

Cadres

CFDT



- UNE POLITIQUE ACTIVE DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI
- UN SYNDICALISME INTÉGRÉ
- QUELLE SUÈDE DANS QUELLE EUROPE ?

SUÈDE : LES ECLATS DU MODÈLE

Cadres **CFDT**

La revue de l'union confédérale des ingénieurs et cadres.

Directrice de la publication, Marie-Odile Paulet. Rédactrice en chef, Marie-Noëlle Auberger-Barré.
Secrétaire de la revue, mise en pages, France Outil-Suffert.

47, avenue Simon Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 - Téléphone (1) 42.02.44.43 - Fax (1) 42.02.48.58
Le numéro simple 80 F ; double 110 F. L'abonnement annuel 300 F. Prix dégressifs pour les commandes groupées. Abonnement de soutien au prix de 3.000 F.

CCP 30 474 52 N La Source.

Composition UCC CFDT - Montage, impression : Imprimerie Artésienne, coopérative ouvrière de production, à Liévin 62802.

SUÈDE: LES ÉCLATS DU MODÈLE

N° 369

OCTOBRE 1995

Sommaire

- 3 Les éclats du modèle, par Marie-Noëlle Auberger-Barré
-

UNE POLITIQUE ACTIVE DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

- 7 Regards sur l'économie, par Dominique Villon
11 La politique industrielle, par Peter Nygåards
17 Egalité des sexes, marché du travail et temps partiel,
par Inger Ohlsson
23 Famille, démographie et emploi, par Jeanne Fagnani
-

UN SYNDICALISME INTÉGRÉ

- 29 Les relations professionnelles, par Lennart Bodström
33 Les relations professionnelles au quotidien, par Reid Hallberg
34 Les organisations syndicales et les cadres, par Bo Henning et
Bertil Blomqvist
38 La fédération des ingénieurs civils, par Sven Magnusson
40 La certification TCO des ordinateurs
-

QUELLE SUÈDE DANS QUELLE EUROPE?

- 43 Pourquoi nous avons rejeté Renault, par Anders Ek
47 Le oui et le non à l'Europe, par Anne Moncorbier
51 Choisis ton Europe
-

- 53 Glossaire
-

- 65 English summaries
-

- 69 Notes de lecture
-

Photos: voir 3^e de couverture



LES ÉCLATS DU MODÈLE

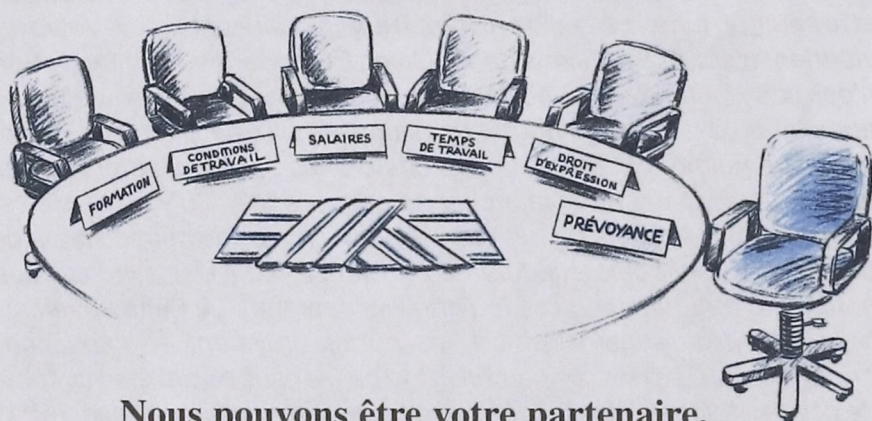
La Suède représente pour les Français, selon leur génération, un pays froid avec un roi descendant d'un maréchal d'empire, Selma Lagerlöf, les allumettes de sécurité, Greta Garbo, un pays égalitariste où l'Etat prend tout à sa charge mais où les impôts sont très forts, le pays de la libération sexuelle, du travail des femmes, des familles éclatées et des taux de suicide importants, Ingrid et Ingar Bergman, les meubles en pin et le saumon fumé, ceux qui ont rompu les fiançailles Renault-Volvo et qui viennent d'entrer à reculons dans l'Union Européenne... Quand la Suède n'est pas confondue avec toute la Scandinavie voire, sous la vague appellation de «pays du nord», dans une nébuleuse allant des Flandres au cercle polaire! Mais beaucoup des clichés sont faux: entre autres le taux de suicide est dans la moyenne européenne, il n'y a pas des sex-shops à tous les coins de rue et 85% des enfants vivent avec leurs deux parents. Le «modèle suédois» a en France fait rêver syndicalistes et patrons, d'autant plus qu'ils le connaissaient mal. Les uns voyaient les taux record de syndicalisation, les autres croyaient en l'absence de grèves, beaucoup s'imaginaient que le consensus social était synonyme de collaboration de classe, que ce soit pour le magnifier ou l'exécrer. Il est vrai que ce «modèle» éclatant a brillé en Suède de tous ses feux pendant les trente ans où l'expansion économique de la France n'a jamais permis de rompre avec le mode «immobilisme et convulsions» qui caractérise son fonctionnement social. Aujourd'hui les observateurs constatent que le modèle suédois a volé en éclats. Chômage, privatisation de services publics, ouverture de l'éventail des salaires en sont les manifestations. La Suède est-elle en train de se banaliser? L'adhésion à l'Union Européenne sonne-t-elle le glas d'une société originale ou permettra-t-elle une régénération du modèle?

Sans prétendre répondre à toutes ces questions, ce numéro essaie de faire mieux connaître la Suède, notamment ses aspects économiques et sociaux, entre autres les relations professionnelles. La plupart des auteurs sont suédois, dont beaucoup issus du monde syndical. Tout n'est pas dit ⁽¹⁾ mais nous espérons éclairer un peu l'originalité de ce pays qui, au-delà des clichés, mérite d'être connu.

MARIE-NOËLLE AUBERGER-BARRÉ

(1) Voir aussi «Les cadres suédois s'interrogent» de Bertil Blomqvist dans le numéro n° 364-365 «Mutations et augures».

Négocier la prévoyance, c'est aussi votre affaire.



Nous pouvons être votre partenaire,
voici nos atouts :

PARITARISME

Des institutions gérées
par les partenaires sociaux :
c'est notre vocation.

TRANSPARENCE

Des informations régulières
fournies aux partenaires sociaux :
c'est notre volonté.

SOLIDARITÉ

Des risques partagés par tous :
c'est notre choix.

SÉCURITÉ

Vingt entreprises adhérentes
parmi les 50 plus grandes en France :
c'est notre garantie.

