



# LUND UNIVERSITY

## Le syndicalisme en France et en Suède : deux modèles contrastés

Kjellberg, Anders

2023

*Document Version:*  
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*

Kjellberg, A. (2023, Sep 7). Le syndicalisme en France et en Suède : deux modèles contrastés. Institut Montaigne. <https://www.institutmontaigne.org/expressions/le-syndicalisme-en-france-et-en-suede-deux-modeles-contrastes>

*Total number of authors:*

1

### General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117  
221 00 Lund  
+46 46-222 00 00



# Syndicalisme : « L'interventionnisme français face à l'autorégulation suédoise » ( Institut Montaigne )



- La Suède compte plus de syndiqués (3,7 millions) que la France (2,15 millions), bien que la population française soit presque sept fois plus importante. La densité syndicale est donc bien plus faible en France qu'en Suède : 9 % contre 69 %. Le taux de couverture par des conventions collectives n'en demeure pas moins supérieur en France (avec un taux de 98 % contre 87 % côté suédois) ;
- La part des travailleurs couverts par les organisations patronales dépasse toujours celle des syndicats et explique en grande partie le niveau élevé de travailleurs couverts par des conventions collectives. Contrairement à la France, l'État suédois n'étend pas les conventions collectives à des secteurs entiers ;
- La définition de salaires minimums repose exclusivement sur la conclusion d'accords collectifs. Ce système est à l'origine d'un mécanisme d'autorégulation par les partenaires sociaux eux-mêmes, ce qui explique leur opposition à l'introduction du salaire minimum européen ;
- La forte dépendance des syndicats français à l'égard de l'État pour le financement de leurs activités est un exemple fort de la régulation étatique en matière de syndicalisme. Par contraste, le taux élevé de syndicalisation en Suède permet l'autofinancement des organisations syndicales, grâce à une combinaison de cotisations et de revenus d'investissement ;

Tels sont les principaux enseignements de l'analyse comparative des syndicalismes français et suédois publiée par l' **Institut Montaigne** • Statut : think tank • Création : 2000 • Domaines d'activité : action publique, cohésion sociale, compétitivité, finances publiques. • Financement : cotisations d'une centaine d'entreprises, dont... le 06/09/2023.

Après l'Islande, la Suède est le deuxième pays avec le plus haut taux de syndicalisation au monde

Salariat et syndicalisation : comparaison entre la France et la Suède

Chargement en cours

Après l'Islande, la Suède est le deuxième pays avec le plus haut taux de syndicalisation au monde. Sept travailleurs sur dix y sont syndiqués (soit 69 % en 2022), avec de



grandes différences entre les cadres (73 %) et les ouvriers (59 %) ;

La Suède compte plus de syndiqués (3,7 millions) que la France (2,15 millions), bien que la population française soit presque sept fois plus importante. La densité syndicale est donc bien plus faible en France qu'en Suède : 9 % contre 69 %. Le taux de couverture par des conventions collectives n'en demeure pas moins supérieur en France (avec un taux de 98 % contre 87 % côté suédois) ;

À l'instar des systèmes finlandais et danois, ce haut niveau de syndicalisation en Suède est soutenu par les allocations chômage subventionnées par l'État, selon le système de Gand. Ces caisses syndicales de chômage (*arbetslöshetskassor*) - pour une partie financées par les cotisations des adhérents et pour l'autre par l'État - sont complétées par des caisses syndicales dites « d'assurance-revenu » (*inkomstförsäkringar*), ce qui permet d'assurer un filet de sécurité supplémentaire en cas de perte d'emploi ;

Le taux de syndicalisation des cadres s'est stabilisé à 73 %, mais celui des travailleurs ouvriers a, sauf pendant la pandémie, continué à baisser. Cette disparité pourrait s'expliquer par l'attractivité accrue de l'assurance syndicale de revenus pour les cadres par rapport aux ouvriers. Une autre explication tient au fait que plusieurs groupes relativement difficiles à organiser sont surreprésentés parmi les ouvriers : les travailleurs nés à l'étranger, les intérimaires et les jeunes ;

La part des travailleurs couverts par les organisations patronales dépasse toujours celle des syndicats et explique en grande partie le niveau élevé de travailleurs couverts par des conventions collectives. Contrairement à la France, l'État suédois n'étend pas les conventions collectives à des secteurs entiers ;

Plus important encore, la définition de salaires minimums repose exclusivement sur la conclusion d'accords collectifs. Ce système est à l'origine d'un mécanisme d'autorégulation par les partenaires sociaux eux-mêmes, ce qui explique leur opposition à l'introduction du salaire minimum européen. En effet, l'autonomie en matière de négociation collective est une caractéristique clé des marchés du travail des pays nordiques.

Syndicats de cadres, syndicats d'ouvriers

D'un point de vue international, l'exceptionnelle force des syndicats de cadres suédois se reflète de la manière suivante :

Leur taux élevé de syndicalisation.

Un rôle important dans la fixation des salaires lors de l'établissement de la « norme industrielle ».

Leur rôle clé dans le processus menant au nouvel accord de base de 2022.

