

Suède

Négociations salariales 1998 : solidarité salariale et temps de travail

*Birger Viklund*¹

Introduit et traduit par Christine Daniel

La plupart des accords salariaux de branche, signés pour une durée de trois ans, vont expirer en mars 1998. Quelques secteurs, qui échappaient jusqu'à présent à cette échéance, ont signé des accords d'une durée atypique (13 mois dans le papier, et 5 mois dans le textile) afin de rejoindre ce calendrier de droit commun. C'est donc une négociation de grande envergure qui est en cours, avec trois enjeux décisifs :

- les objectifs fixés au niveau national par LO, du maintien d'une stratégie de solidarité salariale, résisteront-ils aux spécificités sectorielles, et notamment à la volonté de certains secteurs en croissance et en situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, d'offrir des augmentations plus élevées et largement individualisées ?

- le pacte de coopération signé en mars 1997 entre LO et la SAF va-t-il fonctionner et permettra-t-il d'éviter les conflits lors de ces négociations ?

- le temps de travail va-t-il devenir un enjeu important des négociations salariales ? S'intégrera-t-il dans des stratégies de lutte contre le chômage, ou restera-t-il dans une logique classique de revendication de plus de temps libre (côté salariés) contre plus de flexibilité (côté employeurs) ?

Des revendications salariales classiques

Malgré le refus des employeurs de participer à des négociations salariales centralisées au niveau national², le syndicat suédois des cols bleus, LO, cherche toujours à coordonner les revendications des unions syndicales de branches. Le maintien d'un très fort taux de syndicali-

sation, malgré quelques difficultés de recrutement dans certains secteurs (*cf.* encadré), est certainement l'un des éléments qui expliquent la continuité de la stratégie de ce syndicat. Ses revendications salariales se situent ainsi dans la droite ligne du modèle suédois de solidarité salariale : des augmentations plus fortes pour les sa-

1. Arbetslivsinstitutet, Stockholm

2. B. Viklund, « 40 ans de négociations salariales en Suède : un rappel historique », *IRES Chronique Internationale*, 46, mai 1997.

SUEDE

lariés les moins bien rémunérés et pour les salariés des services et du secteur public ; des augmentations fondées sur la pénibilité du travail et non sur le rendement des entreprises.

Ces principes se retrouvent clairement dans les propositions concrètes formulées par le bureau de LO le 13 octobre 1997 : une augmentation minimale de 300 couronnes¹ pour tous les salariés ; une augmentation supplémentaire de 1,5 % à distribuer dans la branche et au niveau de l'entreprise, selon des modalités à négocier localement et enfin une augmentation des congés payés pour les salariés les plus bas, à travers la fixation d'un minimum de 750 couronnes par jour. Le cumul de l'ensemble de ces revendications conduirait à une hausse annuelle des salaires de 3,7 % pour quelqu'un qui gagne 13 000 couronnes par mois² (soit par exemple, le salaire moyen d'une aide-soignante). Aucune mention n'a été faite, dans la présentation des revendications, de la dérive salariale enregistrée pendant la durée des précédents accords : en effet, en plus de la hausse négociée de 3,5 %, les salaires ont augmenté de 1 à 2 % chaque année pendant la période 1995-1996, soit une forte progression du pouvoir d'achat au regard de la faible inflation constatée jusqu'à présent.

Sans grande surprise, les organisations patronales ont critiqué ces revendications, tant sur le niveau des augmentations demandées, jugé trop élevé, que sur leur répartition en faveur des plus bas salaires. Elles ont notamment dé-

fendu l'idée qu'une politique de solidarité salariale qui favorise les salaires les plus bas constitue un handicap pour les jeunes qui cherchent à s'insérer sur le marché du travail. Toutefois, les organisations d'employeurs se sont montrées ouvertes pour les négociations à venir : « Je suis certain que ces revendications sont négociables et que toutes les parties prenantes à la négociation accepteront leurs responsabilités, conformément à l'accord de coopération signé au mois de mars 1997³ », a ainsi déclaré Göran Trogen, le responsable d'ALMEGA, l'organisation patronale du secteur de la chimie.

Une évolution du débat sur le temps de travail

En Suède, l'une des spécificités du débat national sur le temps de travail a été pendant longtemps un accord quasi-général sur l'idée que la réduction du temps de travail n'était pas un moyen de lutter contre le chômage, mais constituait en soi un progrès social, qui permettait de libérer du temps hors du travail, mais également d'améliorer la santé et la sécurité au travail. Ces préoccupations se retrouvent également dans les revendications des syndicats sur la durée hebdomadaire maximum de travail, qui devrait selon eux être limitée à 44 heures, et non à 48 heures comme cela est prévu par la directive européenne sur le temps de travail.