**GROUPE
MALAKOFF**
Retraite Prévoyance Epargne

URRPIMMEC - CMAV - SMM

Siège social : 15 avenue du Centre - 78281 ST QUENTIN YVELINES CEDEX
Pour tous renseignements : Brigitte Milhomme, tél. : (1) 30 44 47 80

UNE POLITIQUE ACTIVE DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI





*L'homme doit pouvoir aller où
il veut sous l'éternel ciel bleu.*
(sagesse mongole)

Depuis plus de 20 ans, l'association ARVEL organise des voyages pour voir, connaître et comprendre des pays et des peuples.

Bien au-delà de la "consommation touristique", ARVEL propose à ses adhérents d'être des "voyageurs".

Pour l'hiver et le printemps, des propositions de séjours, de circuits, des "expéditions" dans plus de 15 pays à travers le monde.

Des prix associatifs

Quelques exemples

- Séjours de ski :.....
 - En France en pension complète
7 jours à partir de **1110 F**
 - En Autriche en 1/2 pension
1 semaine à partir de **1330 F**
- Circuit en Chine
21 jours..... **14800 F**
- Circuit en Turquie
8 jours à partir de **3600 F**
- Séjour en Tunisie en pension
complète
1 semaine à partir de **1880 F**

Prix par personne en chambre double.



Photo M. GOURBAULT



ARVEL Voyages, association sans but lucratif agréée
par le Commissariat général au Tourisme (n° 06995006)

Prénom et nom

Adresse

Je désire : - connaître les conditions d'adhésion à ARVEL ☐

- recevoir la brochure "Hiver - Printemps" ☐

31, cours Emile-Zola - B.P. 2080
69616 Villeurbanne Cedex
Tél. 72 44 95 50



CFDT
CADRES/95

REGARDS SUR L'ÉCONOMIE

Les relations sociales font partie des atouts économiques, presque au même titre que les ressources naturelles. Symétriquement, on ne peut pas comprendre ce que fut le modèle suédois sans connaître le rôle des groupes industriels exportateurs. Essai d'analyse.

L'économie essentiellement agricole de la Suède a connu d'importants changements au XIXe siècle quand des capitaux européens ont été attirés dans le pays par sa richesse en matières premières. D'abord exportées brutes, celles-ci sont bientôt transformées sur place, permettant l'émergence d'un capitalisme national: descente vers l'aval et indigénisation du capital vont de pair. Des produits manufacturés sont produits pour le marché suédois, la construction du réseau de chemins de fer offrant en particulier un débouché important à la sidérurgie. Une quinzaine de familles construisent des empires industriels, plus intéressées par la constitution d'un capital fort que par le profit immédiat.

Le fait que le marché intérieur soit de taille restreinte a conduit dès la fin du XIXe siècle les grandes entreprises à s'attaquer aux marchés étrangers, en dépit des coûts de transport élevés et des barrières douanières omniprésentes. On a déjà le phénomène de dualisme entre des grandes entreprises exportatrices et des petites qui restent sur la marché national, voire régional.

Dans les relations salariales on note l'existence d'une aristocratie salariée, industrielle, masculine et qualifiée, liée dans une relation paternaliste aux employeurs qui offrent des salaires

bien supérieurs aux revenus agricoles pour garder les travailleurs qualifiés. Sous l'influence d'une confédération ouvrière forte et d'un parti social-démocrate qui lui est lié, les premières lois sur les conventions collectives voient le jour. En 1938, patronat et syndicat signent l'accord de Saltsjöbaden qui organise les relations du travail.

Compromis fordiste et protection sociale

Après guerre, la Suède est (avec la Suisse) l'un des deux seuls pays européens à avoir conservé une capacité de production intacte. Elle exporte vers l'Europe en reconstruction des matières premières et des produits intermédiaires ainsi que des produits manufacturés issus de la transformation de ses ressources naturelles. Les méthodes américaines d'organisation du travail (taylorisme, études de temps et de mouvements) se répandent dans les industries manufacturières. C'est l'époque du compromis fordiste (1), avec la particularité suédoise de la protection sociale généralisée. Le «modèle suédois» se met en place, caractérisé par des organisations puissantes chez les partenaires sociaux, un petit nombre d'entreprises industrielles performantes et un Etat garant de la sécurité des revenus et de la fourniture des services

sociaux. La réévaluation de la couronne (décidée pour lutter contre l'inflation) et d'importantes augmentations de salaires accordées en 1946/48 provoquent une hausse des coûts et une crise de l'exportation qui sera résolue par une dévaluation de 10% de la couronne en 1949. Dès lors, les dévaluations périodiques seront une arme au service de la compétitivité de l'industrie suédoise.

Les années cinquante, du fait de la forte augmentation de la productivité du travail dans l'industrie manufacturière (essentiellement due aux méthodes tayloriennes de rationalisation du travail) et de la croissance rapide des marchés européens (sous l'effet dopant de la dévaluation et le boom de la guerre de Corée), sont prospères et voient des augmentations de salaires importantes. L'industrie devient de plus en plus dépendante du commerce extérieur. La diminution des coûts de transport internationaux et la mise en exploitation de gisements dans des pays à faibles coûts (Brésil, Australie) brisant le quasi monopole dont disposaient les aciéries suédoises en Europe, l'industrie sidérurgique va alors évoluer vers des fabrications à plus forte valeur ajoutée. Important des produits métallurgiques et des machines outils, la Suède devient un atelier de transformation à l'échelle européenne. La main-d'œuvre masculine est employée dans l'industrie, les femmes sont le plus souvent au foyer mais les besoins de main-d'œuvre les conduisent vers le temps partiel puis le mouvement d'entrée des femmes sur le marché du travail s'auto-entretient (une partie du travail domestique, en particulier les soins aux enfants, se socialise, ce qui d'une part dégage pour les mères du temps pour travailler à l'extérieur et d'autre part crée des postes de travail généralement occupés par des femmes). On peut noter que les cols blancs

et les femmes connaissent eux aussi de forts taux de syndicalisation. Peu à peu, et aidée par une volonté affichée d'une partie importante de la société (la confédération ouvrière et le parti social-démocrate), la famille à deux revenus (d'ailleurs inégaux) tend à devenir la norme.

