



«Ce que nous voulons, c'est une meilleure définition des tâches respectives des salariés et des entreprises dans la gestion de l'assurance maladie et que chacun prenne ses responsabilités.»

## «Mettre de la logique dans un système qui ne l'est pas»

Jean-Jacques Rommes, administrateur délégué de l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), estime que le message des patrons a du mal à passer. Ce fut encore le cas récemment avec leur proposition de réforme de la CNS.

**Les patrons ne veulent pas se retirer de la Caisse nationale de santé (CNS). Ils veulent que chacune des parties en présence prenne ses responsabilités. Les patrons parlent de logique et de transparence, mais aussi de démocratie. Explications avec Jean-Jacques Rommes.**

*Entretien avec notre journaliste Geneviève Montaigu*

**Flexibilité du temps de travail, réforme de la CNS et réforme fiscale sont autant de dossiers dans lesquels vous êtes opposé aux syndicats. Sentez-vous une sorte de désamour entre les patrons et leurs salariés?**

Jean-Jacques Rommes : Non, je ne pense pas qu'il y ait du désamour entre les salariés et leur entreprise. Nous essayons de faire des propositions dans l'intérêt des entreprises dans leur généralité. C'est un peu plus difficile parce que cela donne à nos messages une abstraction qui est telle que les gens ne comprennent souvent pas ce que nous disons. Notre message doit être un message dans l'intérêt de l'économie du Grand-Duché, donc dans l'intérêt des entreprises comme de leurs salariés. Je ne me vois pas du tout comme un représentant des entreprises dans une lutte permanente contre les salariés. Je trouverais cela d'une absurdité totale et ce n'est pas du tout ma vision du monde. Les salariés et leurs entreprises luttent ensemble dans ce pays pour sa prospérité économique.

**Quand vous parlez des salariés, vous pensez aux syndicats?**

Moi, je parle des salariés. Les syndicats ne sont pas les seuls représentants des salariés. Évidemment, il nous faut un interlocuteur et nous ne sommes pas mécontents d'avoir les syndicats pour cela. Mais il ne faut pas tout confondre : le plus grand syndicat du pays compte quelque 70 000 membres, frontaliers et retraités compris, alors que nous avons dans ce pays près de 400 000 salariés. Mais s'il n'y a personne d'autre qui représente directement les salariés, alors les syndicats prennent une certaine importance.

**Pourquoi dites-vous que vos messages sont abstraits?**

Ils sont quelquefois difficilement compréhensibles. Les gens ne connaissent guère le détail du financement de l'assurance maladie au Grand-Duché, par exemple. Alors, quand nous proposons un financement plus transparent, plus responsable pour tous les concernés, tout le monde comprend que les patrons veulent "se retirer" de quelque chose. J'ai même vu un titre de journal affirmer que les patrons vou-

laient se retirer de la sécurité sociale. Celui qui a écrit cela n'est pas venu à la conférence de presse que nous avons donnée. Cela fait vraiment un peu mal. En réalité, ce que nous voulons, c'est une meilleure définition des tâches respectives des salariés et des entreprises dans la gestion de l'assurance maladie et que chacun prenne ses responsabilités. C'est un modèle qui pourrait parfaitement plaire aux représentants des salariés. Je constate que, pour l'instant, l'OGBL n'a pas encore réagi.

**Non, mais le LCGB et le gouvernement ont réagi et votre proposition ne les fait pas bondir de joie...**

J'étais surtout très déçu de la réaction du gouvernement qui s'est exprimé contre notre proposition parce que je n'y vois que la peur du changement et l'absence de réflexion. S'agissant d'une proposition de réforme d'une telle ampleur, cela me rend un peu triste. Je n'ai pas apprécié que le Premier ministre déclare que les patrons auraient "décidé unilatéralement" de ficher le camp de la CNS, car ce n'est pas le cas et surtout ce n'est pas possible. Je rappelle aussi que la Mutualité des employeurs est un organisme de la sécurité sociale. Nous sommes simplement en train de faire une proposition de réforme fondamentale qui permettrait un fonctionnement plus logique et transparent.

