

Suède

Un syndicalisme fort, confronté à des évolutions déstabilisantes

Annie JOLIVET

La Suède se caractérise par un taux de syndicalisation parmi les plus élevés des pays développés, plus de 80 % en moyenne. S'il n'existe pas de crise des effectifs, des transformations structurelles du marché du travail et des modalités de la négociation collective perturbent l'organisation et la représentativité des syndicats suédois.

Le mouvement syndical

Trois confédérations dominent le mouvement syndical. La Confédération générale du travail de Suède, LO, est la plus importante avec la moitié des actifs (cf. tableau). Elle rassemble essentiellement les syndicats ouvriers. Le syndicat des ouvriers municipaux (*Kommunal*) est le plus important avec 608 998 membres

(29,5 % des effectifs de LO). Vient ensuite le syndicat de la métallurgie (*Metall*) avec 418 070 membres (20,2 %). La Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés, TCO, organise un quart des actifs. Parmi les plus importants affiliés figurent le syndicat des employés et techniciens de l'industrie (*SIF*), le syndicat national des enseignants et le syndicat des employés municipaux. Enfin, la Confédération générale des travailleurs intellectuels de Suède, SACO, représente 11 % des actifs. Elle s'adresse aux diplômés de l'université et aux groupes apparentés, dont la grande majorité travaille dans le secteur public. Ses deux plus importants syndicats sont l'association suédoise des ingénieurs diplômés (*CF*) avec 81 421 membres (17 %) et la fédération nationale de l'enseignement (*Lärarnas*

Tableau

	Fondée en :	Syndicats affiliés	Nombre de membres (décembre 1999)
LO <i>Landsorganisationen i Sverige</i>	1898	20	2 066,455
TCO <i>Tjänstemannarörelsens Centralorganisation</i>	1944	18	1 046,899
SACO <i>Sveriges Akademikers Centralorganisation</i>	1947	26	479,000

Source : Berg (2000a)

SUEDE

Riksförbundet) avec 69 222 membres (15 %). Outre ces trois confédérations, il existe quelques petits syndicats autonomes (pilotes de lignes, pompiers par exemple).

Les trois confédérations présentent certains traits communs. Tout d'abord elles rassemblent des syndicats à la fois du secteur public et du secteur privé. TCO en particulier résulte de la fusion de deux confédérations centrales de cols blancs représentant l'une les employés du secteur privé, l'autre les salariés de la fonction publique. Ensuite, les syndicats affiliés ont un statut indépendant. Les confédérations ont donc pour principales fonctions d'organiser la coordination des fédérations (et de régler les éventuels conflits de compétences entre syndicats affiliés), de définir les grandes orientations de la politique de la confédération et d'assurer un lobbying auprès des autorités. Elles contrôlent également les conflits dans la mesure où elles gèrent un fonds de solidarité destiné à soutenir financièrement les syndicats concernés.

En revanche, le principe de syndicalisation diffère. Au sein de LO s'applique depuis longtemps le principe du syndicat d'industrie : un seul des syndicats affiliés représente les salariés d'un même lieu, quelles que soient leurs activités. Seul le secteur du bâtiment est organisé en partie selon une logique professionnelle. Par contre, certains syndicats de TCO et les syndicats affiliés à SACO sont structurés selon une logique professionnelle. Les liens avec les partis politiques sont également différents. LO a toujours coopéré étroitement et ouvertement avec le Parti social-démocrate, qui a gouverné le pays la plus grande partie du temps depuis les années 30. Traditionnellement de tendance social-démocrate, TCO est devenue de plus en plus indépendante au

cours des dernières années. SACO est politiquement indépendante.

Le rôle des syndicats

Deux étapes capitales ont marqué l'évolution des relations professionnelles en Suède. En 1906, la Confédération des employeurs suédois (*Svenska Arbetsgivareföreningen*, SAF) et la Confédération générale du travail de Suède (LO), alors l'unique confédération existante, signaient le «compromis de décembre». Dans cet accord de principe, SAF reconnaissait aux travailleurs le droit de se syndiquer et de négocier, LO reconnaissant en retour les prérogatives patronales en matière de recrutement et de licenciement, de direction et d'organisation du travail. En décembre 1938, la convention de Saltsjöbaden, signée entre LO et la SAF après dix-mois de négociations, officialise la reconnaissance mutuelle des organisations syndicales et patronales et marque le début de relations durables entre les partenaires sociaux, soucieux d'éviter les conflits et toute intervention législative.