Aujourd'hui, deux facteurs sont en train de faire évoluer ces positions traditionnelles : d'une part, le Gouvernement s'interroge sur les moyens de baisser la durée du travail par voie législative ; d'autre part, les syndicats de branche tendent de plus en

1. 1 couronne suédoise = 0,76 francs français au 1^{er} janvier 1998.

2. En moyenne annuelle en 1996, l'inflation a été de 0,8 % en Suède. Elle est de 1,6 % pour les huit premiers mois de l'année 1997. Source : Eurostat.

3. Pour une présentation de cet accord, cf. C. Daniel, « Négociations salariales : vers un nouveau tournant ? » *IRES Chronique Internationale*, 46, mai 1997.

La syndicalisation en Suède

La dernière étude du BIT sur le taux de syndicalisation montre que la Suède conserve le premier rang mondial, avec un taux supérieur à 90 %. Toutefois, les syndicats suédois rencontrent des difficultés croissantes pour convaincre certaines catégories de salariés de payer régulièrement leur timbre syndical. Ainsi, le nombre de salariés affiliés aux caisses d'assurance chômage gérées par les syndicats¹, et qui dans le même temps n'adhèrent pas au syndicat, est croissant notamment dans le commerce et les nouveaux emplois de service.

En moyenne pour les cols bleus, 5 % des salariés inscrits aux caisses syndicales n'adhèrent pas à l'union syndicale de LO à laquelle ils devraient être affiliés. Ce chiffre varie fortement d'un secteur à l'autre. Les syndicats du commerce de détail (Handels), des salariés agricoles et des musiciens sont ceux où ce chiffre est le plus élevé : il atteint respectivement 17,5 %, 18,6 % et 16,5 %. Cette situation s'explique en partie par la spécificité de ces secteurs. En effet, des salariés inscrits à une caisse particulière d'assurance chômage peuvent être dans le même temps affiliés au syndicat d'une autre branche, qui offre des prestations de chômage moins avantageuses. C'est par exemple le cas pour les musiciens, qui travaillent souvent comme musiciens pendant la nuit mais ont d'autres activités salariées pendant le jour, et ont donc le choix entre plusieurs caisses d'assurance chômage. A part ces trois secteurs, les autres syndicats affiliés à LO ont moins de 5 % des effectifs inscrits aux caisses d'assurance chômage qui ne paient pas leur cotisation syndicale. Y compris dans le syndicat des salariés des collectivités locales – le plus important de LO – qui comprend une majorité de femmes dont beaucoup sont à temps partiel, seulement 2,8 % des salariés affiliés à la caisse d'assurance chômage ne sont pas dans le même temps syndiqués.

Les syndicats de cols blancs ont dans l'ensemble plus de difficultés pour convaincre leurs membres d'une adhésion conjointe à la caisse d'assurance chômage et au syndicat. Au total, à la fois pour LO et les syndicats de cols blancs – il y aurait 290 000 salariés inscrits dans une caisse d'indemnisation du chômage qui ne sont pas affiliés à un syndicat, ce qui représente 7 % des 3,8 millions de salariés membres des caisses d'assurance chômage.

Personne ne peut dire ce que serait le taux de syndicalisation suédois en l'absence de caisses d'assurance chômage gérées par les syndicats. Le cas de la Norvège permet d'esquisser une réponse : le taux de syndicalisation est inférieur de 20 % à celui de la Suède, alors que la plupart des autres indicateurs sociaux et économiques sont comparables dans ces deux pays. Il est certain, en toute hypothèse, que même s'ils n'assuraient pas la gestion de ces caisses de chômage, les syndicats en Suède conserveraient une audience qui les placerait parmi les pays les plus syndiqués.

1. Dans le système d'assurance chômage dit système de Gand, que la Suède a adopté en 1936, les caisses syndicales d'indemnisation du chômage sont subventionnées par l'Etat. Celui-ci n'a par conséquent pas mis en place de système public et l'indemnisation du chômage demeure aujourd'hui gérée par les syndicats.

SUEDE

plus à intégrer la dimension temps de travail dans les revendications et les négociations salariales.