**Une réforme logique et transparente, dites-vous, et sans coût, c'est plutôt rare... Mais est-ce possible?**

Oui, c'est rare, mais c'est possible et c'est pour cela que c'est une bonne idée! Le système actuel est le résultat d'une histoire qui est allée dans tous les sens avec beaucoup de compromis politiques, mais qui n'a guère de logique interne. C'est le résultat aussi des négociations de 2006 sur le statut unique. Si vous expliquez ce système à un bon logicien qui ne connaît rien à l'histoire, il proposera rapidement une réforme proche de notre proposition, mais certainement rien de ce que l'on connaît aujourd'hui. Nous proposons de mettre de la logique dans un système qui ne l'est pas. Notre intérêt, c'est d'être responsables là où nous sommes responsables, comme l'absentéisme dans les entreprises par exemple. Il faut donc mettre les salariés face à leurs responsabilités qui est celle de financer leurs maladies de façon solidaire. L'assurance, c'est une solidarité des gens qui financent les frais de ceux d'entre eux qui sont malades. Cette assurance-là n'est pas typique des entreprises, mais aujourd'hui elles sont impliquées dans des décisions qui ne sont pas les leurs. J'avais cité l'exemple d'une personne de 90 ans pour qui il faut décider si elle a encore droit au remboursement d'une hanche artificielle. C'est aux assurés



Photos : hervé montaigne

«Les entreprises ne peuvent pas abandonner l'éventuel gain de productivité qu'elles pourraient avoir avec une flexibilité plus importante en donnant dès le départ plus de congés.»

de dire combien de protection ils veulent et pas aux patrons des salariés cotisants.

**Si cette idée est bonne, pourquoi le gouvernement, qui réforme à tout va, n'en veut pas?**

Ce qui se passe, c'est que la politique profite d'une sorte d'opposition naturelle entre les représentants des entreprises et les syndicats. Elle sait que ces deux-là vont s'entredéchirer et elle entend en profitant en prenant la décision pour eux. Elle paie 40 %, elle a le pouvoir à 100 % et les entreprises sont généralement les dindons de la farce. Donnons donc aux assurés la possibilité de déterminer eux-mêmes leur système! Malheureusement, ce gouvernement a une certaine faiblesse politique qui ne lui permet pas de prendre à bord des idées fortes, nouvelles. Dès le départ, je doutais qu'il soit capable de s'engager dans cette réforme, mais cela restera un débat qui doit avoir lieu et qui va bien au-delà de cette présente législature. Ceci dit, j'espère quand même que les gens qui ont actuellement en charge ces dossiers nous donneraient la chance de réfléchir ensemble sur ce modèle.

**Quel est véritablement votre intérêt dans cette réforme de la CNS?**

Il faut retourner la question. Dans l'actuelle distribution des tâches, nous n'avons pas d'intérêt direct à faire valoir dans les prestations en nature et nous sommes quand même impliqués. Ainsi, nous sommes assis à cette table et on nous demande de relever les prestations en nature parce qu'il y a assez d'argent dans les caisses. Évidemment, l'intérêt des entreprises serait de baisser les cotisations. Quel autre intérêt direct pourraient-elles avoir? Les salariés, eux, peuvent par contre avoir des intérêts tout à fait différents. Ils peuvent ainsi revendiquer des cotisations moindres, ce qui serait parfaitement logique, mais ils peuvent

aussi prétendre à de meilleurs remboursements, par exemple, pour les lunettes ou pour les dents. Ils peuvent vouloir l'un ou l'autre, alors que les entreprises ne peuvent avoir qu'un intérêt financier. Nous voyons bien que nous avons ici une responsabilité qui n'est pas la nôtre. Ce ne sont pas les entreprises qui ont besoin de lunettes, mais les gens.

**Finalement, c'est le gouvernement qui décidera...**

Oui, ce qui est absurde! Il serait normal que les assurés qui cotisent dans ce système décident de ce qu'ils veulent, et ils recueillent la

des employeurs sont à peu près de 330 millions. Les prestations en nature (NDLR: qui concernent tous les remboursements de soins de santé) s'approchent des 2 milliards d'euros par an en 2014. La partie espèces et mutualité est donc bien plus petite que la partie prestations en nature. Si on compensait purement et simplement les deux, les entreprises seraient gagnantes. Donc, si on veut atteindre l'objectif de la neutralité financière, il faudrait équilibrer en augmentant les salaires bruts en même temps que les cotisations des salariés. Évidemment, cela mettrait les syndicats devant leurs responsabilités, car ils se sont placés dans une

**L'organisation du temps de travail, c'est votre cheval de bataille du moment où vous affrontez encore les syndicats. La situation a-t-elle une chance d'être débloquée?**