Le chant du cygne

Les années soixante-dix voient l'adoption d'une série de «lois sur le travail» (sur la représentation des travailleurs dans les conseils d'administration, la sécurité de l'emploi, le statut des représentants syndicaux sur les lieux de travail, le droit au congé-formation, l'environnement du travail, la codétermination, etc.) qui sont considérées comme la base d'un système de «démocratie industrielle» par la confédération ouvrière L.O. Celle-ci tente de faire les pas suivants dans cette voie en proposant la création de «fonds salariaux», sortes de fonds d'investissement de branche alimentés par les «profits excédentaires» et cogérés par l'État et les syndicats. Ce projet provoquera l'ire du patronat et sera enterré par les conservateurs revenus au pouvoir en 1976.

Au milieu des années soixante-dix, le système socio-économique se grippe, sa réussite même entraînant le développement d'effets pervers. La crise est partiellement due aux coûts salariaux mais ces derniers ne sont pas seuls en jeu. Une fois de plus, c'est la dévaluation qui va montrer la porte de sortie (apparente) de crise avec une série de dévaluations (1976, 1977, 1981, 1982). Cette politique monétaire pour défendre le plein emploi va produire des effets inflationnistes.

L'ère des dérégulations

Le milieu des années quatre-vingt est le moment des dérégulations, fi-

nancière et sociale. La déréglementation du marché du logement et des systèmes financiers, rompant avec une tradition interventionniste de l'Etat (contrôle des flux de capitaux, gestion des taux d'intérêts maintenus à des niveaux bas, conditions de prêt très strictes), permet à la fois un emballement de la consommation (le taux d'épargne des ménages, déjà relativement faible traditionnellement, n'est plus que de 0,3% dans la décennie quatre-vingt) et un développement inédit du capitalisme financier. Le boom économique entraîne des hausses de salaires et une inflation par les coûts. La hausse constante des taux d'intérêt conduit les actionnaires à présenter des exigences croissantes en matière de dividendes. La Suède se déindustrialise (l'industrie représente trente pour cent du PIB dans la décennie quatre-vingt contre quarante dans les années soixante), les grandes entreprises investissant de plus en plus à l'étranger (et les capitaux étrangers investissant peu en Suède). Le système centralisé de négociation salariale, un des piliers du modèle, disparaît en 1983 quand la confédération patronale S.A.F. lui préfère les négociations de branche.

La crise

Dans un contexte de récession mondiale, une nouvelle crise éclate au début des années quatre-vingt-dix. Le marché immobilier s'effondre, les sociétés immobilières s'écroulent, entraînant dans leur chute les banques. Après une faible croissance en 1990, le PIB réel décroît pendant trois ans. Le gouvernement conservateur de coalition nommé en 1991 joue la rigueur économique, essaie de coller à l'écu et supprime les contrôles sur les mouvements de capitaux, il allège les charges des entreprises et affiche que le

plein emploi devient une priorité seconde après la lutte contre l'inflation. Mais la spéculation n'y croit pas et une crise monétaire aboutit au flottement de la couronne en 1992. L'éclatement de la bulle financière a provoqué des ravages dans le secteur financier et le Parlement doit adopter en décembre 1992 un plan de sauvetage des banques au coût total de 70 milliards de couronnes pour l'Etat (dont une partie - encore inévaluable - sera peut-être récupérable). Les banques sont restructurées pour être redressées et certaines, nationalisées pour le sauvetage, seront reprivatisées dans les prochaines années, ce qui présentera une occasion supplémentaire pour les capitaux internationaux d'accroître leurs achats en Suède. Ces années sont ainsi celles de l'explosion du chômage, si massif qu'il ne peut être contenu par la politique active habituelle. Environ 6% de la population passe en formation, stage ou travaux d'intérêt public organisés par les municipalités et environ 8% est en chômage «ouvert». Les investissements à l'étranger diminuent et la Suède devient importatrice de capitaux. L'inflation est jugulée. La productivité de l'industrie suédoise, qui était inférieure depuis fort longtemps à celle de l'Europe Occidentale, connaît un redressement important depuis 1992. Mais cette augmentation s'est produite aux dépens de l'emploi. Alors que dans les années quatre-vingt la faible augmentation de la productivité avait permis de maintenir l'emploi, la lutte contre l'absentéisme (dont un des aspects nationaux fut le moindre remboursement des absences pour maladie) et la rationalisation des méthodes ont permis dans la décennie suivante d'augmenter sensiblement la productivité. La production demandée étant stagnante voire déclinante, cela s'est traduit par des licenciements de grande ampleur. Le niveau de production in-

dustrielle de 1989, le plus élevé de l'histoire, sera retrouvé en 1995 avec 25% d'effectifs en moins. Le temps de travail réel moyen a augmenté en Suède.

Dans un contexte économique meilleur mais socialement et financièrement mauvais (14% de chômage réel, une dette publique de 80% du PNB, un déficit budgétaire de 13% du PNB), les élections de septembre 1994 redonnent le pouvoir aux sociaux-dé-

mocrates qui continuent le programme d'austérité (diminution des prestations sociales de tout ordre, interdiction aux communes de s'endetter) tout en abaissant la TVA sur les produits alimentaires de 21 à 12%. Peu après, un référendum entérine l'entrée dans l'Union européenne.

DOMINIQUE VILLON

(1) Le compromis fordiste est défini par Boyer et Saillard comme le système qui combine trois éléments: une organisation du travail basée sur la parcellisation des tâches, la mécanisation des processus productifs, la séparation complète entre con-

ception et exécution; la garantie pour les salariés d'un partage des gains de productivité autrement que par le jeu des pénuries de personnel; une accumulation intensive sensiblement autocentrée et gouvernée par la consommation interne.



LA POLITIQUE INDUSTRIELLE

L'industrie suédoise prend la forme d'un petit nombre de grandes firmes très exportatrices, de plus en plus internationalisées et offrant de moins en moins d'emplois. Peter Nygård, ancien secrétaire général de S.I.F., le syndicat des cadres de l'industrie, aujourd'hui chargé de la politique structurelle au ministère de l'industrie et du commerce, nous peint le panorama.

Les forêts, le minerai de fer et l'énergie hydroélectrique constituent les ressources de base de l'industrialisation de la Suède. Par tradition, ce pays dispose aussi d'une main-d'œuvre bien formée et hautement qualifiée, d'innovateurs et d'entrepreneurs productifs, d'autorités efficaces et d'une infrastructure compétitive. La Suède a ainsi mis en place une des économies industrielles les plus performantes du monde. Les industries de base, qui représentent environ 30% du total des exportations, restent importantes. Mais il s'est opéré une transition progressive vers des activités à haut niveau de connaissance, et actuellement, les produits d'ingénierie tels que moteurs de véhicules, télécommunications, équipements et installations de matériel industriel lourd forment les catégories les plus importantes des exportations - environ 50% de leur total. Ces dernières années, le domaine des produits pharmaceutiques a enregistré une forte croissance et représente environ 4% des exportations totales.