A travers la négociation collective, les syndicats jouent un rôle central dans la détermination des salaires et des conditions d'emploi. La loi sur la co-détermination sur le lieu de travail (1976) précise que tous les thèmes ou changements importants doivent faire l'objet d'une négociation collective.

Une convention collective contraint à la fois les membres du syndicat et les entreprises affiliées à l'organisation patronale signataires. En principe, une personne qui n'est pas membre du syndicat n'est pas couverte par cette convention, et aucune procédure d'extension n'existe. Cependant, l'employeur applique généralement les mêmes règles à

tous ses employés, pour éviter une action du syndicat. Les conventions collectives ont un rôle normatif : un employeur et ses salariés ne peuvent opter pour des conditions moins avantageuses que celles stipulées par la convention. Environ 90 % des salariés sont couverts par des accords collectifs (LO, 2000).

Seuls les syndicats ont la possibilité de déroger aux dispositions légales. Ainsi, la durée journalière et hebdomadaire peut être aménagée au niveau des branches par la négociation collective à condition que la convention qui le permet prévoit des contreparties pour les salariés (Jolivet, 2000). La loi sur la sécurité de l'emploi (1974) stipule qu'un employeur doit licencier en priorité les derniers embauchés et limite le recours aux formes précaires d'emploi, sauf accord avec les syndicats.

La loi sur la représentation au conseil d'administration (1987) pour les salariés du secteur privé permet au syndicat local de désigner des représentants au conseil d'administration : deux s'il y a au moins 25 salariés, trois s'il y en a au moins 1000. L'employeur doit fournir régulièrement aux syndicats toutes les informations concernant la situation financière de l'entreprise, la production, la politique des ressources humaines, et plus largement tout ce qui peut leur être nécessaire pour préserver les intérêts de leurs membres.

La loi sur l'environnement de travail (1978) a étendu le droit des syndicats à intervenir pour améliorer cet environnement, l'employeur en demeurant le principal responsable. Les syndicats rémunèrent des délégués à la sécurité, un au moins à partir de cinq salariés. Dans les établissements d'au moins 50 salariés, un comité de sécurité rassemble des re-

présentants du personnel et de l'employeur.

Les syndicats gèrent également les caisses d'assurance chômage. Les travailleurs qui y sont affiliés peuvent recevoir une allocation complémentaire d'assurance chômage (inkomstbortfallsförsäkring), indépendamment de l'allocation de base (grundförsäkring). L'affiliation est volontaire mais les membres de divers syndicats adhèrent collectivement à l'assurance. La cotisation syndicale comprend la cotisation à la caisse d'assurance-chômage. Les syndicats contribuent enfin à la formation continue des adultes par leurs relations avec les fédérations d'éducation (Fédération d'éducation des employés et cadres, TBV, pour TCO, ABF et Brevskolan pour LO), et à l'orientation professionnelle (antennes carrières, Arbetslivcentra, dans les universités à l'initiative de SACO).

Les transformations du marché du travail et de la négociation collective

Les évolutions de long terme intervenues dans la composition de la main-d'œuvre et la structure de l'emploi sont en partie responsables d'une fragmentation des intérêts des salariés. La très forte progression de l'emploi dans le secteur public, freinée dans les années 90, a modifié l'équilibre privé/public au sein des confédérations, en particulier LO, rendant plus délicate la coordination interne des syndicats. L'activité féminine s'est développée en même temps que les activités tertiaires et le travail à temps partiel. Or, la syndicalisation des femmes se trouve concentrée dans quelques organisations. Au sein de LO, deux syndicats sont largement féminins : le syndicat des travailleurs municipaux (80 % de fem-

SUEDE

mes) et le syndicats des employés du commerce (70 %). Par ailleurs les femmes sont relativement peu représentées dans les instances syndicales. Enfin, l'accroissement des emplois hautement qualifiés et aux salaires élevés, notamment liés aux nouvelles technologies, favorise une divergence des points de vue entre LO d'une part et TCO et SACO d'autre part.

La négociation collective a également subi des transformations profondes.

Depuis 1990, les négociations collectives sont menées non plus de façon centralisée par les confédérations patronales et syndicales, mais entièrement au niveau sectoriel entre les fédérations nationales. Les accords collectifs prévoient désormais une augmentation de salaire uniforme au niveau national et une augmentation distribuée individuellement au niveau local. Cette évolution répond à la nécessité de maîtriser les conséquences inflationnistes de la négociation centralisée compte tenu des contraintes de compétitivité des secteurs exportateurs.