Du côté du gouvernement tout d'abord, la ministre suédoise du Travail, Ulrika Messign, a déclaré à l'automne que la Suède pouvait « supporter » une réduction de 100 heures de la durée annuelle du travail d'ici la fin du siècle, ce qui impliquerait une durée moyenne hebdomadaire de 37,5 heures. Toutefois, elle semble être revenue en arrière en indiquant que cette réduction du temps de travail devait s'opérer progressivement par la voie de la négociation collective. Une nouvelle loi sur le temps de travail devrait être déposée devant le Parlement au printemps 1998 : cette loi ne contiendra probablement aucune modification quant à la durée légale hebdomadaire de 40 heures, mais porterait surtout sur la réduction du contingent annuel d'heures supplémentaires – qui passerait de 200 heures à 100 heures – et étendrait le champ de la négociation collective en matière de durée du travail.

Du côté syndical, l'intégration de la question du temps de travail dans les revendications est complexe. Au niveau national, les propositions de LO pour le prochain round de négociations salariales ne font en effet pas mention d'une quelconque réduction des heures de travail. Mais chaque syndicat peut négocier des réductions de la durée du travail dès lors que les salaires évoluent dans des proportions comparables au cadre général défini au niveau national. Cette position ouvre ainsi la porte à des différences significatives dans le traitement de la question de la durée du travail par les fédérations de branche.

Il est en effet probable que plusieurs syndicats pousseront à une réduction des heures annuellement travaillées, en com-

pensation soit d'une augmentation moins rapide des salaires, soit d'une plus grande flexibilité dans l'organisation hebdomadaire ou annuelle du travail.

D'autres syndicats demanderont une réduction des heures travaillées pour les salariés qui ont des heures de travail inhabituelles ou irrégulières. Cette revendication est considérée depuis longtemps par LO comme prioritaire par rapport à une réduction générale des heures travaillées. Elle explique que la durée effective de travail soit aujourd'hui de 38 heures hebdomadaires pour les salariés ayant des horaires réguliers et de 33,6 heures pour les salariés qui travaillent sur la base d'une durée annualisée.

Enfin, les syndicats qui comptent parmi leurs membres une majorité de salariés à temps partiel mal rémunérés – notamment les syndicats représentant les salariés des collectivités locales et le commerce de détail – placent les revendications salariales loin devant les revendications en termes de temps de travail.

Un démarrage encourageant

Deux fédérations de branche ont pour l'instant officiellement fait connaître leurs revendications.

Le syndicat des ouvriers de l'industrie du papier en premier lieu a proposé des revendications qui suivent en partie le cadre général fixé au niveau national par LO, tout en tenant compte du niveau déjà élevé des rémunérations dans ce secteur. En effet, dans la mesure où les salariés de ce secteur sont bien payés et ont connu une forte progression de leurs salaires ces deux dernières années (12 % en cumulé sur la période 1995-1996), leur revendication salariale est un maintien du pouvoir d'achat. Parallèlement, les revendications du syndicat mettent surtout l'accent sur une réduction du temps

de travail, avec la demande de diminuer de 24 heures la durée annuelle du travail d'ici 1999. Selon une estimation du syndicat, cette réduction de la durée du travail correspondrait à une augmentation annuelle de salaire de 1,3 % – sur la base d'un total de 1804 heures travaillées pour les salariés ayant des horaires réguliers.

Cette revendication a été fortement critiquée par l'organisation d'employeurs ARBIO : elle considère en effet qu'une telle réduction est irréaliste pour tous les salariés qui travaillent avec une durée de travail annualisée, sur la base d'une durée hebdomadaire déjà réduite à 33,5 heures en moyenne. Les questions d'organisation du travail ont notamment été soulevées à l'encontre de cette nouvelle diminution du temps de travail. Plus largement, ARBIO a placé la flexibilité au cœur de la négociation sur le temps de travail.

Pour le syndicat, ces questions devraient pouvoir être résolues. En effet, il ne réclame pas une nouvelle diminution de la durée moyenne hebdomadaire, mais propose que la réduction des heures de travail serve à alimenter un « compte-temps », dans lequel le salarié pourrait puiser des temps de loisir supplémentaires quand il le souhaiterait, en accord avec l'employeur.

Après le secteur du papier, le syndicat des ouvriers de la métallurgie, Metall, a présenté ses revendications le 11 novembre 1997, à la suite d'une concertation qui a impliqué l'ensemble des unions locales. Le résultat est une demande de 2 % d'augmentation des salaires, accompagnée d'une réduction de la durée hebdomadaire du travail de 30 minutes. Le syndicat Metall est également prêt à accepter que ces 30 minutes soient placées sur un « compte-temps » que le salarié pourrait utiliser notamment en période de

ralentissement de la demande. Si les employeurs sont d'accord sur un tel schéma, ou s'ils ont des propositions intéressantes, le syndicat s'est déclaré également prêt à signer un accord pluriannuel.