Il y a eu une forte progression des activités de service au sein du secteur des industries de transformation, qui reflète la transition vers l'économie

postindustrielle. On peut noter également que l'industrie suédoise se situe à l'avant-garde dans de nombreux domaines concernant les techniques de fabrication et les produits respectueux de l'environnement. Les systèmes de traitement en fin de cycle, tels que la production d'appareils de purification d'air et d'eau ont enregistré de grands progrès depuis de nombreuses années. Le contrôle des facteurs en amont de la production occupe une place importante au sein des entreprises et, en outre, le recyclage s'intensifie ces dernières années.

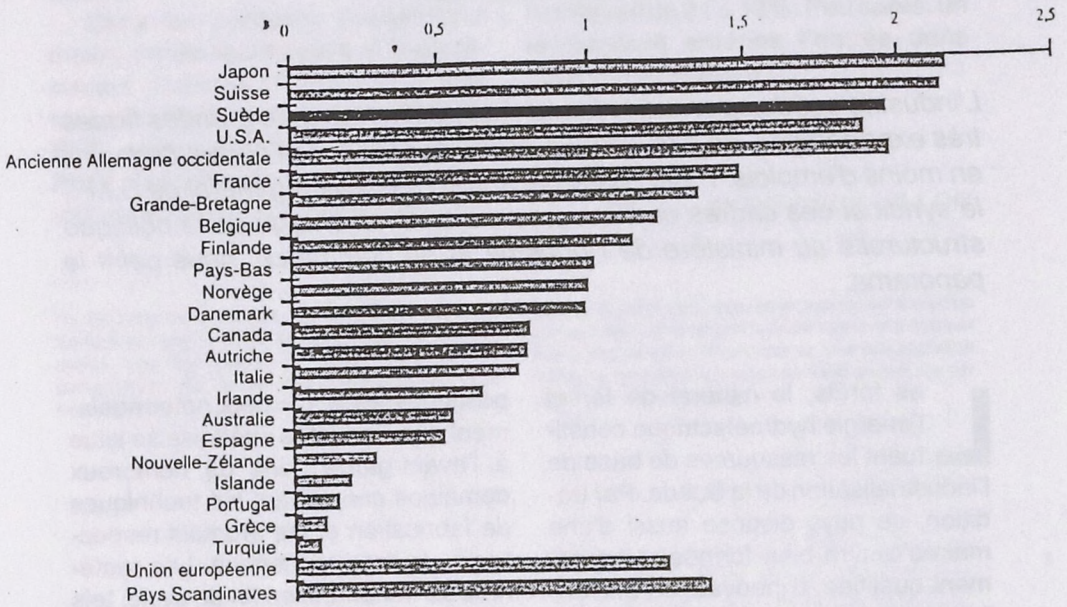
De nombreuses grandes firmes

En ce qui concerne la dimension de l'économie, la Suède surpasse pratiquement tout autre pays par le nombre de ses grandes entreprises - la Suisse et les Etats-Unis étant seuls à atteindre un niveau comparable. Les grandes sociétés représentent une part importante de l'activité industrielle. En 1990, l'effectif des vingt plus grandes firmes représentait plus de 40% de l'emploi industriel total.

Un grand nombre de ces entreprises remportent un grand succès à

Figure 1

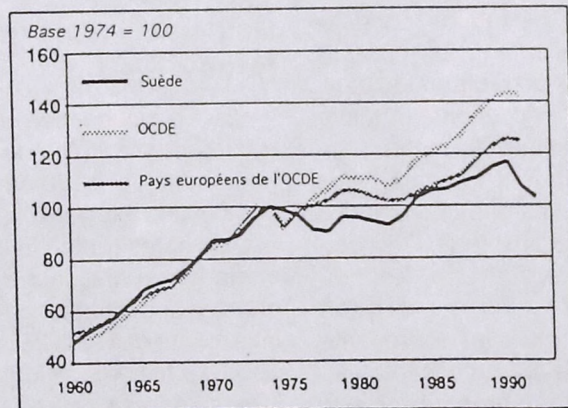
Dépenses de recherche et développement
dans l'industrie et le commerce et leur part du PIB
en 1991



(1) Pour l'Allemagne occidentale, la Belgique, l'Australie, la Nouvelle Zélande, le Portugal et la Turquie, les chiffres concernent l'année 1990 et pour la Suisse et l'Autriche, l'année 1989.
Source: OCDE (1993).

Figure 2

Production industrielle en Suède, dans l'OCDE
et les pays européens de l'OCDE, 1960-1992



Source: Andersson et al (1993), Den långa vägen, Institut Industriel d'Etudes Economiques et Sociales, Stockholm.

l'échelle mondiale. Par exemple, les voitures Volvo, les appareils électroménagers Electrolux et le matériel de télécommunications Ericsson sont universellement connus. SKF, ABB, Tetra Laval et Sandvik sont d'autres exemples de firmes suédoises reconnues sur le plan international.

Recherche et développement intense et de haut niveau

Une autre caractéristique de l'industrie suédoise est l'intense activité de la recherche et du développement. Comme on peut le voir en figure 1, la recherche et développement en Suède se situe au niveau supérieur dans les comparaisons internationales. Son volume se concentre dans un nombre limité de grandes entreprises: environ la moitié du total des dépenses se répartit entre dix sociétés. Au sommet de la liste figure, en 1994, la société ABB qui a consacré environ 17,5 millions de couronnes à la recherche et au développement; viennent ensuite Ericsson (13,4 millions de couronnes) et Volvo (4,6 millions de couronnes).

Production internationale

L'internationalisation a constitué une forte impulsion dans le sens d'une compétitivité accrue, d'une restructuration et d'une croissance de l'industrie suédoise. La mondialisation des activités a permis une expansion des ventes, ce qui était nécessaire pour financer, par exemple, les principaux efforts dans les domaines de la recherche et développement et du marketing. A partir du début des années quatre-vingt-dix, les firmes multinationales d'origine suédoise participent pour la moitié environ des exportations et de la production manufacturière de Suède. Beaucoup de ces sociétés sont les plus internationalisées au monde, presque 80% de leur pro-

duction étant vendue sur les marchés étrangers. Plus de la moitié de leurs effectifs sont employés en dehors de la mère patrie.

Déclin industriel ...