Elle découle également de l'évolution de l'organisation du travail et des problèmes de structure des salaires. Au cours des années 80, les nouvelles conditions du marché et les nouvelles méthodes de rationalisation de la production impliquaient une organisation globale, une certaine polyvalence, une plus grande implication dans le travail et dans la formation. Or les augmentations uniformes ne permettent pas d'offrir à chaque salarié une progression selon ses aptitudes et sa polyvalence. De plus, la distinction des tâches réservées soit aux ouvriers soit aux techniciens est devenue plus floue et moins pertinente avec l'intellectualisation du travail ouvrier et le rapprochement des cols blancs des activités

productives. Par ailleurs, les ouvriers, rémunérés en fonction des progrès de la productivité, bénéficiaient d'augmentations de salaire plus rapides que les employés et les cadres. Le développement des activités tertiaires a renforcé le poids des syndicats de cols blancs qui ont réclamé un rattrapage de l'écart avec les ouvriers. Parallèlement à la décentralisation des négociations, des accords d'unification catégorielle ont été signés, harmonisant plus ou moins les conditions de rémunérations et les avantages sociaux des ouvriers et des cols blancs. Les salariés deviennent des « collaborateurs » (*medarbetare*).

Si les accords d'unification catégorielle n'impliquent pas une fusion des syndicats, la réorganisation du travail crée un risque de disparition de certains syndicats. La décentralisation s'accompagne par ailleurs d'une relative perte d'influence des fédérations nationales vis-à-vis des syndicats locaux.

L'évolution de la syndicalisation

Seule une réduction minimale du taux de syndicalisation a eu lieu en Suède : le taux moyen de syndicalisation est passé de 84 % en 1994 à 81 % en 1999, après avoir atteint son apogée à 86 % en 1986. Néanmoins l'évolution des effectifs diffère selon les confédérations syndicales. Depuis la fin des années 80, LO subit une érosion de ses membres, qu'elle attribue aux changements structurels dans l'industrie, le bâtiment et le secteur public. TCO a également souffert des réductions d'effectifs dans la banque et l'assurance. En revanche SACO connaît une forte progression de ses effectifs (3,6 % en 1999, 45% depuis 1990).

Les recompositions sectorielles ont une influence sur le taux de syndicalisation dans la mesure où celui-ci diffère se-

Tableau 2. Taux de syndicalisation par secteur et catégorie, 1997

Secteurs d'activité	Ouvriers	Employée, Cadres
Activités au sein des collectivités locales	94	95
Activités au sein de la fonction publique d'Etat	94	92
Industrie	90	80
Construction	89	82
Services privés, autres	72	69
Commerce	71	62

Source : LO (2000)

lon les secteurs (cf. tableau 2). La réduction des effectifs du secteur public, de l'industrie et de la construction, le développement des activités tertiaires exercent une pression à la baisse sur les effectifs des syndicats.

La relative stabilité du taux de syndicalisation masque par ailleurs des changements importants dans l'affiliation de certaines catégories de travailleurs. La principale difficulté concerne le recrutement des jeunes. La proportion de travailleurs de moins de 25 ans membres d'un syndicat a connu une forte baisse au cours des années 90 : de 62 % en 1993, elle est passée à 47 % en 1999 (Arbetslivinstitutet, 2000). De plus, dans les grandes villes, les jeunes tendent plus souvent à adhérer seulement à la caisse d'assurance-chômage. Enfin, au cours des quinze dernières années, la syndicalisation a considérablement fluctué parmi les jeunes : en hausse lors de la période de difficultés économiques du début des an-

nées 90, en baisse lors des périodes de reprise, comme c'est le cas actuellement. Par ailleurs, alors que les femmes sont plus syndiquées que les hommes, l'écart se réduisant avec l'âge, les femmes de moins de 25 ans le sont moins (cf. tableau 3).

Plusieurs explications peuvent être avancées. Compte tenu de l'allongement de la durée des études, le cumul emploi-formation est plus fréquent et les emplois à temps partiel se sont fortement développés parmi les moins de 25 ans (Bourdet et Persson, 1999). Par ailleurs les secteurs des médias, des nouvelles technologies et de l'information offrent encore peu de possibilités d'implantation syndicale.

Restructuration du mouvement syndical et remobilisation des salariés

Les confédérations suédoises s'interrogent ouvertement depuis plusieurs an-

Tableau 3. Taux de syndicalisation par âge et sexe, 1997

Classes d'âge	Femmes	Hommes
16-24 ans	54	60
25-29 ans	87	81
30-44 ans	90	86
45-64 ans	92	91
Ensemble	85	83

Source : LO (2000)

SUEDE

nées sur l'avenir du syndicalisme et sur les objectifs et stratégies à privilégier. Ainsi, LO et les syndicats affiliés ont entamé au début des années 90 une large enquête sur la justice au travail et au sein de la société en général. Les opinions et observations recueillies auprès de 30 000 membres de LO ont fourni la matière d'un rapport sur la justice, discuté lors du congrès de 1996.

