vu des constellations politiques en présence. C'est parfois complexe.

S'agissant des retraites, nous avons pris conscience que notre système ne pouvait pas fonctionner dès lors que la croissance n'était pas au rendez-vous. L'État n'était plus en capacité de fournir ses prestations aux retraités. Pour remédier à des déficits grandissants, il fallait trouver un système qui repose sur les cotisations et non plus sur les prestations. Désormais, le niveau de celles-ci est abaissé lorsque le financement disponible devient insuffisant. Pour y parvenir, un consensus politique était d'autant plus nécessaire que la décision était explosive. Elle a évidemment suscité des protestations. Mais, alors que le débat politique commençait à explorer les compensations pouvant être proposées aux retraités, ceux-ci ont accepté la diminution des prestations. Cette solution étant le fruit d'un consensus, aucune des parties n'était en mesure de la contester. Cela rend le système soutenable.

Cette méthode a également montré ses preuves dans la réforme de la fiscalité menée par la Suède à la fin des années 1980. Là encore, nous avons abouti à une solution relativement consensuelle grâce à un travail acharné mené pendant des années. Toutefois, vu la vitesse à laquelle est aujourd'hui soumise la vie politique, cette méthode tend à être abandonnée.

Jean-François Pilliard

Une telle approche systémique serait nécessaire pour remédier au manque total de visibilité du système de retraite français. Étonnamment, dans le débat qui s'engage sur la retraite, personne n'a rappelé que conformément à la loi de 2010, il faudrait créer à partir de 2013 les conditions d'un débat sur une réforme systémique. Les réformes respectueuses de l'intérêt du pays et des citoyens sont celles qui se déroulent en profondeur et évitent de vivre des psychodrames à répétition chaque fois qu'une petite négociation tourne court.

Jean-Paul Bouchet

La CFDT prônait elle aussi une remise à plat du système de retraite pour lui faire gagner en lisibilité et en équité. Toutefois, nous avons rapidement dû cesser de parler de « réforme systémique », vu les peurs que le terme suscitait.

Louis Gallois

Gardons-nous cependant de dire que rien n'a été fait dans ce domaine. La remarquable analyse effectuée par le Conseil d'orientation des retraites et les travaux qui ont suivi ont donné lieu à un diagnostic partagé entre les organisations syndicales et patronales. Sans les réformes de 2003 et 2010, le déficit ne serait pas de vingt mais de cinquante milliards d'euros.

Une fois encore, l'enjeu majeur et prioritaire est celui de la croissance. À l'instar d'une bicyclette, notre modèle social a besoin d'une certaine vitesse pour tenir debout. Cette vitesse, c'est la croissance. L'Europe est la seule région du monde à connaître une croissance nulle. C'est le défi qui nous attend.

CONTACTS



ACCUEIL

01 56 81 04 15
info@la-fabrique.fr



ÉVÈNEMENTS & PARTENARIATS

Sounia CHANFI - 01 56 81 04 18
sounia.chanfi@la-fabrique.fr



RELATIONS PRESSE

Elisa OHNHEISER - 01 56 81 04 26
elisa.ohnheiser@la-fabrique.fr



www.la-fabrique.fr



twitter.com/LFI_LaFabrique



www.facebook.com/LaFabriqueDeLIndustrie