Comme on l'a dit plus haut, la Suède dispose d'une forte assise technologique et a été le berceau de nombreuses sociétés compétitives sur le plan international, contribuant à la mondialisation de la production. Malgré ces points forts, la structure industrielle de l'économie suédoise s'est affaiblie par rapport à celle d'autres pays de l'OCDE depuis le milieu des années soixante-dix (figure 2). Entre 1974 et 1992, la croissance de la production industrielle a été de 16% comparativement aux 26% des pays européens de l'OCDE et aux 41% de l'OCDE au total. Au début des années quatre-vingt-dix, la valeur ajoutée de la production manufacturière correspondait à 18% du produit intérieur brut (PIB), comparativement aux 29 et 20% pour l'Allemagne et les pays européens de l'OCDE respectivement.

... et stagnation structurelle

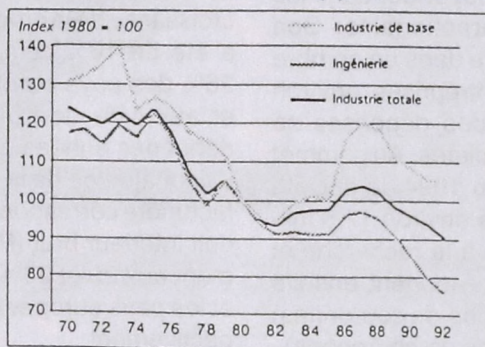
Le secteur des industries de transformation ne s'est pas seulement replié en terme de grandeur, mais de nombreuses questions se sont posées progressivement concernant l'orientation prise par ses composantes. Tandis que les industries à haut niveau de connaissance prenaient une part croissante de l'emploi au cours des années soixante-dix, cette participation s'est relativement stabilisée durant les années quatre-vingt. Par exemple, malgré de grands investissements en recherche et développement, la Suède n'a pas généré plus de production à haut niveau de connaissance que les autres pays industrialisés.

On peut observer le déclin des in-

dustries suédoises de transformation par rapport aux autres pays, de même que le changement de leur composition en se référant à l'évolution des parts de marché à l'exportation. Les exportations suédoises de ce type d'industries ont perdu plus de 25% de leurs parts de marché entre 1970 et 1992, comparativement aux autres pays industrialisés. Cependant, les industries de base ont maintenu leur position et se sont redressées considérablement à la fin des années qua-

la fin des années quatre-vingt, l'expansion des sociétés suédoises à l'étranger a coïncidé avec un repli des activités dans le pays même. Tandis que dans les années quatre-vingt, la main-d'œuvre des filiales étrangères augmentait de 200 000 travailleurs, l'emploi dans les divisions suédoises de ces entreprises diminuait de quelque 80 000 personnes. Cette évolution défavorable a été particulièrement sensible dans les secteurs de l'ingénierie à haut niveau de connaissance

Figure 3
Part de marché de la Suède sur le plan mondial
dans le domaine de l'industrie de base, de l'ingénierie
et de l'industrie suédoise totale (1), de 1970 à 1992



(1) Comparaison avec 18 pays de l'OCDE.

Source: analyse Nutek.

tre-vingt et au début des années quatre-vingt-dix. Les exportations en ingénierie, d'autre part, ont diminué de 35% environ pendant cette période (figure 3). En même temps, la composition de ces exportations en ingénierie s'est déplacée partiellement vers des produits intermédiaires au lieu de produits finis, spécialement dans les sous-secteurs et les entreprises déployant une activité intense sur le plan de la recherche et développement.

Repli des activités suédoises

Ainsi qu'il est indiqué plus haut, l'internationalisation de la production a contribué à promouvoir la croissance de l'industrie suédoise. Cependant, à

et de technologie, où les activités à l'intérieur du pays ont enregistré de faibles prestations en volume de production de même qu'en productivité, alors que ces deux éléments progressaient dans l'Union européenne.

Manque d'incitants à la croissance

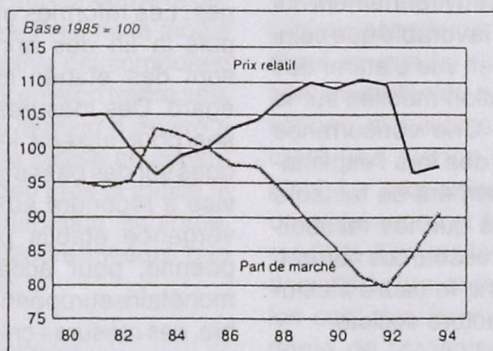
Plusieurs facteurs ont contribué au déclin relatif de la production industrielle et de la participation au marché mondial dans les années soixante-dix et quatre-vingt. Le plus important a été le manque d'une structure institutionnelle capable d'encourager l'industrie à moderniser ses activités et à accroître sa productivité. Par exemple, alors

que les grandes sociétés étaient nettement prospères, on a négligé de promouvoir la croissance de petites entreprises nouvelles, ce qui a freiné la formation d'une structure économique plus innovatrice. En même temps, la politique de dévaluation suivie jusqu'au début des années quatre-vingt a réduit la pression sur l'industrie permettant d'accroître la productivité face à la concurrence internationale. L'expansion du secteur public, parallèlement au développement du secteur financier et de celui de la construction dans les années quatre-vingt, a absorbé la main-d'œuvre qualifiée et

améliorer le cadre institutionnel d'une croissance industrielle. Grâce à un aménagement du système de taxation en 1990-1991, on a renforcé les mesures destinées à encourager le travail et l'épargne. L'introduction d'une nouvelle loi sur la concurrence en 1993 a augmenté la pression de cette dernière sur l'économie, comme l'ont fait la dérégulation de marchés autrefois protégés et la privatisation d'un certain nombre d'entreprises publiques. La dérégulation du marché des capitaux représente une autre réforme importante. En outre, on a augmenté les ressources destinées à la recherche

Figure 4

Evolution des parts de marché et du prix relatif des exportations de produits manufacturés (1), de 1980 à 1994



(1) Comparaison avec 14 pays de l'OCDE. Source: Institut National de Recherche Economique

d'autres ressources, contribuant à la réduction des effectifs dans les autres industries. Confrontés à des contraintes de recrutement, des secteurs importants de l'industrie suédoise ont réalisé leur expansion à l'étranger plutôt que dans le pays.

Réformes structurelles

A la fin des années quatre-vingt, il était généralement admis qu'une croissance économique élevée et continue exigeait une revitalisation de l'industrie. Depuis lors, on a lancé un certain nombre de réformes structurelles pour

industrielle et au recyclage de la main-d'œuvre, tandis que l'on a renforcé l'infrastructure de base. En outre, la politique économique s'est attachée à combattre l'inflation.

Reprise industrielle

Durant la récession de 1988 à 1992, on a réalisé de vastes rationalisations dans l'industrie suédoise et la productivité a enregistré de fortes améliorations. Actuellement, les niveaux des salaires sont modestes par rapport aux pays concurrents et les entreprises profitent d'une structure de taxa-

tion favorables. Les profits sont élevés et les investissements ainsi que la production augmentent rapidement. A la suite de la dévaluation de fin 1992 et de la dévalorisation qui en a résulté, il s'est opéré un puissant redressement des secteurs de l'industrie orientés vers l'exportation. Comme le montre la figure n° 4, la chute des coûts unitaires de main-d'œuvre a été suivie d'une forte expansion des parts de marché mondiales.

La mondialisation implique de nouveaux défis

Dans le même temps, les conditions de la concurrence industrielle ont accusé une mutation rapide. Du fait d'une mondialisation accrue, la Suède devra aménager un environnement qui soit au moins aussi favorable que celui des autres nations en vue d'attirer des facteurs de production mobiles sur le plan international. Une concurrence permanente exige dès lors l'exploitation et le développement de facteurs moins mobiles, tels que les ressources humaines, les ressources naturelles, l'environnement, le cadre institutionnel et l'infrastructure sociale.

Politique de croissance

Tandis qu'il incombe au monde des affaires de répondre aux nouveaux défis et de prendre les décisions stratégiques, le gouvernement suédois s'engage résolument dans une modernisation générale permanente du fonctionnement de l'économie. L'objectif est d'assurer une croissance économique constante et un niveau élevé

de bien-être. La priorité essentielle est, parallèlement à une stabilisation macro-économique, une adaptation structurelle en vue d'organiser un cadre de production plus concurrentiel et innovateur. Il convient d'augmenter le nombre de nouvelles entreprises, de réactualiser les qualifications de la main-d'œuvre, et d'encourager le développement ainsi que la diffusion de nouvelles technologies.

Perspectives

Actuellement, le système législatif suédois fait l'objet d'une révision et d'un peaufinage, et une attention spéciale est consacrée à son impact sur les incitants offerts aux firmes, aux institutions officielles, et aux personnes. Les réformes mises en place depuis la fin des années quatre-vingt sont des étapes importantes à cet égard. Des mesures strictes sont prises pour asseoir les finances publiques sur des bases solides et la Suède vise à répondre aux critères de convergence établis par l'Union européenne, pour accéder au système monétaire européen (S.M.E.). Ensemble, ces mesures créent un environnement favorisant une adaptation structurelle permanente propice à un climat économique plus concurrentiel et innovateur. Dans ce contexte, l'industrie suédoise a de bonnes perspectives de se maintenir en position de tête sur les marchés internationaux, au XXI^{ème} siècle.

PETER NYGÅRDS

(TRADUCTION: MICHEL COUMANNE)

EGALITÉ DES SEXES, MARCHÉ DU TRAVAIL ET TEMPS PARTIEL

Inger Ohlsson est présidente de T.C.O. la confédération des cols blancs. Elle décrit le marché du travail en Suède, en particulier sous l'angle de sa répartition entre les sexes: moins inégalitaire qu'ailleurs sous beaucoup d'aspects mais pas idyllique pour autant.

Le marché du travail suédois est unique en ce qui concerne l'égalité des sexes. Près de la moitié de la population active est composée de femmes. Depuis environ trente ans, leur participation à la main-d'œuvre a augmenté, de sorte qu'elle en constitue aujourd'hui à peu près la moitié. Il existe une discrimination salariale, mais dans une moindre mesure que dans d'autres pays.

Domaines réservés et écarts hiérarchiques

Cependant, il existe une disproportion flagrante, tant en ce qui concerne la répartition en secteurs que sur le plan de la hiérarchie. Les femmes travaillent principalement dans les domaines des soins de santé, d'assistance ou de l'enseignement et dépendent souvent d'un organisme public. Les hommes accomplissent surtout des tâches de nature technique ou économique et travaillent pour la plus grande part dans le secteur privé. Les femmes ont, en moyenne, une formation formelle (1) supérieure à celle des hommes mais sont cependant sous-représentées dans les postes à res-

ponsabilités.

Du fait que le nombre de femmes professionnellement actives est très élevé et que la plupart des femmes sont membres du syndicat, les organisations syndicales comptent également une grande participation féminine. La proportion totale de syndiqués, hommes et femmes est d'environ 85%. Environ la moitié de la totalité des affiliés aux organisations syndicales sont des femmes. Je suis Présidente de l'organisation centrale des cols blancs T.C.O. qui regroupe dans ses différentes sections environ 1,2 million de salariés. Environ 60% de ceux-ci sont des femmes.

Deux revenus pour la famille, une double journée pour la femme

Les années soixante-dix ont été marquées par une arrivée massive des femmes sur le marché de l'emploi suite à une expansion du secteur public. En moins de vingt-cinq ans, la structure sociale s'est profondément modifiée: alors qu'auparavant une seule personne assurait la subsistance

de sa famille, les ménages vivent désormais du travail de deux personnes. Le supplément de main-d'œuvre est constitué par des femmes parce que leurs compétences et leur présence étaient nécessaires et demandées. Un système de garde d'enfants largement structuré, combiné avec une législation sur les congés parentaux, a permis aux femmes d'être presque aussi actives professionnellement que les hommes, mais la diminution du temps de travail a été également un facteur important dans cette évolution. De ce fait, tout deux peuvent désormais exercer une profession rémunérée. L'introduction de l'imposition séparée des revenus des époux a joué un rôle important ainsi que la possibilité de travailler à temps partiel.

Malheureusement, cette participation importante des femmes à la vie professionnelle n'a pas modifié la répartition des tâches au foyer. Des enquêtes ont montré que, malgré les nouvelles technologies, les travaux ménagers occupent autant d'heures qu'auparavant. La plus grande partie des tâches ménagères et de la garde des enfants incombe malgré tout à la femme.

Dans un ménage comptant deux adultes, on ne choisit pas son temps de travail en tant qu'individu, mais comme membre d'une communauté familiale, particulièrement s'il y a des enfants. C'est pourquoi l'introduction de temps de travail plus courts et l'attribution d'un salaire identique pour un travail équivalent sont les conditions pour une meilleure répartition des tâches entre les hommes et les femmes.

Le nouveau marché du travail

Les années quatre-vingt-dix ont été marquées par une profonde récession conjoncturelle, avec de sévères restrictions dans le secteur public, qui ont

entraîné un chômage important. Pendant la première phase de basse conjoncture, ce sont d'abord et surtout les hommes qui ont perdu leur travail du fait que les branches à forte représentation masculine, telles que l'industrie manufacturière et la construction ont été frappées particulièrement durement. En même temps, des effectifs nombreux, où les femmes occupaient une position prépondérante, tels que par exemple le personnel administratif des bureaux, accusaient des problèmes de nature économique et structurelle.

En 1995, on assiste à une légère amélioration. Dans l'ensemble, l'emploi a augmenté, et le chômage a diminué, bien que celui-ci oscille encore entre 7 et 8%. Les nouveaux emplois créés ont été en premier lieu attribués à des hommes dans le secteur privé. Il ne faut pas oublier que ce sont surtout eux qui avaient d'abord perdu leur travail dans le passé. Le rétablissement de l'industrie d'exportation est naturellement un facteur positif. Mais la reprise économique s'explique surtout par les grands avantages concurrentiels de l'industrie d'exportation suite à la faiblesse de la monnaie suédoise. Il ne s'agit pas de «s'emballer», mais au contraire d'établir des perspectives à long terme en ce qui concerne l'emploi, et de ne pas oublier les effectifs nombreux de la fonction publique, où les femmes sont plus représentées. Une aggravation des restrictions budgétaires frappera surtout les femmes et il ne faut pas croire qu'il sera possible de rétablir les nombreux emplois supprimés après une éventuelle amélioration de la situation sociale et économique. Dans beaucoup de cas, d'autres groupes professionnels auront repris ces tâches, pour des raisons d'économie ou parce que de nouvelles technologies les auront rendues superflues.

Une autre tendance marquante, inquiétante dans la perspective des salariés, est que de plus en plus d'entreprises restructurent leurs activités en faisant appel à des services qui s'inscrivent dans des projets occasionnels ou plus durables. La plupart de ces services, par exemple travaux de bureau, restauration, tâches de téléphoniste, etc. concernent des emplois traditionnellement féminins. Pour les salariés, le nouveau marché du travail «flexible» implique l'insécurité des conditions d'embauche, de temps de travail et de salaire. Il est donc important pour les partenaires du marché du travail et pour l'Etat d'éviter la constitution de deux groupes figés, avec d'un côté ceux qui ont un travail fixe et des revenus suffisants et de l'autre ceux qui ont soit des travaux à temps partiel qui ne leur permettent pas de subvenir à leurs besoins, ou qui oscillent entre des travaux occasionnels et le chômage, avec des perspectives d'avenir de plus en plus incertaines. Plus le marché du travail s'orientera vers le «juste à temps», plus l'inquiétude de l'homme de la rue en ce qui concerne sa sécurité pécuniaire sera grande. Le stress économique est devenu un phénomène de plus en plus banal. Pour les organisations syndicales, ces mutations brutales et profondes constituent de nouveaux défis. Il est important de trouver des formes de travail et d'établir une politique qui tienne compte des exigences de la vie professionnelle actuelle, tout en s'orientant sur les nécessités quotidiennes des hommes et des femmes.

Une politique active de l'emploi

La Suède a une longue tradition de politique de l'emploi active, ce qui implique que la lutte contre les effets désastreux du chômage sur le plan

individuel et social consiste à maintenir les chômeurs aussi actifs que possible. Il s'agit d'éviter autant que possible l'attitude passive qu'engendre le paiement d'allocations de chômage. L'idée principale est de maintenir les chômeurs actifs, et de préférence leur fournir une formation leur permettant de mieux s'adapter aux modifications de la conjoncture ou à de nouvelles tâches dans d'autres secteurs. Les chômeurs ne doivent pas perdre le contact avec le milieu du travail et le marché de l'emploi. C'est pourquoi il existe un grand nombre de mesures ayant pour but de lutter contre le chômage.

La politique suédoise de l'emploi a été mise à rude épreuve pendant les années quatre-vingt-dix. Jamais le chômage n'avait été aussi grave, jamais il n'avait augmenté si rapidement et jamais les emplois vacants n'avaient été si rares. En outre, le chômage a touché de nouveaux groupes et le nombre de mesures politiques concernant le marché du travail n'a jamais été aussi important. Traditionnellement, la politique de l'emploi était adaptée aux besoins des cols bleus du secteur privé et n'avait pas grand chose à offrir aux chômeurs masculins ou féminins ayant un passé de col blanc.

Il n'existe toujours pas de programme politique de l'emploi adapté apportant des solutions satisfaisantes pour les effectifs nombreux à prépondérance féminine qui ont été touchés par les modifications économiques et structurelles. Ils se retrouvent «entre deux chaises», souvent entre la politique de la formation et celle du marché du travail. Il est important que, dans l'avenir, le chômage soit considéré comme un problème relevant de tous les domaines politiques, et que les mesures, qu'elles soient anciennes ou nouvelles, soient réexaminées dans une perspective d'égalité.

Il est naturellement impossible de prévoir l'évolution future. Personne ne sait avec certitude quelles qualifications et quelles professions seront demandées demain. Par contre, il est incontestable que la concurrence ne fera que se renforcer, et ceci implique de plus grandes exigences d'efficacité, des périodes de travail plus courtes, plus de flexibilité, une plus grande capacité d'adaptation, etc. C'est le secteur des services qui connaîtra la plus grande expansion. Les formes de production exigeront des compétences que l'on attribue généralement à des femmes, par exemple l'aptitude à communiquer et à travailler en équipe. En outre, les nouvelles formes de travail exigent plus de la main-d'œuvre en ce qui concerne l'engagement et la flexibilité, ce qui rendra encore plus actuelle la nécessité de trouver des formules permettant de concilier le travail et la vie familiale. Une tâche importante pour les syndicats, les employeurs et l'Etat consistera à veiller à ce que les salariés puissent assumer les nouvelles exigences et ne soient pas exclus. En ce qui concerne les femmes, je pense que l'on a des raisons d'être optimiste malgré tout. Je crois que la compétence et l'expérience des femmes seront de plus en plus demandées. C'est pourquoi il est important que le syndicat prenne, dans l'avenir, une plus grande part dans le soutien de ses membres féminins.

De nouveaux rôles à la maison et au travail

La répartition des tâches dans les foyers suédois est toujours conforme à la tradition même s'il y a une certaine tendance positive. T.C.O. considère que les modifications dans les responsabilités et la délimitation des tâches à la maison et au travail auront une influence décisive sur les rapports de

force entre les sexes dans la vie professionnelle et sociale. Récemment, on a introduit le «mois du papa». T.C.O. a soutenu activement cette réforme. Elle implique qu'un mois de la première année de l'enfant est réservé au père. S'il ne profite pas de cette possibilité pour rester à la maison avec son enfant, cette période et l'allocation sont caduques. Le but de cette démarche est naturellement d'inciter les pères à prendre plus en charge leur famille et leur foyer, et s'inscrire dans la lutte contre les préjugés qui caractérisent le marché du travail. Si l'on parvient à briser les anciennes structures, on pourra obtenir une plus grande égalité, et les différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les salaires et les possibilités professionnelles diminueront pour finalement disparaître.