La répartition des 2 % d'augmentation, et notamment le montant forfaitaire d'augmentation qui sera garanti à tous, dépendra de l'accord qui sera signé avec le syndicat des cols blancs SIF qui rassemble les agents de maîtrise et les techniciens, et avec le syndicat des ingénieurs, CF. En effet, depuis plusieurs années, les trois syndicats se présentent unis pour négocier les salaires avec la fédération des employeurs *de la métallurgie*.

Metall est dans une position délicate dans cette négociation intersyndicale. En effet, si le syndicat défend une solidarité importante en faveur des salariés les moins rémunérés, il court le risque que ses membres les plus qualifiés et les mieux payés aillent s'inscrire dans les syndicats de cols blancs qui défendent une politique de rémunération plus individualisée.

Par ailleurs, en annonçant sa revendication d'une hausse des salaires de 2 %, le Président du syndicat Metall a d'ores et déjà prévenu le gouvernement que cette revendication se situait dans la perspective d'une inflation contenue à un taux inférieur à 2 %. En effet, il y a une pénurie importante de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de la métallurgie, qui pourrait conduire à une forte concurrence entre entreprises dans le recrutement des salariés qualifiés et donc à une importante dérive salariale. Le président du syndicat a indiqué que le seul moyen de remédier à ce problème était dans un changement radical des politiques d'emploi : celles-ci privilégient en effet selon lui des mesures de masse, qui permettent d'améliorer les statistiques du chômage, au détriment de

SUEDE

mesures favorisant réellement une élévation du niveau de formation et des qualifications. En d'autres termes, le président de Metall a attribué une responsabilité majeure au gouvernement dans la dérive salariale des deux dernières années.

La réaction de l'organisation d'employeurs aux revendications de Metall a été plutôt positive : il y a de la « place » pour une augmentation de salaires, même si celle-ci ne doit pas être aussi importante que les premières revendications présentées par Metall, et les employeurs se sont également déclarés prêts à discuter du temps de travail, en liaison avec une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail.

Un premier accord signé à la fin décembre 1997

Ce climat positif qui a présidé au démarrage des négociations semble largement confirmé par la signature du premier accord salarial dans le secteur du papier. Signé par l'organisation d'employeurs et le syndicat des cols bleus du secteur à la fin du mois de décembre 1997, il s'appliquera pendant une durée de trois ans allant du 1^{er} janvier 1998 au 1^{er} janvier 2001. Cet accord, qui servira probablement de modèle à l'ensemble des autres accords salariaux qui devraient être signés d'ici le mois de mars 1998, prévoit plusieurs dispositions :

- une augmentation minimale de 2,5 % à laquelle s'ajoutera une augmentation supplémentaire tenant compte de la progression de l'activité dans ce secteur (probablement comprise entre 0,5 et 1 %) ;
- une augmentation minimale de 210 couronnes suédoises par mois en 1998 et de 200 couronnes par mois en 1999 et 2000, dans le cadre de la politique de solidarité salariale ;

– pour le temps de travail, il a été convenu que 0,5 % d'augmentation salariale sera consenti en 1999 et 2000 sous la forme d'une réduction des heures de travail, inscrite dans des comptes-temps individuels.

D'autres éléments de l'accord répondent plus directement aux revendications des employeurs :

– 0,65 % d'augmentation salariale sera négocié localement au niveau de l'entreprise en 1998 et 1999 et 0,7 % en l'an 2000 ;

– les syndicats ont également accepté d'accroître les pouvoirs des employeurs sur l'organisation du temps de travail : les employeurs ont ainsi une souplesse dans la planification des périodes de pointe d'activité (cette souplesse joue sur 40 heures annuelles) et ils peuvent demander dans l'année 24 heures supplémentaires sans accord préalable du syndicat.

Ce compromis salarial a été accueilli positivement par les marchés financiers et les actions des trois principales industries du papier – Stora, SCA et AssiDomän – ont connu une forte hausse. La question la plus délicate des négociations à venir risque bien d'être l'évolution des salaires dans le secteur public et dans les services, où l'activité n'évolue pas aussi favorablement que dans les industries exportatrices.

Sources

Ce texte est issu de plusieurs articles de Birger Viklund :

« Wage negotiation preliminaries », novembre 1997

« 1998 wage negotiation round : LO demand 3,7 percent », novembre 1997

« Wage formation : is it possible to increase real earnings in a situation of mass unemployment ? », novembre 1997

« A three year agreement for the forest industry », janvier 1998.