Il y a un syndicat qui réclame du congé supplémentaire et un autre qui réclame des garanties dans le cadre des décisions qui sont prises dans les entreprises sur la flexibilité du temps de travail. Ils ont donc une approche radicalement différente. Le LCGB exige plus de codécision au niveau des délégations des entreprises pour que les salariés puissent eux-mêmes décider de leur

mais c'est bien la réalité. Si on enlevait cette idée de congé, on pourrait discuter. J'ai l'impression que nous trouverions un accord avec le ministre. Après tout, il a son mot à dire. Ce n'est pas qu'une question de partenaires sociaux. Mais en tout cas, les entreprises ne peuvent pas abandonner l'éventuel gain de productivité qu'elles pourraient avoir avec une flexibilité plus importante en donnant dès le départ plus de congé.

**Les entreprises ont déjà introduit plus de flexibilité en accord avec leurs salariés dans les conventions collectives...**

Oui. Nous sommes en train de discuter de la législation de base, en dehors des conventions collectives. Pour le principe, c'est important. Mais 80 % des entreprises ne sont pas concernées par le débat héroïque que nous sommes en train de mener. C'est une autre raison, c'est pourquoi il est impossible pour nous de négocier du congé supplémentaire dans ce cadre-ci. À la fin, le ministre devra trouver un juste milieu. Évidemment, les entreprises veulent plus de flexibilité et cela peut charger les salariés, c'est vrai. Mais il est vrai aussi que les salariés eux-mêmes veulent plus de flexibilité et que cela peut charger les entreprises, par exemple le congé parental que nous avons accepté et même encouragé.

**Pourquoi n'avez-vous pas lié les deux dossiers?**

Nous voulions le faire, mais le gouvernement ne voulait pas faire un lien politique, sans doute parce que Madame Cahen [ministre de la Famille] ne voulait pas dépendre des succès ou des échecs de Monsieur Schmit [ministre du Travail]. Elle ne voulait aucun lien mécanique entre les deux dossiers, ce que je peux comprendre. Mais il reste que pour nous, c'est un lien normal.

Il y a un syndicat qui réclame du congé supplémentaire et un autre qui réclame d'autres garanties!



transparence du système au passage. Aujourd'hui, les gens revendiquent la démocratie, ils veulent de la participation partout. Ici, nous la leur offrons gratuitement et on entend: "Oh, les patrons se retirent de la CNS."

**Que représentent les absences en termes de coût pour les entreprises?**

Les prestations en espèces (NDLR: le financement des congés maladie et maternité) de la CNS sont de l'ordre de 250 millions, tandis que les dépenses au niveau de la Mutualité

situation un peu particulière. Je rappelle qu'ils négocient les salaires dans le secteur de la santé en voulant faire appliquer l'accord de la fonction publique, ce qui va coûter un argent fou. En même temps, l'OGBL entretient une "Patienten Vertriebung" (NDLR: association de défense des intérêts des patients). Finalement, ils veulent aussi garantir les intérêts des cotisants au niveau des coûts. Bref, ils sont partout et nous ne sommes nulle part. Tout cela n'est pas logique. Il serait logique que du côté salarial, on décide de quel système on veut et qu'on le finance.

flexibilité et qu'ils y trouvent un intérêt. Voilà pour les exigences du LCGB auxquelles nous sommes confrontés, alors que du côté de l'OGBL, nous trouvons essentiellement cette idée farfelue de charger la barque avec une semaine de congé supplémentaire. Je ne suis pas forcément ravi des exigences du LCGB, mais je constate qu'il est bien dans le sujet, alors que l'OGBL est hors sujet en disant qu'il ne discutera pas si cette semaine supplémentaire n'est pas accordée. Alors on ne discute pas. D'où ce sentiment de blocage. Cette différence n'est pas thématique à l'extérieur,

# Repères

**État civil.** Jean-Jacques Rommes, 58 ans, est marié et père de deux fils.

**Formation.** Il est détenteur d'une maîtrise en droit privé de l'université de Nancy.

**Banquier.** Il a travaillé pendant dix ans au sein de la Banque internationale à Luxembourg, qu'il a quittée en tant que directeur du département juridique pour rejoindre l'ABBL en 1993.

**ABBL.** En 1993, il entre à l'Association des banques et banquiers, Luxembourg (ABBL) en tant que conseiller de direction avant d'en devenir le directeur de 2005 à 2014.

**UEL.** Depuis 2014, Jean-Jacques Rommes est administrateur délégué de l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL).