



L'ALLEMAGNE EST-ELLE UN EXEMPLE POUR LA FRANCE ?

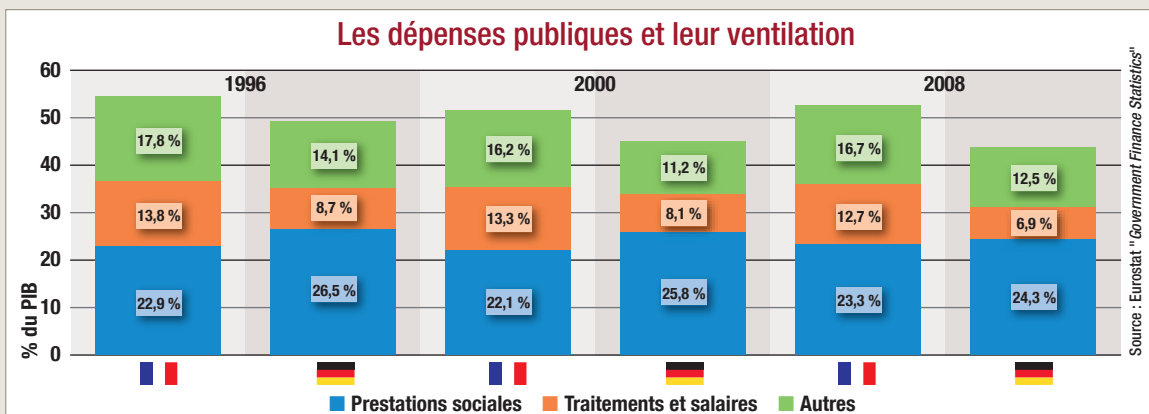
Notre ennemi du siècle dernier devenu notre plus proche ami, notre principal partenaire commercial et celui sans l'appui duquel l'Europe ne peut pas exister, uni à la France par un grand nombre d'organismes de coopération et une pratique généralisée des jumelages de communes, une nation dont les fondamentaux démocratiques, politiques et sociaux sont très semblables aux nôtres, un peuple dont nous envions la rigueur et aimons brocarder la prétendue raideur, si proche et si lointaine à la fois, séparée par un vrai problème de langue, l'Allemagne reste malgré tout pour les Français, à l'exception de ceux de nos régions de l'Est, une grande inconnue.

Elle est proche de nous dans ses fondamentaux, certes, mais conserve des différences très importantes d'origine historique tenant au modèle rhénan qu'est « l'ordo-libéralisme » allemand, mélange original et savamment équilibré de libéralisme et de socialisme ; et d'autre part avec une histoire récente, depuis six années particulièrement, faisant naître des divergences notables tenant cette fois à la remise en cause par l'Allemagne de son système social jugé conduire le pays « dans le mur » (voir encadré). Ce dossier a pour ambition d'explorer les originalités allemandes dans les domaines essentiels de l'économie que sont les grands équilibres publics, la situation des entreprises et de l'emploi face au paradigme de la compétitivité, le dialogue social, le droit du travail et, enfin, la protection sociale, pour se demander pourquoi et dans quelle mesure les divergences remarquées peuvent être réduites.

1 Les finances publiques

Voici quelques comparaisons sur l'évolution récente (entre 1996 et 2008) des dépenses publiques (prestations sociales, traitements et salaires, etc.) et des déficits pour l'Allemagne et la France.

12



Lecture : entre 1996 et 2008, le rapport des dépenses publiques au PIB de la France reste inchangé et oscille autour de 52,6 %. En Allemagne, non seulement le rapport est constamment plus bas, mais le pays a fait un effort important, en un court laps de temps, pour diminuer ses dépenses de 48,1 à 43,7 % pendant les mêmes six années. La ventilation de ces dépenses est intéressante à noter sur deux points particuliers : les traitements et salaires publics sont en Allemagne presque la moitié de ceux de la France et en constante baisse, et, par ailleurs, les dépenses de protection sociale augmentent en France alors qu'elles baissent notablement en Allemagne.

La restauration des grands équilibres Un peu d'histoire récente de l'Allemagne¹

L'Allemagne est le premier pays d'Europe par sa population (82 millions d'habitants) et son PIB (environ 2 500 milliards d'euros). Sa performance est à apprécier au regard de la difficile intégration de la RDA (1989) et des sacrifices de solidarité que la RFA a dû et continue de devoir consentir dans ce but (impôt de solidarité sur les revenus de 7,5 % et passage de la TVA de 14 à 15, puis 16 %).

L'Allemagne est un État fédéral, unissant seize *Länder* qui sont, à la différence des régions françaises, autant d'États dont l'accord, par l'intermédiaire de votes au sein du *Bundesrat*, est nécessaire pour approuver les lois passées au niveau du Parlement fédéral (le *Bundestag*).

Politiquement, quatre grands partis s'imposent sans qu'aucun puisse à lui seul prétendre à la majorité : la CDU-CSU de centre-droit, le SPD de centre-gauche, le FDP libéral et les Verts. L'histoire politique récente est donc celle des coalitions diverses qui ont successivement tenu le pouvoir comme nous allons le voir.

La fin de l'ère Kohl (1982-1998)

À la signature du Traité de Maastricht (1992) créant l'Union européenne, c'est la coalition chrétienne-démocrate et les libéraux qui sont au pouvoir (le chancelier est Helmut Kohl), le SPD ne dépassant pas un tiers des voix. La période est dominée par les mesures en faveur de la réunification, mais déjà émerge une politique de compétitivité globale (allègements fiscaux en faveur des entreprises en particulier).

En 1994, la même coalition est réélue et Helmut Kohl, entamant son quatrième mandat de chancelier, conduit une politique de

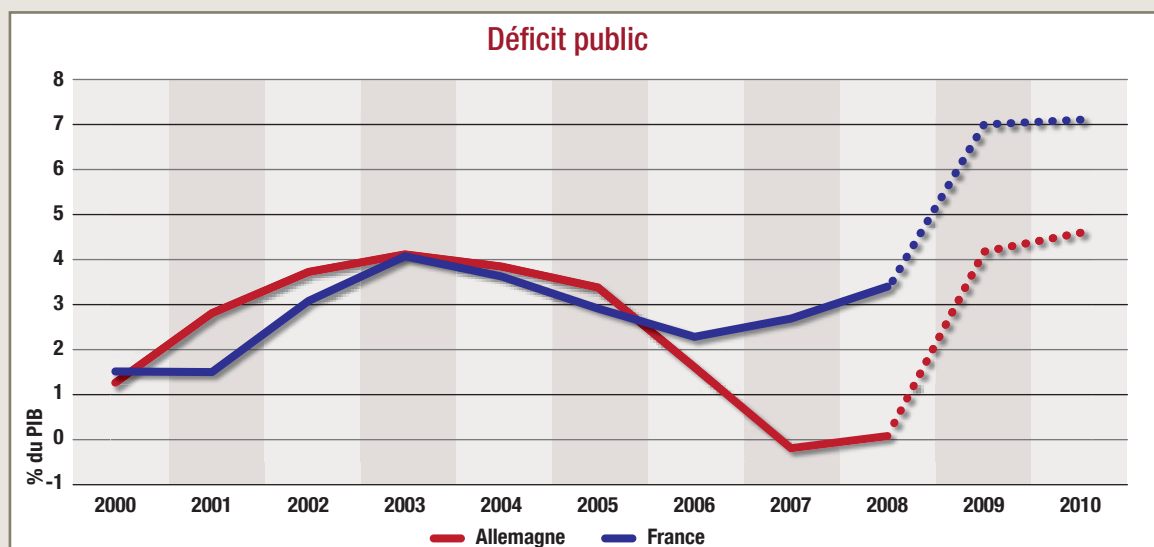
réduction des acquis sociaux (visant surtout les indemnités en cas de maladie et la protection contre le licenciement).

En 1997, le Conseil des sages recommande une politique de l'offre pour redynamiser la compétitivité et l'activité allemandes à long terme. Le gouvernement fait adopter l'ouverture de la concurrence du marché des télécommunications, la réduction progressive des taux des pensions de retraite et le relèvement de la TVA.

La période Schröder (1998-2005)

1998 voit la défaite de la coalition CDU/FDP aux élections. Gerhard Schröder devient chancelier, appuyé par une coalition de gauche SPD/Verts. Mais dès l'année suivante, le ministre des Finances SPD démissionne, désavoué pour avoir voulu conduire une politique « mixte » fondée sur le desserrement de la politique budgétaire. Son successeur instaure un programme d'économies (retraites notamment). En 2000 intervient une réforme fiscale orientée toujours vers la compétitivité, notamment par la baisse des prélèvements sur les bénéfices des entreprises (taux unique de 25 %), l'instauration de l'impôt fiscal et l'exonération complète des plus-values sur cessions de valeurs mobilières.

En 2002, la coalition SPD/Verts et Gerhard Schröder sont reconduits, mais l'Allemagne, très dépendante des exportations qui s'effondrent avec l'éclatement de la bulle technologique, s'enfonce dans le marasme sous l'excès des charges de son système social et est qualifiée de « lanterne rouge de l'Europe ». Chômage, déficits et endettement s'envolent de pair et le PIB recule de 0,2 % en 2003. C'est à ce moment que l'économiste



Sources : 2000 à 2008, Eurostat ; 2009-2010, prévisions du FMI

Lecture : l'évolution des courbes met parfaitement en évidence la rupture intervenue dans l'économie allemande à partir de 2005, conséquence des mesures de l'Agenda 2010. La situation des finances allemandes s'améliore de façon spectaculaire puisqu'en 2007 et 2008 le budget fédéral est en équilibre, voire mieux. Par comparaison, les déficits français sont respectivement de 2,7 et 3,4 % pour ces deux années. Cela signifie qu'en Allemagne, les déficits structurels sont vaincus, mais pas en France. Des causes conjoncturelles creuseront le déficit dans les deux pays, mais, partant de moins haut, le déficit allemand devrait se résorber alors qu'en France il serait encore supérieur à 4 % en 2014 pour le FMI. D'autre part, ces prévisions tiennent compte de plans de relance beaucoup plus importants en Allemagne qu'en France (près de 100 milliards en deux plans outre-Rhin contre 26 en France). Autrement dit l'absence de déficit structurel a permis une relance beaucoup plus vigoureuse en Allemagne.

HW Sinn publie une étude, appelée à un grand retentissement, intitulée « L'Allemagne peut-elle encore être sauvée ? » et préconisant l'abandon de l'État-providence en rétablissant l'équilibre entre le marché et le modèle social.

C'est de **2003** que date le tournant essentiel de la politique économique allemande, avec l'Agenda 2010, un ensemble de réformes lancées par le chancelier Schröder ; réformes qui encore aujourd'hui s'intègrent dans la ligne de la politique de la chancelière Angela Merkel. Le chancelier part de l'idée que le marasme allemand tient surtout à des raisons structurelles internes au pays. D'où une série de réformes comprenant, d'une part, les quatre lois Hartz d'activation du marché du travail et d'assouplissement du droit du travail et, d'autre part, la révision du système de protection sociale conjuguée à la baisse des prélèvements.

En **2004**, l'accord de Pfordzheim instaure une très grande flexibilité dans les salaires et la durée du travail.

Les débuts d'Angela Merkel (depuis 2005) et l'arrivée de la crise

Les courageuses réformes Schröder conduiront le chancelier à sa perte. À la suite des élections anticipées de 2005 naît la Grande Coalition CDU-CSU/SPD et Angela Merkel devient chancelière. Le programme est vaste et combine assainissement budgétaire (hausse de trois points de la TVA, nouvelle tranche de l'impôt sur le revenu, diminution des indemnités chômage, remise en cause d'avantages fiscaux, réduction à hauteur d'un milliard des dépenses publiques de personnel) et

soutien à la croissance (25 milliards dans les secteurs prioritaires, allongement de la période d'essai à deux ans).

En 2008 intervient une importante réforme de la fiscalité des entreprises. Elle aboutit à diminuer de 9 points, de 39 % à 30 %, la taxation des entreprises, impôts sur les bénéfices et taxe professionnelle compris.

Les élections fédérales de **2009** voient la quasi-déroute du SPD, la relative victoire de la CDU et la forte percée des libéraux du FDP. Le nouveau gouvernement d'Angela Merkel comprend donc une forte participation de ministres libéraux et contraint la chancelière à un difficile arbitrage, d'autant que l'Allemagne doit aussi faire face à la crise. Pour le patronat cependant, il ne fait pas de doute que l'heure des réformes a sonné. Fin octobre, un accord de coalition est intervenu dans le cadre d'un programme de quatre ans et dont la mesure la plus spectaculaire consiste en une réduction d'impôts considérable, à hauteur de 24 milliards d'euros, bénéficiant aux PME, aux familles nombreuses et aux héritages (droits de succession).

Lanterne rouge de l'Europe en 2003, l'Allemagne a depuis amorcé un spectaculaire virage qui l'a conduite, sous toutes les coalitions, de droite comme de gauche², à limiter sérieusement le rôle de l'État-providence au profit de la responsabilité individuelle et de la compétitivité et lui a permis de restaurer ses grands équilibres économiques.

¹ Voir Isabelle Bourgeois et René Lasserre, *La République fédérale d'Allemagne*, travaux et documents du CIRAC, sur lequel notre résumé se fonde largement.

² On peut établir un parallèle entre l'Agenda 2010 de Gerhard Schröder et les réformes fondamentales qu'a réalisées vingt ans plus tôt Pierre Bérégovoy, à ses dépens lui aussi, pour revitaliser le secteur financier et boursier français.

France/Allemagne

L'Allemagne mène une politique de l'offre fondée sur la compétitivité, le développement de ses parts de marché, la modération salariale et la rigueur budgétaire avec un certain recul de la protection sociale. La France offre par opposition un visage de nation proluxe et dépensière, dans un cadre d'assistanat généralisé et de politique de la demande (quoi qu'on en dise à entendre les discours sur le pouvoir d'achat) où le maintien d'une protection sociale élevée est jugé essentiel. Ce n'est pas l'annonce d'une baisse allemande des impôts de 24 milliards d'euros, déjà concrétisée bien qu'avec difficulté à hauteur de 8,5 milliards qui suffira à modifier ce constat de divergence.

Dans le but de revenir à l'équilibre budgétaire dans les meilleurs délais après la crise, la loi fondamentale allemande a été modifiée cette année pour inclure un pacte de stabilité aux termes duquel à partir de 2016 l'État fédéral doit limiter tout nouvel endettement à 0,35 % du PIB, tout nouvel endettement étant interdit aux Länder à partir de 2020. En écho de cette disposition, Éric Woerth vient en France de se déclarer « favorable à ce que l'on affiche des règles plus contraignantes, sur le solde budgétaire et sur le niveau des dépenses publiques, dans un texte qui aurait une portée supérieure à une loi " classique " ». Il a évoqué des économies de l'ordre de 10 % sur les dépenses de fonction-

nement de l'État et réuni les 489 opérateurs de l'État (250 000 emplois et 33 milliards d'euros de dépenses) pour leur demander le même effort. Attendons la suite.

Au total, les dépenses publiques françaises ont été en 2008 de neuf points de PIB supérieures aux dépenses allemandes, ce qui signifie que si le taux français était équivalent au taux allemand, les dépenses publiques seraient inférieures de 175 milliards d'euros !

Le gouvernement montre certes sa préoccupation, mais son action reste ambiguë et trop modeste. La ministre de l'Économie a ainsi exprimé ses plus grandes réserves sur la possibilité de repasser sous la barre des 3 % de déficit en 2013, taux qui correspond à l'engagement de principe qu'elle a pris à l'égard de Bruxelles... mais à condition que la reprise de la croissance soit particulièrement vigoureuse. On peut facilement prédire que même une reprise exceptionnelle ne suffirait pas³, et qu'il est indispensable de faire feu de tout bois pour diminuer le déficit public par la baisse des dépenses publiques, plus vigoureusement que ce n'est le cas à l'heure actuelle.

³ On prédit un déficit de 8,5 % du PIB en France pour 2010, contre 4,7 % en Allemagne. L'effort français pour revenir à 3 % devrait se situer aux alentours de 100 milliards d'euros, soit, avec 44% de prélèvements obligatoires, environ 220 milliards d'augmentation du PIB si l'on ne comptait que sur la croissance.

2 | Entreprises, compétitivité et salaires

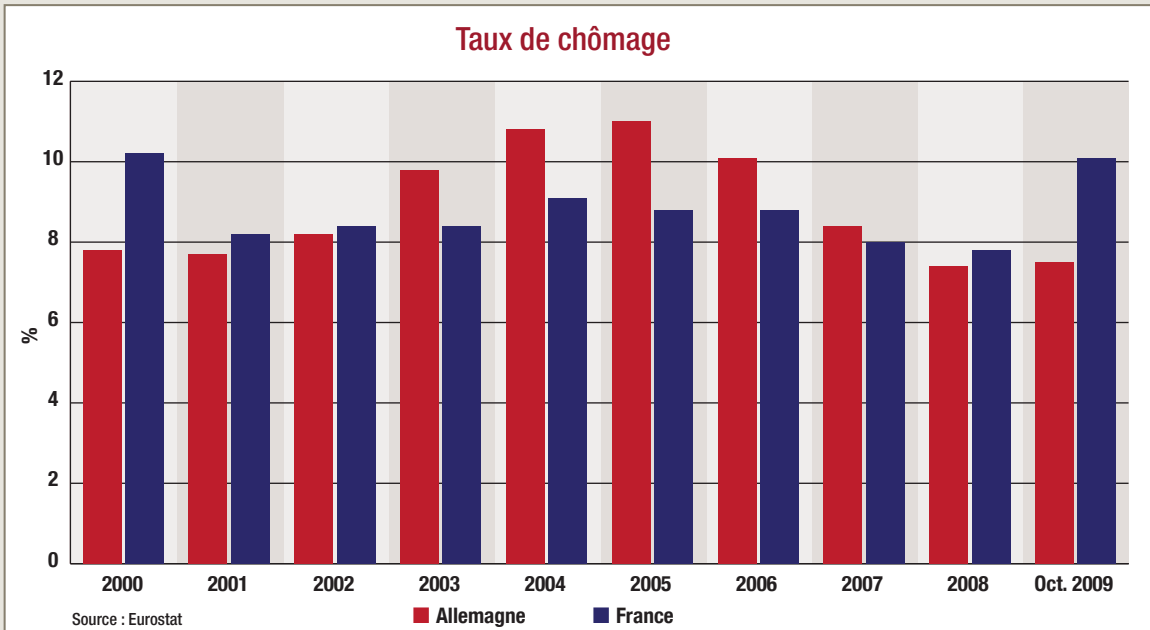
Coût du travail et salaires

Coûts et salaires dans l'industrie et les services en 2006 (en €)

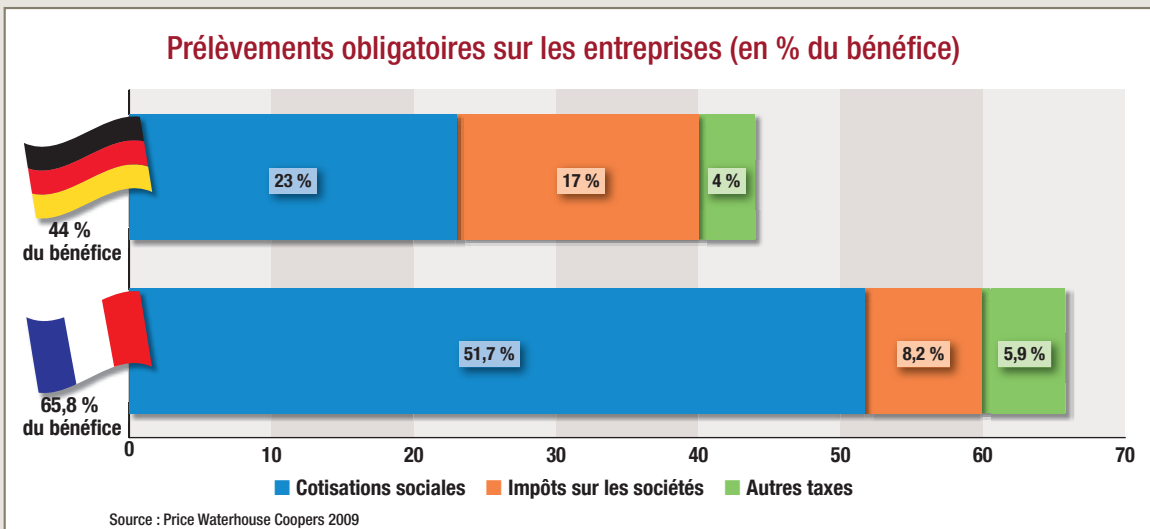
		Allemagne	France
Données Eurostat	Coût horaire	27,60	30,25
	Salaire horaire	16,12	15,53
	Salaire brut annuel moyen	37 587	32 572
Données OCDE ¹	Salaire brut annuel moyen	42 003	31 464
	Cotisations sociales employeurs (en % du salaire brut)	20,50 %	42,26 %

La référence retenue pour le calcul des cotisations et du salaire brut moyen est celle d'un célibataire sans enfants.

Lecture : Les statistiques sont difficiles à utiliser en raison de problèmes de cohérence des données. D'autre part, les différents instituts fournissent des indications quelquefois divergentes. On peut toutefois retenir que le coût horaire du travail (salaires + cotisations employeur) est plus faible en Allemagne (même si d'autres statistiques indiquent un coût annuel plus important en Allemagne) alors que les salaires bruts allemands sont nettement supérieurs aux salaires français. La différence tient beaucoup au montant des cotisations em-



Lecture : on remarquera particulièrement l'évolution nettement divergente des deux pays sur le dernier trimestre connu (octobre 2009) qui paraît signaler la sortie de crise en Allemagne. On ajoutera que le taux d'emploi a augmenté fortement en Allemagne depuis 2005, pour se retrouver en 2008 trois points au-dessus du taux français. Il y a discussion sur le point de savoir si les meilleurs résultats allemands ne sont pas dus à un plus grand recours au chômage partiel. Notons toutefois que la baisse du chômage observée récemment ne coïncide pas avec une augmentation du recours au chômage partiel et aussi que la France recourt à une mesure similaire (jusqu'à 75 % du salaire de base) sans connaître le même succès sur le front de l'emploi.



Lecture : la France est mal placée pour ce qui est du montant des prélèvements sur les bénéfices des entreprises, soit 165^e sur les 183 pays étudiés par PwC. Au total, les prélèvements se montent à 65,8 %, alors qu'ils ne dépassent pas 45 % en Allemagne. À noter que les cotisations sociales comptent pour 51,7 % à elles seules, soit le double de l'Allemagne. Ceci se traduit évidemment, toutes choses égales par ailleurs, soit par des salaires bruts inférieurs en France, ce que nous avons constaté ci-dessus, soit par un coût du travail plus élevé pour l'employeur.

ployeur. La supériorité des salaires allemands ne saurait faire oublier la remarquable modération salariale que connaît l'Allemagne dès lors qu'il faut assurer la compétitivité de ses entreprises. Entre 1994 et 2004, les salaires bruts n'avaient augmenté en moyenne que de 1,5 % par an (0,4 en net). Il fallut attendre 2008 pour que, cette modération ayant porté ses fruits, les syndicats repartent à l'attaque et que IG Metall, le syndicat de l'industrie, finisse par obtenir une augmentation générale de 8 % sous la menace de grandes grèves.

France/Allemagne

Dans son dernier rapport, le Conseil des prélèvements obligatoires, sous la plume de Philippe Séguin, remarque à propos de la compétitivité des entreprises françaises que le coût du travail est plus élevé en Allemagne. Ce n'est que partiellement vrai (mais erroné pour le coût horaire) et, surtout, c'est oublier que compétitivité ne rime pas en France avec flexibilité au rebours de l'Allemagne (voir ci-dessous). Les statistiques, établies au niveau des moyennes, perdent ainsi beaucoup de sens puisqu'elles recouvrent des réalités très différentes.

Ce n'est pas dire pour autant que ces chiffres expliquent à eux seuls les succès allemands à l'exportation. Les commentateurs font souvent référence à la solidité des grosses PME. Claude Martin, ambassadeur de France en Allemagne, note ainsi son étonnement devant l'attitude de persévérance des entreprises sur le long terme, aidées par la permanence du patrimoine dans les familles (elle-même dépendante d'un régime fiscal favorable, dont le gouvernement actuel s'inspire à juste titre)⁴. Les entreprises françaises commettraient une erreur en cherchant avant tout à saisir des opportunités quitte à se disperser en

offrant une image brouillée, en face d'entreprises allemandes préoccupées, au contraire, d'asseoir leur réputation et le sérieux de leurs produits sur le long terme. L'ambassadeur citait le cas de Flexi, entreprise spécialisée depuis longtemps sur un créneau limité: la laisse extensible pour chien. Mais le patron surveille avec vigilance son marché, de façon à ne jamais être surpris par la concurrence. Et l'entreprise emploie 850 personnes!

Quant à l'emploi, il est frappant de constater le déficit d'entreprises françaises en emplois marchands d'environ 20 % à population comparable d'autant plus significatif que l'Allemagne souffre encore sur le plan de l'emploi de l'ex-RDA. 20 %: il y a là une explication importante aux différences de charges et autres handicaps qui pèsent sur la France. On peut penser que la création des entreprises qui comptent pour l'emploi, celles qui sont créées dès l'origine avec des salariés par opposition à celles créées sans salarié, est une explication: 41 000 par an contre environ 200 000 en Allemagne. Pourquoi un tel écart? L'iFRAP travaille sur cette question sur laquelle il existe peu ou pas d'études.

⁴ Colloque du 17 mars 2008 de la Fondation Res Publica.

3 | Dialogue social et syndicats

L'autonomie tarifaire

Le dialogue social est la plus grande originalité du système allemand. C'est d'abord « l'autonomie tarifaire », principe suivant lequel les conditions de travail, y compris les salaires, sont de la seule compétence des partenaires sociaux négociant au niveau des branches d'entreprise, voire à celui de l'employeur isolé, sans ingérence possible de l'État. Dans le cadre de sa compétence législative et de sa politique économique, l'État peut seulement énoncer certaines directives et certaines conditions cadres à l'intérieur desquelles les conventions collectives peuvent être négociées. Ce principe, hérité, après la chute du Troisième Reich, de la méfiance à l'égard de l'État et de la volonté d'imposer la démocratie sociale directe, est inscrit dans la Loi fondamentale (la Constitution allemande).⁵

Ce modèle a évidemment favorisé le développement de syndicats puissants et représentatifs. IG Metall (avec un taux de syndicalisation de 30 %) pour l'industrie, et Ver.di pour les services en sont les exemples les plus importants. L'attitude responsable, prag-

matique et non idéologique des syndicats est souvent soulignée. À preuve, ces propos tenus par Wolfgang Schröder, l'un des responsables de IG Metall, interrogé sur les rigidités dommageables causées par la macro-régulation sociale au niveau de la branche et la menace que font peser les accords au niveau de l'entreprise⁶: après avoir défendu le système de l'autonomie « au cœur du partenariat social » et noté que « si l'État s'immisçait, il mettrait à mal un facteur essentiel de la compétitivité du modèle économique et social allemand », il souligne que « nous avons toujours cherché à tenir compte des difficultés que peuvent rencontrer certaines entreprises, en leur ouvrant un régime dérogatoire ». Plus loin: « Dans leur politique sur le temps de travail, les syndicats ont toujours tenu compte des impératifs de flexibilité. » Et, à propos des accords de Pfordzheim passés en 2004: « Nous avons signé un accord permettant aux entreprises de déroger aux minima de branche pour des impératifs de compétitivité. Nous avons donc élargi aux entreprises prospères le champ d'application des clauses d'ouverture, restreint jusque-là aux entreprises en difficulté. » Déclarations capitales démontrant la souplesse syndicale, tant sur

⁵ Article 9.3: « Le droit de fonder des associations pour la sauvegarde et l'amélioration des conditions de travail et des conditions économiques est garanti à tous et dans toutes les professions. Les conventions qui limitent ou tendent à entraver ce droit sont nulles et les mesures prises en ce sens sont illégales. »

⁶ Le modèle social allemand en mutation, travaux et documents du CIRAC, 2005, sous la direction d'Isabelle Bourgeois, p. 72 et suivantes.

la question de la durée du travail que sur celle des minima salariaux, dès lors qu'il s'agit d'assurer la compétitivité, même pour les entreprises « prospères ». Il existe une très grande variété de durées heb-

domadaires du travail, de 35 à plus de 40 heures, et la situation est très différente dans l'ex-RDA. Comme on le verra, une souplesse comparable existe à propos des justifications du licenciement.

France/Allemagne

L'autonomie tarifaire constitue une différence essentielle entre les deux pays. L'État français intervient en permanence dans les relations entre partenaires sociaux, en dictant les ordres du jour des rencontres, en prenant parti alternativement pour l'un ou pour l'autre, en menaçant de légiférer faute d'accord. Laurence Parisot, au nom du Medef, ne craint pas de rendre responsable l'État de l'échec fréquent des négociations, relevant que les « *interférences* » de l'État et ses constants arbitrages déstabilisent les partenaires en conduisant à leur « *infantilisation* »⁷.

Ce sont des termes forts qui devraient être médités ! Laurence Parisot aurait pu ajouter que l'État se déstabilise aussi lui-même vis-à-vis de l'opinion, en habituant les citoyens à le considérer comme seul responsable, ce qui exacerbe la tendance déjà très française au jacobinisme social et désarçonne les mêmes citoyens lorsque l'État doit avouer son impuissance (cf. la fameuse déclaration de Lionel Jospin sur l'État qui ne peut pas tout).

⁷ Dans une émission « *Docs en stock* » de la chaîne Planète, diffusée le 19 décembre 2009.

La cogestion

Deuxième volet du capitalisme rhénan, la cogestion est une grande originalité et une exception en Europe. Ce système comprend d'abord une représentation des salariés au niveau de l'établissement, au sein d'un « *Betriebsrat* », qui est un conseil d'établissement élu par le personnel. Ce conseil dispose d'un véritable pouvoir de codécision pour les questions touchant à la gestion collective du personnel et aux conditions de travail, d'un pouvoir de contrôle sur les mesures individuelles d'embauche et de licenciement et d'un pouvoir consultatif sur les questions économiques. C'est donc beaucoup plus que l'équivalent du comité d'entreprise français. Par ailleurs, au niveau de l'entreprise et non plus du seul établissement, existent plusieurs systèmes de cogestion réservés aux entreprises importantes. Pour les entreprises jusqu'à 500 employés, la représentation salariale s'exerce au niveau du conseil de surveillance à hauteur d'un tiers des membres. Au-delà de 2 000 employés, la représentation est numériquement paritaire, tempérée par la voix prépondérante du président élu par les actionnaires.