Plus que partout ailleurs, les syndicats suédois sont structurés autour des catégories socioprofessionnelles. Comme dans d'autres pays nordiques (avant la création de la confédération syndicale mixte danoise), il existe des syndicats distincts pour les cadres et les ouvriers : LO (pour les ouvriers et les salariés), la Confédération suédoise des employés professionnels TCO (fondée en 1944) et la Confédération suédoise « académique » des associations professionnelle, Saco (fondée en 1947) ;

Le plus grand syndicat suédois est le syndicat de cadres Unionen (TCO), qui compte près de 600.000 membres (en excluant les retraités et les étudiants). Après le transfert du syndicat des enseignants de la TCO à Saco en 2022, Unionen a attiré 61 % de tous les membres de la TCO. Comme les syndicats TCO des employés municipaux (Vision) et des fonctionnaires (ST), Unionen est un syndicat vertical (ou sectoriel), tandis que le syndicat TCO des infirmières est un syndicat professionnel. Tous les syndicats de Saco sont des associations professionnelles, tout comme le syndicat indépendant des



superviseurs et des gestionnaires ( Ledarna ). Du fait de cette acception ouverte du statut « d'ouvrier », tous les syndicats rattachés à la confédération LO sont des organisations sectorielles (verticales), à l'exception des syndicats d'électriciens et de peintres qui sont des syndicats professionnels (horizontaux).

L'autorégulation suédoise face à la régulation étatique française

L'Association des ingénieurs diplômés ( Sveriges Ingenjörer ), ou de IF Metall (de LO), Unionen (de TCO) est l'un des syndicats appartenant à la constellation des « Syndicats du secteur manufacturier » ( Facken inom industrin ) qui fixe la norme industrielle (un pourcentage d'augmentation de salaire spécifique à appliquer à l'ensemble du marché du travail) en négociations avec les associations patronales SN concernées (SN, la Confédération des entreprises suédoises, ayant succédé à SAF). À titre d'exemple, la norme industrielle pendant la période contractuelle de novembre 2020 à mars 2023 équivalait à une augmentation de salaire de 5,4 %, soit une moyenne de 2,2 % par période de 12 mois ;

Le salaire minimum légal français joue un rôle normatif similaire : il fixe plus ou moins le rythme des accords salariaux au niveau de la branche. Cet exemple souligne clairement la différence entre la réglementation de l'État français et l'autorégulation suédoise ;

La forte dépendance des syndicats français à l'égard de l'État pour le financement de leurs activités est un autre exemple en la matière. Par contraste, le taux élevé de syndicalisation en Suède permet l'autofinancement des organisations syndicales, grâce à une combinaison de cotisations et de revenus d'investissement. Les membres d'Unionen (TCO) ont ainsi versé en 2020 environ 150 millions d'euros de cotisations. Les dépenses totales ont dépassé les recettes de plus de 52 millions d'euros. Le déficit des activités syndicales et des assurances a été couvert par un excédent du fonds de conflit qui a été investi dans des actifs financiers et immobiliers. Sa valeur atteignait 1,8 milliard d'euros ;

Grâce à ces fonds de conflit bien consolidés, les syndicats suédois disposent d'un levier puissant qui leur permet d'organiser des grèves durables et de grande ampleur, tandis que les briseurs de grève sont rares en raison de la forte densité syndicale. Comme indiqué précédemment, un préavis de grève peut suffire. Cela explique en partie la très faible fréquence des grèves, et la plupart d'entre elles sont d'ailleurs de courte durée (généralement de 5 à 10 jours seulement).

Le système suédois de négociation collective est un mélange de mécanismes de centralisation et de décentralisation :

La centralisation comprend la forte coordination interne des négociations collectives au sein de la Confédération des entreprises suédoises (SN) et également au sein de LO, les syndicats de cadres et d'ouvriers du secteur manufacturier et le rôle de coordination de l'Office de médiation ;

La décentralisation fait référence au rôle des syndicats sur le lieu de travail dans la mise en œuvre des accords sectoriels qui, contrairement à l'Allemagne, ne comportent pas de clauses dérogatoires. Il existe un lien vertical étroit entre les sièges nationaux des syndicats, les bureaux régionaux et les organisations syndicales sur le lieu de travail.

Nouvelles tendances, nouveaux défis

Le déclin du taux de syndicalisation chez les ouvriers est encore un défi pour le syndicalisme en Suède. Après avoir atteint 62 % pendant la pandémie, il est tombé à 59 % en 2022. La baisse a été beaucoup plus faible chez les cols-blancs, passant de 74 % à 73 %. Deux explications sont possibles. Tout d'abord, les cols-bleus faiblement rémunérés ont été les plus exposés à la baisse des salaires réels en 2022, année de forte inflation ;



Deuxièmement, les travailleurs nés à l'étranger ont constitué une réserve de main-d'œuvre au cours d'une année marquée par la baisse du chômage et la hausse des taux d'emploi. La part des ouvriers nés à l'étranger est passée de 30 % en 2021 à 32,4 % en 2022. Cela a eu un double effet négatif sur le taux de syndicalisation dans le secteur ouvrier : Par le biais du taux de syndicalisation plus faible des travailleurs nés à l'étranger par rapport aux travailleurs nés dans le pays ;

Par le biais de la baisse plus importante de leur taux de syndicalisation : n ombre d'entre eux sont originaires de pays non membres de l' UE

Union européenne et ont une connaissance limitée du modèle de marché du travail suédois.