L'affaiblissement des distinctions entre ouvriers et employés d'une part, entre employés et diplômés de l'université d'autre part, constitue un défi pour les confédérations. Pour y faire face, des fusions et des collaborations ont déjà été réalisées ou sont envisagées (Berg, 1999b). Les deux confédérations TCO et SACO envisagent une éventuelle fusion pour créer une confédération unique représentant les « cols blancs ». Dans le cadre des négociations collectives, elles avaient déjà constitué un cartel dans le secteur privé (*Privattjänstemannakartellen, PTK*), qui a perdu sa pertinence avec la décentralisation des négociations. Des collaborations existent actuellement pour les négociations sectorielles. Ainsi, les deux plus importants syndicats d'enseignants, affiliés l'un à TCO, l'autre à SACO, mènent ensemble la négociation collective à travers un conseil de coopération (*Lärarnas Samverkansrod*).

Les restructurations sectorielles conduisent aussi à des réorganisations internes aux confédérations, également liées à la nécessité de regrouper des petits syndicats. Les fusions opérées le sont à l'initiative des syndicats concernés, même si elles sont encouragées au niveau confédéral. Au sein de LO, le syndicat des ouvriers de tôlerie et le syndicat des ouvriers du bâtiment ont fusionné le 1^{er} janvier 2000. Une coopération est en cours de discussion entre le syndicat des

employés du commerce (*Handels*) et le syndicat des ouvriers du transport. Au sein de TCO, le syndicat des fonctionnaires de l'Etat, le syndicat des fonctionnaires des collectivités locales (*Kommunal*) et le syndicat du secteur financier envisagent également un rapprochement.

Les syndicats doivent aussi défendre les revendications nouvelles des catégories de salariés qu'ils représentent. Le débat actuel sur la réforme de l'assurance-chômage en offre un exemple. L'une des demandes des confédérations est de relever le plafond d'indemnisation qui est de 15 950 couronnes suédoises par mois, inchangé depuis 10 ans. Les chômeurs qui recevaient un salaire supérieur ne peuvent prétendre à une indemnisation supérieure à 80 % de ce plafond. Or plus de la moitié des salaires sont supérieurs à ce plafond. Cette proportion atteint 90 % parmi les membres de SACO. Le projet de réforme présenté en juin par Björn Rosengren, ministre de l'industrie, de l'emploi et de la communication, ne propose une augmentation de l'indemnisation que pendant les 100 premiers jours de chômage. Depuis 1999, la création d'un système d'assurance-chômage privé est en discussion au sein de SACO. Une semaine après la présentation du projet du gouvernement, SACO a annoncé le lancement d'une assurance complémentaire pour ses membres, couvrant les revenus entre 15 950 et 40 000 couronnes suédoises par mois.

Les évolutions du marché du travail et de l'organisation de la production influencent les relations entre organisations syndicales et patronales. Les syndicats doivent donc déterminer des stratégies adaptées à ce nouveau contexte pour

UN SYNDICALISME FORT, DES EVOLUTIONS DESTABILISANTES

maintenir la mobilisation des salariés et la développer dans les secteurs d'activité émergents.

Sources :

Arbetslivinstitutet (2000), « Record-low Union Membership Among Young People », *Newsletter*, n°2.

Berg A. (1999a), « LO unions lose members », *Euro*, April.

Berg A. (1999b), « 1999 Annual Review for Sweden », *Euro*, December

Berg A. (2000a), « University Graduate Unions Gain Most New Members », *Euro*, June.

Berg A. (2000b), « Government Proposes Unemployment Insurance Reform, While Union Launches Own Scheme », *Euro*, August.

Bourdet Y., Persson I. (1999), « Vers l'emploi stable : la dynamique de l'insertion professionnelle en Suède », *La Revue de l'IRES*, n°31, pp. 97-135.

Jolivet A. (2000), « Suède. L'état des réflexions sur la réduction de la durée du travail », *Chronique internationale*, n°65, juin.

LO (2000), *The Swedish Labour Market – Facts and Figures*, 46 p.

Nilsson T. (1999), « The Future Role of the Swedish Unions – Increased Local Cooperation for Production Development », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 20, n°3, pp 461-482.