La cogestion dans les grandes entreprises a récemment perdu du terrain. Elle est d'autre part de plus en plus critiquée, au motif qu'elle entrave par sa lourdeur l'efficacité et la rapidité des prises de décision

et qu'elle constitue une exception inassimilable par le capitalisme étranger qui s'éloigne des entreprises allemandes. Se pose aussi le problème de l'absence de compatibilité avec la société commerciale européenne qui ignore la cogestion.

En revanche, le système du *Betriebsrat* paraît susciter des éloges, les commentateurs soulignant l'attitude responsable des représentants des salariés. Ces organes « *se sont ainsi engagés dans la mise en œuvre de plans concertés de sauvegarde de l'emploi et de la compétitivité, ont assumé des politiques de flexibilité négociée du temps de travail et des rémunérations, se sont associés à la gestion des qualifications et à l'organisation du travail (Rehder, 2003) donnant même dans la dernière période leur aval à des délocalisations économiquement justifiées. Régulant ainsi en bon ordre les contraintes sociales internes et les effets de la globalisation, les BR sont parvenus, dans la sphère de l'activité productive, à contenir en partie la régression des acquis sociaux tout en contribuant à préserver la compétitivité des entreprises.* »⁸

On a aussi remarqué que les restructurations dans les grands groupes, impliquant des réductions drastiques d'effectif, ont été réalisées beaucoup plus facilement lorsque des organes de cogestion intervenaient (chez EnBW, ABB et Trumpf, par exem-

(suite page 18) ►

⁸ René Lasserre, *Le Modèle social allemand en mutation*, CIRAC.

France/Allemagne

On est bien loin tant de la loi que de la pratique syndicale française, marquée par une idéologie de lutte des classes et non « *d'équilibre des forces entre capital et travail [qui] constitue le cœur même du modèle social allemand* », selon W. Schröder. Les partenaires allemands luttent, quelquefois durement, pour leurs intérêts, mais à l'intérieur d'un consensus où la recherche de

compétitivité est le maître mot, ainsi que dans le cadre de règles bien définies et respectées (voir ci-dessous le droit de grève). C'est toute la différence et elle n'est pas mince. Toutefois, il serait bien difficile d'introduire en France les règles de la cogestion, ce qui n'empêche pas d'en reconnaître la valeur dans un contexte différent.

(suite de la page 17) ►

ple). Le siège d'Aventis a été transféré à Strasbourg après la fusion avec Sanofi, mais le syndicat de la chimie estime que « *la direction du nouveau groupe commet une erreur en supprimant toute la représentation salariée. Elle prend le risque de se priver dès le*

départ d'une relation de confiance et de coopération. » Quoi qu'il en soit, l'Allemagne reste très attachée à la cogestion. Angela Merkel a récemment affirmé qu'il n'était pas question d'y porter atteinte, pas plus qu'à l'autonomie tarifaire.

18

4 | Droit du travail

Remarque générale : il n'existe pas de Code du travail en Allemagne, où le droit découle essentiellement des accords de branche. La loi n'intervient que dans certains domaines précis (maternité, maladie, sécurité du travail, protection contre le licenciement...). Nous n'évoquerons ici que le droit du licenciement, l'absence de salaire minimum et le droit de grève.

Le droit du licenciement

La loi sur la protection contre le licenciement ne s'applique depuis 2003 que dans les entreprises de plus de 10 salariés (5 auparavant) et à condition que l'ancienneté du salarié soit d'au moins 6 mois. Dans les autres cas, c'est le droit commun des contrats qui s'applique.

Lorsque cette loi s'applique, le licenciement doit être « socialement justifié ». Si celui-ci n'est pas dû à des motifs personnels, l'employeur doit faire état d'exigences économiques qui peuvent être de nature externe (perte de chiffre d'affaires) ou de nature interne : restructurations ou rationalisations de la production. D'autre part, le salarié ne peut saisir les tribunaux pour contester la légalité du licenciement que dans un délai de 3 semaines après notification de ce dernier.

La même loi exige que soient respectés des critères de choix social visant à protéger certains travailleurs. Toutefois, depuis 2003, l'effet de cette

règle est largement diminué dans la mesure où elle n'est pas applicable aux salariés que l'entreprise a intérêt à conserver en raison de leurs connaissances, de leurs compétences ou de leurs prestations, ou encore pour équilibrer la pyramide des âges.

En ce qui concerne l'indemnisation, celle-ci n'est exigée que dans le cas de plans sociaux (en théorie, la seule sanction d'un licenciement illégal est la réintégration, mais en pratique les contentieux ne sont intentés que dans le but d'obtenir une indemnité). Or les plans sociaux ne sont exigés que dans des cas restreints, concernant seulement 8 % environ des licenciements.

D'une façon générale, le législateur de 2003 a cherché à diminuer le plus possible l'imprévisibilité des conséquences d'un licenciement, lesquelles étaient considérées comme dissuadant les employeurs d'embaucher. Les pouvoirs du juge ont été restreints ainsi que la durée laissée au salarié pour contester le licenciement.

France/Allemagne

On mesure combien le droit allemand s'écarte du droit français. Le comité d'entreprise doit être toujours consulté et il prépare souvent lui-même la liste des salariés licenciés. La représentation salariale et le dialogue social sont donc importants, mais, en contrepartie, la liberté donnée à

l'employeur de décider de licencier est considérablement plus grande qu'en France. Ceci se vérifie principalement dans le cas des justifications admises pour le licenciement économique, qui représente le problème majeur du droit français auquel aucun gouvernement n'a voulu s'attaquer.

Le débat sur le salaire minimum

L'Allemagne ne connaît pas de salaire minimum légal, sauf dans un nombre très limité de secteurs (bâtiment, nettoyage...) où la fixation par la loi a été jugée nécessaire pour faire échec au *dumping* social. La question est devenue aiguë à propos de la Poste allemande, en raison de la présence de concurrents étrangers pratiquant des salaires très

bas. En 2007, le gouvernement a voulu étendre à tout le secteur postal l'accord intervenu avec le syndicat Ver.di, fixant à 9,80 € le minimum horaire. Mais le Tribunal de Berlin, dans une décision confirmée en 2008 par la Cour d'appel, a jugé cette extension illégale au regard de la règle de l'autonomie tarifaire. On remarquera que le minimum de 9,80 € est très inférieur au salaire

effectivement pratiqué par la Poste allemande, qui se situe entre 15 et 16 €.

Il existe actuellement un débat en Allemagne sur l'introduction d'un salaire minimal. La chancelière est opposée à la fixation uniforme et unique d'un tel minimum, en réservant les cas où la lutte contre le

dumping social nécessite une action particulière. C'est effectivement le point fondamental. La souplesse et le pragmatisme allemands s'opposent avec efficacité au jacobinisme centralisateur et autoritaire français. L'exemple des travailleurs saisonniers en est une bonne illustration (voir encadré de la page suivante)

France/Allemagne

L'emploi en France souffre incontestablement de ce salaire minimum uniforme et unique, imposé par la loi, sans laisser les partenaires sociaux en décider au cas par cas, comme en Allemagne. Notre Smic est de plus élevé, mais il peut être, soit trop fort, soit sans rapport avec les salaires réels.

Trop fort, par exemple, dans le cas des travailleurs saisonniers et des TPE et aussi sans rapport avec les salaires réels, nettement supérieurs au Smic dans les très grandes entreprises... sans toutefois atteindre le niveau des salaires allemands. Le Smic n'aurait-il finalement que des effets pervers ?

Le droit de grève

Le droit de grève est totalement encadré en Allemagne. Il est en premier lieu toujours interdit aux fonctionnaires. Même lorsque les fonctionnaires de la Deutsche Bahn (la SNCF allemande) ont été passés sous statut privé, le droit de grève a continué de leur être interdit.

En second lieu, la grève n'est légale que si elle porte sur les conditions de travail définies dans les conventions d'entreprise ou de branches. Toute grève « politique » contre des lois votées au Parlement ainsi que toute grève de « solidarité » sont illégales et peuvent être sanctionnées par une mesure de licenciement. En troisième lieu, l'exercice du droit de grève est enserré dans des procédures extrêmement strictes. La grève ne peut intervenir qu'au moment et dans le cadre de la renégociation des conventions d'entreprise ou de branche entre les organisations syndicales

et patronales et après un premier cycle infructueux de négociations. Il ne peut s'agir alors que de grèves d'avertissement, pour des durées très limitées et une partie seulement du personnel. La grève générale ne pourra intervenir qu'ultérieurement, sous réserve que 75 % au moins des syndiqués s'y déclarent favorables par référendum, alors qu'il suffit par comparaison que 25 % des syndiqués acceptent les accords négociés. Enfin, les statuts des syndicats prévoient généralement que ceux-ci s'engagent à rémunérer leurs syndiqués grévistes sur les fonds de leurs caisses de grève.

Cela explique qu'il n'y ait eu qu'à peine plus de 3 jours de grève en Allemagne en moyenne de 2001 à 2006, contre trente fois plus en France, où en 2008 plus de 1,8 million de journées de travail ont été perdues. Des chiffres de nature à faire rêver les usagers français des services publics.

France/Allemagne

Les progrès réalisés en France sur ce front restent hélas bien minces : une procédure d'alerte à la RATP, l'instauration d'un service minimum qui n'est au mieux qu'un demi-succès, le paiement des jours de grève des services publics maintenant exclu. En revanche, les grèves continuent d'être largement politiques, les syndicats utilisent le « droit de retrait » (travail dans des conditions dangereuses) dans la fonction publique de façon détournée pour faire grève illégalement sans préavis et la notion de grève n'a même plus de sens lorsqu'elle devient le fait d'étudiants ou de lycéens.

La grève n'est interdite en France qu'aux fonctionnaires d'autorité. Peut-on espérer raisonnablement des réformes législatives sur le modèle allemand ? On peut en douter fortement. Une extension à

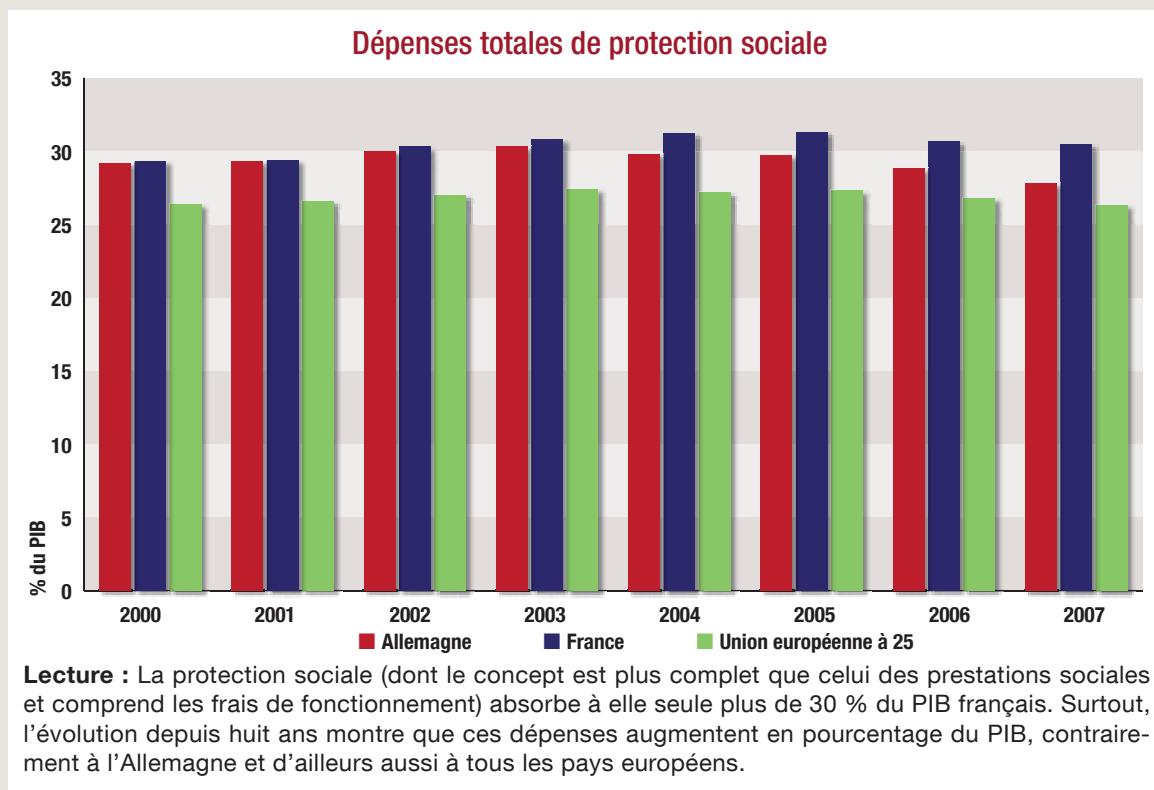
tous les fonctionnaires ne concernerait guère que l'Éducation nationale et non les services publics de réseau dont les personnels sont à statut spécial et qui, au surplus, emploient de plus en plus sous statut privé. On aurait tort, en vérité, de prendre le problème sous son aspect fonction publique. C'est tout le fonctionnement des syndicats et du dialogue social qui est à revoir (voir ci-dessus). Un changement d'attitude de l'opinion publique est aussi indispensable : les Français souffrent beaucoup des grèves des services publics, mais lorsqu'ils sont interrogés, ils disent « comprendre » les grévistes, voire accusent le gouvernement d'être responsable de la situation qui a causé la grève. La seule limite que connaisse cette dernière reste finalement son impopularité.

5 Protection sociale

Dans les deux pays, les dépenses de protection sociale sont très supérieures au budget de l'État. Leur mon-

tant témoigne donc d'un choix de modèle de société et leur maîtrise est essentielle à l'équilibre des pays.

20



Chômage : renforcer la responsabilité individuelle

Tout comme en France, le chômage allemand avait atteint des taux proches de 10 % au début des années 2000 : à la fois un drame au niveau des individus et une

charge qui met à mal les régimes sociaux. La loi Hartz IV de 2005 a entrepris de réformer ce domaine pour une raison simple « *notre système actuel est inefficace et n'est plus finançable à terme* » et avec une méthode claire : « *renforcer la responsabilité individuelle des personnes nécessiteuses à capacité de travail entière.* »

Fruits et légumes : les ravages du Smic

Dans le secteur des fruits et légumes, les producteurs français ne peuvent pas lutter au moment de la cueillette contre les importations allemandes, mais aussi espagnoles, belges, hollandaises ou italiennes, avec le résultat que les exploitations s'effondrent, que les produits français ne se vendent plus et que l'emploi diminue. Car le coût du travail, qui représente en France 50 % du coût total de production, se situe entre 11 et 13 € l'heure, comparé à 6 € en Allemagne, 7,80 € en Espagne, 7,37 € en Belgique ou 9,97 € (mais 4,47 € au-dessous de 18 ans) aux Pays-Bas⁹. À l'égard du voisin allemand, c'est par exemple la production de mirabelles qui souffre : le producteur allemand vend le kilo de mirabelles 0,20 € alors que son homologue français le produit déjà à 0,45 €. Cette situation déjà ancienne avait entraîné des aides aux producteurs français de fruits et légumes et, en 2009, la Commission de Bruxelles a enjoint à la France de faire rembourser ces

aides illégales consenties entre 1992 et 2002, car contraires à la concurrence, pour un montant de plus de 500 millions d'euros avec les intérêts. Les producteurs s'y refusent et, cet automne, le ministre Bruno Le Maire, qui ne conteste pas la décision de Bruxelles dans son principe, offre aux producteurs l'exonération totale des charges sociales pour le travail saisonnier, ce qui devrait abaisser le coût du travail au niveau du Smic, soit 9 €.

Mais cela ne pourra suffire à réduire l'écart. La principale distorsion de concurrence provient d'un Smic rigide en France. Dans les exemples ci-dessus, l'Allemagne et l'Italie ne connaissent pas de salaire minimum, en Espagne ce dernier est très bas et il est modulé en Belgique et aux Pays-Bas. En Allemagne, la durée de travail est de 45 heures dans la filière et le recours à la main-d'œuvre importée très élevé.

⁹ Question orale de M. Biver au Sénat, n° 0599S, JO du 9 juillet 2009.

Le montant perçu par le chômeur pendant la phase initiale d'indemnisation n'a pas été modifié. Il conserve de 60 à 67 % de son ancien salaire. Mais la loi Hartz IV, telle que modifiée en 2008, a réduit considérablement la durée de versement de cette assurance, passée de 32 à 12 mois pour les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans, à 15 mois à partir de 50 ans, 18 mois à partir de 55 ans et 24 mois à partir de 58 ans. Aucune dispense de recherche d'emploi en raison de l'âge n'existe plus.

Au-delà de la durée de versement, l'indemnité chômage qui restait fonction de l'ancien salaire et représentait la moitié du revenu antérieur, constitue désormais un forfait d'environ 400 € par mois. Son montant est dégressif en fonction des autres revenus et du patrimoine du chômeur. Le bénéficiaire de cette indemnité signe avec la Maison de l'Emploi une convention de 6 mois qui comporte un volet d'insertion-formation, mais est assez contraignante. Le chômeur doit activement rechercher du travail et accepter tout travail, même si cela implique une baisse de qualification ou de salaire ou un changement de métier. En cas de refus, l'indemnité de chômage peut être réduite ou supprimée. L'existence de contraintes familiales ou autres limitent la rigueur de ces règles. Il est frappant de constater que l'ensemble de ces réformes ont été assumées par la classe politique, le président Horts Köhler (CDU) soutenant le gouvernement SPD/Verts : « *L'État social dans sa configuration actuelle a présumé de ses moyens... Il nous faut changer de mentalité, pour trouver un nouvel équilibre entre la responsabilité individuelle et la protection sociale.* »

Retraites

En Allemagne, le nombre d'habitants a commencé à baisser en 2005. Cette évolution rend le problème des retraites particulièrement aigu. Les retraites y sont organisées en trois piliers dont seul le principal de Prévoyance collective (GRV) est obligatoire et fonctionne par répartition et par points. Elle fournit un service analogue à celui des caisses obligatoires françaises CNAV, plus ARRCO/AGIRC. Quatre caisses différentes gèrent les salariés du privé, les fonctionnaires, les agriculteurs et les professions libérales. Les cotisations sont payées à parité par le salarié et son employeur pour un total de 19,5 % du salaire brut (25 % en France). Les salaires ne sont taxés que jusqu'à un plafond de 4 000 € par mois, beaucoup plus bas qu'en France (20 000 €).

Le second pilier est spécifique à chaque entreprise (y compris la fonction publique) et peut financer soit

une retraite « maison » payée par l'employeur soit contribuer à l'épargne retraite que se constitue chaque salarié. En France, ce niveau est assuré par des retraites supplémentaires d'entreprise peu répandues.

Le troisième pilier par capitalisation est optionnel et a été institué en 2001 pour encourager les Allemands à compenser la baisse prévue de leurs retraites. Cet investissement est fortement encouragé par une contribution de l'État mais encore peu répandu. En France, les récents Plans d'épargne en entreprise correspondent à peu près au même objectif.

Pour percevoir une pension à taux complet, l'âge de départ est fixé à 65 ans en Allemagne (60 ans en France) et sera progressivement porté à 67 ans en 2029¹⁰. Le taux d'emploi des 55-64 est de 15 % supérieur en Allemagne à ce qu'il est en France.

Contrairement au système de retraites français où le déficit sera croissant pour dépasser 100 milliards d'euros par an en 2050¹¹, le système allemand a été réformé et est structurellement en équilibre. Pour protéger la compétitivité de l'Allemagne, la réforme de 2001 a fixé un plafond de 22 % au taux de cotisation retraite en 2030 et admis que le niveau des retraites servirait de variable d'ajustement si les ressources s'avéraient insuffisantes. En 2009 et 2010, le régime allemand de retraite sera légèrement déséquilibré, mais sera à nouveau excédentaire en 2011. Seules des adaptations temporaires ont été nécessaires pour surmonter la crise économique de 2008-2009.

Santé

L'organisation et la qualité du système de santé, les facilités d'accès aux soins et l'état sanitaire sont similaires et satisfaisants dans les deux pays. Les niveaux des dépenses de santé sont élevés et identiques. Mais l'Assurance-maladie française est constamment en déficit et pour des montants considérables, alors qu'elle est le plus souvent en excédent en Allemagne. Pourquoi ?

Système de soins :

Dans les deux pays, les établissements de soins se partagent entre hôpitaux publics très majoritaires et cliniques privées. L'accès aux soins est particulièrement ouvert en Allemagne puisque le système du « tiers payant » s'applique aux consultations, gratuites du point de vue du malade. Le système du médecin « de famille » ou « traitant », chargé de suivre la santé de son abonné et de l'orienter vers un spécialiste en cas de besoin, existe dans les deux pays, mais est nettement plus contraignant en Allemagne.

Assurance-maladie :

En France comme en Allemagne, l'Assurance-maladie s'est structurée autour de caisses professionnelles et est principalement financée par des cotisations basées sur le travail et gérée par État et les partenaires sociaux (système « bismarckien »).

Pour les salariés, en France, la cotisation employeur est de 13,1 % et la cotisation salarié de 6 % sur la

Architecture à trois piliers de l'assurance retraite allemande		
Prévoyance collective : 80 %	Retraite d'entreprise : 10 %	Capitalisation individuelle : 10 %
Les pourcentages indiquent la part des retraites fournies par les différents piliers.		

¹⁰ *Quelles réformes pour les retraites en Allemagne ?*, Mechthild Veil, traduit par Isabelle Bourgeois.

¹¹ *La lettre du Conseil d'orientation des retraites*, juin 2009.

Solde de l'Assurance-maladie									
Mds €	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
France	- 6	- 10	- 13	- 8	- 6	- 5	- 4	- 11	- 15
Allemagne	- 3	- 3	+ 4	+ 2	+ 2	+ 2	+ 1	- 2	- 5

totalité du salaire. En Allemagne, le taux de cotisation est de 7 et 7,3 % respectivement sur un salaire plafonné de 3 675 € par mois. Une partie plus importante du financement provient donc de la fiscalité en Allemagne. Pour maîtriser les dépenses, en Allemagne comme en France, des mesures financières très voisines ont été prises pour responsabiliser les assurés : forfait hospitalier, participation par consultation ou boîte de médicament, utilisation des génériques, déremboursement de médicaments de confort.

Gouvernance :

Les gouvernements et parlements des deux pays sont très présents dans l'encadrement des systèmes de santé. Ce sont eux par exemple qui fixent les taux de cotisation et les règles de prise en charge par l'Assurance-maladie. En France, l'État intervient plus directement au jour le jour dans la gestion des caisses d'assurance.

Les trois détails qui changent tout :

Trois facteurs expliquent pourquoi la survie du modèle français est en permanence remise en cause par des déficits « abyssaux », tandis que le modèle allemand est en équilibre.

■ **Choix d'assureurs :** contrairement à la France où les assurés sont affiliés à une caisse nationale, les assurés allemands sont libres de choisir entre une centaine de caisses publiques, régionales ou professionnelles. Les personnes dont les revenus sont supérieurs à 4 000 euros par mois peuvent aussi s'assurer auprès de caisses privées. Des mécanismes de compensation sont en place pour éviter la sélection des risques. Un

mécanisme de bonus ou malus financier s'applique suivant la situation de l'assureur en fin d'année.

Cette concurrence entre caisses constitue un mécanisme essentiel d'équilibre du système de santé en Allemagne. Pour réussir, ces caisses travaillent sur le service aux assurés, la prévention, la qualité et les prix des soins fournis : trois sujets auxquels la CNAM ne s'intéresse pratiquement pas. Cet éventail de choix entre assureurs rend largement inutile le double niveau, coûteux et inefficace, qui existe en France entre la CNAM et les complémentaires santé.

■ **Hopitaux régionaux :** en France, les hôpitaux publics sont gérés par l'État central. En Allemagne, la quasi-totalité des hôpitaux, y compris les hôpitaux universitaires, sont gérés par les Länder qui financent une partie de leur budget. Cette structure décentralisée est favorable aux expérimentations et aux évolutions. Quand, par exemple, un Länder constate qu'il est incapable de gérer correctement un établissement, il fait preuve de réalisme et décide d'en confier la gestion à une entreprise privée. En France, les élus locaux se cantonnent à exiger plus de moyens pour leurs hôpitaux en s'intéressant peu à la qualité des soins et pas du tout à leur coût.

■ **Syndicat de médecins :** le syndicat des médecins de ville joue un rôle considérable en Allemagne, agissant comme une sorte de coopérative des médecins. Il négocie le montant annuel des dépenses de consultation avec le gouvernement et répartit ensuite son montant entre ses adhérents suivant leur activité. En cas de dépassement du budget, c'est lui qui applique des redressements nécessaires.

France/Allemagne

La démographie joue un grand rôle dans l'équilibre des comptes sociaux. Mais malgré une situation plus favorable, ceux de la France font face à des déficits permanents et croissants alors qu'ils sont en équilibre en Allemagne. Pour les retraites et le chômage, les systèmes français et allemands sont basés sur des principes identiques. Les gouvernements allemands n'ont pas fait de réformes « systémiques », mais ont eu le courage d'adapter les paramètres des systèmes aux besoins : retraite à 67 ans et niveau très faible des indemnités chômage après un an. À côté, les réformes françaises de 1993, 2003 et 2007 sont cosmétiques et il faudra les reprendre en 2010 et 2012. Pour la santé, les systèmes des deux

pays sont très différents. La concurrence régulée entre caisses d'Assurance-maladie et la responsabilité des Länder dans la gestion des hôpitaux publics fournissent des possibilités d'adaptation qui n'existent pas dans le régime centralisé et rigide français.

Dans le domaine social aussi, la démarche allemande est pragmatique : d'abord, décider le niveau des dépenses acceptables par l'économie allemande et, ensuite, fixer le niveau des allocations en conséquence. En France, la démarche est inverse : fixer d'abord le niveau souhaitable des prestations, puis trouver les ressources pour les financer. Comme la demande sociale est infinie, les régimes français ne peuvent être qu'en déficit.

Conclusion

En face du capitalisme anglo-saxon de nature essentiellement financière, le capitalisme rhénan est incontestablement original. C'est un libéralisme d'économie de marché, reposant sur un capital traditionnellement allemand, voire familial, relativement peu ouvert aux capitaux étrangers. Mais c'est aussi un « ordo-libéralisme » très organisé, mais non de façon étatique et centralisée, où les relations sociales sont fondées sur une participation très active de la représentation salariale et reposant sur un consensus social important acquis au paradigme de la compétitivité. Enfin, c'est un modèle pragmatique, où l'idéologie n'a pas sa place, et qui est très attentif au respect des grands équilibres économiques, particulièrement budgétaire. Quant au capitalisme français, on ne peut que le qualifier d'hésitant. Il n'est ni rhénan ni purement anglo-saxon, encore qu'il se rapproche davantage de ce dernier. Mais il est combattu de l'intérieur par des forces imprégnées d'idéologie hostile à l'économie de marché.

Réduire les divergences entre l'Allemagne et la France, pour quoi faire? L'axe franco-allemand est d'abord une nécessité si l'on veut que naisse une Europe qui ne se limite pas à instituer un grand marché. C'est un grand pari. L'Allemagne y est-elle attachée? On commente beaucoup en ce moment l'attitude jugée non coopérative de l'Allemagne, dont le souci est la compétitivité, et l'ambition première de faire sa place dans la mondialisation sans se préoccuper de ses voisins. Mais quoi qu'il en soit de ce procès d'intention, l'Europe sociale, leitmotiv en France, est une ambition sur la réalisation de laquelle il ne faut pas se faire trop d'illusion: l'examen des divergences auquel nous avons procédé montre que l'Allemagne est un pays de grandes traditions bien différentes de celles qui fondent l'identité française. Il serait vain de vouloir importer, en France comme ailleurs, des systèmes, comme celui que l'on résume sous le terme de capitalisme rhénan, qui sont dépendants de ces traditions et d'un système juridique parfaitement original. En ce sens, l'Europe sociale ne peut pas signifier une harmonisation des législations. Le principe européen de subsidiarité (c'est-à-dire la compétence des États membres pour tout ce qui n'est pas expressément réglé par les traités) continuera à régner en maître.

Il n'en reste pas moins que la France aurait tout intérêt à s'inspirer de grands principes suivis outre-Rhin. Trois d'entre eux méritent d'être cités: compétitivité, limitation du rôle de l'État et de la loi en tant que norme nationale uniforme, rigueur budgétaire.

La recherche de la compétitivité est un thème récurrent de la politique économique allemande. Il dicte la conduite des entreprises, mais aussi de tous les partenaires sociaux. Il repose sur un consensus qui transcende les luttes sociales. Nous avons beaucoup à apprendre à ce sujet et beaucoup d'éducation des mentalités à faire.

Limiter le rôle de l'État présente deux aspects: d'une part, laisser davantage d'autonomie aux partenaires sociaux en cessant d'interférer en permanence dans leurs négociations; d'autre part, la France doit se séparer de réflexes jacobins et centralisateurs aboutissant à tout régir par des lois uniformes et rigides. Ces deux aspects sont complémentaires et s'additionnent: il ne s'agit pas seulement de dire que l'État n'a pas à interférer dans la fixation des conditions de travail, il s'agit aussi de poser que les négociations n'ont pas nécessairement à conduire à des réglementations nationales et valant pour toutes les entreprises. Pour cela, il faut évidemment des partenaires sociaux forts et responsables et notamment des syndicats - le syndicalisme français, fragmenté, impuissant et trop dépendant d'une base extrémiste est encore à revoir.

Enfin, la rigueur budgétaire remet en cause, ici encore, le rôle hypertrophié de l'État-providence et l'augmentation apparemment irrépressible des dépenses publiques. Les gouvernements allemands ont su dire et faire admettre, qu'au-delà de certaines limites, le système social n'était plus « tenable ». L'Allemagne n'est pas disposée à nous suivre dans les avancées sociales dévoreuses de ressources budgétaires ou encore trop inspirées d'idéologie égalitaire et étatique (cf. l'isolement de la France sur la question des services publics) à laquelle nous sommes encore trop attachés. Rien de plus étranger non plus au modèle allemand que notre jacobinisme centralisateur où tout relève d'une loi uniforme et s'appliquant aveuglément à toutes les situations.

Le gouvernement actuel tente d'introduire des réformes qui vont dans le bon sens. Il lui reste à poursuivre l'effort tout en évitant l'écueil de l'étatisme interventionniste.