Travail à temps partiel : piège ou insertion ?

Il y a de grandes divergences d'opinion, dans les différents pays, sur la question de savoir si, pour les femmes, le travail à temps partiel est un piège ou une possibilité d'insertion professionnelle. Au sein de l'Union européenne, c'est une question très controversée et même les syndicats des différents Etats membres sont d'avis divergents.

Le travail à temps partiel est très répandu en Suède. En 1993, 29% de toutes les personnes actives travaillaient à temps partiel. C'est essentiellement un phénomène qui concerne les femmes. Presque la moitié des femmes, ou plus exactement 47%, ont un emploi à temps partiel, contre 10% des hommes. Ce sont souvent des temps partiels «longs», c'est-à-dire de plus de six heures par jour. Ces vingt dernières années, le volume du travail à temps partiel a augmenté. Un cer-

tain glissement s'est produit, dans ce sens qu'il y a un peu moins de femmes et un peu plus d'hommes. Malgré cela, 84% des personnes occupées selon ce système sont des femmes.

Parmi les personnes travaillant à temps partiel, un quart de celles-ci n'ont jamais eu un travail à temps plein. La moitié environ a renoncé librement à un travail à temps plein, pour la plupart des femmes qui ont préféré profiter des possibilités de travail à temps partiel que leur accorde la loi en vertu de leur état de mères. La plupart de ceux qui travaillent à temps partiel le font depuis plusieurs années, presque la moitié depuis plus de dix ans. Il n'y a donc pour ainsi dire pas de passages du travail à temps partiel au travail à temps plein. De plus, le nombre de chômeurs à temps partiel (c'est-à-dire de ceux qui travaillent à temps partiel mais souhaiteraient travailler plus) a fortement augmenté.

Même si un grand nombre ont choisi librement de travailler à temps partiel, les statistiques indiquent que beaucoup ne sont pas satisfaits de cette solution. De 1990 à 1993, la proportion des chômeurs à temps partiel a plus que doublé, de 14% à 29%. Une étude récente de l'organisation syndicale L.O. indique que 358 000 des employés à temps partiel travaillent moins qu'ils ne le souhaiteraient (1994). Ce problème se manifeste aussi bien dans le secteur privé que public.

Cette augmentation du travail à temps partiel s'est surtout manifestée parmi les plus jeunes, mais c'est parmi eux que s'est produit la plus forte augmentation des chômeurs à temps partiel. Le nombre d'emplois à temps limité augmente également rapidement parmi les jeunes. Ceci indique que le travail à temps partiel est souvent plus une contrainte qu'une chance. C'est un fait que les personnes travaillant à

temps partiel sont souvent défavorisées par rapport à leurs collègues travaillant à temps plein tant en ce qui concerne le salaire, les possibilités de carrière, les informations importantes, etc. C'est une question d'égalité, étant donné qu'elle ne concerne presque exclusivement que des femmes et souvent des emplois peu rémunérés. En outre, les femmes assument souvent, dans la réalité et dans la plupart des cas, la plus grande part de la charge des enfants et du ménage. Un des principes que T.C.O. défend est que ceux qui travaillent à temps partiel doivent avoir le droit de passer au temps plein quand ils le souhaitent. Les emplois doivent être de nature à permettre aux personnes qui les occupent de vivre de leur travail, de faire des projets et d'envisager des engagements économiques à long terme. Ceci veut dire qu'en règle générale, ces emplois doivent être à durée indéterminée et à temps plein. Dans la mesure du possible, le travail à temps partiel doit avoir un caractère facultatif.

L'employeur doit être tenu d'informer tous les employés qui en expriment le désir sur les possibilités de modifier leur mode de travail conformément à leurs désirs et à leurs qualifications. Ce devoir d'information doit être étendu de façon à donner la priorité aux employés dont les souhaits correspondent aux qualifications.

A travail égal, salaire inégal

Les femmes en Suède gagnent moins que les hommes. Cette différence s'explique en grande partie par leur simple condition de femme. Bien que les «salaires de femme» aient été supprimés depuis longtemps en théorie, ils existent cependant toujours dans la pratique. La discrimination salariale n'est pas si marquée que dans d'autres

pays, mais est bien sûr totalement inacceptable. Le marché du travail suédois est fortement contrasté à cet égard, et les professions, secteurs et positions où les femmes sont le plus représentées correspondent encore dans la plupart des cas à des salaires inférieurs.

La raison pour laquelle les femmes gagnent moins que les hommes pour un travail égal et de valeur égale est naturellement que les hommes ont plus de pouvoir que les femmes dans la société et que le milieu du travail est dominé par des considérations masculines. Les différentes sections de T.C.O. ont demandé que celles-ci élaborent des instruments permettant de remédier aux différences de salaires. Dans ce contexte, les questions d'évaluation du travail et de qualification sont naturellement importantes, mais il s'agit également de modifier les attitudes existantes, notamment en ce qui concerne les modes de négociation.

Une question de pouvoir

Cela semble peut-être un poncif que de prétendre que l'égalité est une question de pouvoir. Mais ce n'est que quand les pouvoirs seront répartis de façon équitable entre les hommes et les femmes que l'on aura les mêmes devoirs et les mêmes droits dans la société.

Il y a plusieurs signes positifs en ce qui concerne l'évolution vers une société suédoise égalitaire. J'ai déjà décrit la situation sur le marché de l'emploi en Suède. Au niveau politique également il y a de grands changements. Par exemple, la Suède a, de-

puis un an, un gouvernement composé pour moitié de ministres féminins et près de la moitié des parlementaires sont des femmes. La situation sur le marché du travail indique cependant qu'il reste beaucoup à faire, et il subsiste manifestement un hiatus entre la théorie et la pratique.

La Suède est maintenant membre de l'Union européenne. Dans ses programmes, la Commission accorde une grande importance à l'égalité, ce qui est naturellement très bien. Mais le plus important est que les bonnes intentions soient mises en pratique. T.C.O. est l'une des organisations fondatrices de la Confédération Européenne des Syndicats (C.E.S.). A son congrès de mai de cette année, la C.E.S. a adopté un programme d'action visant à augmenter l'influence des femmes dans les processus de décision syndicaux. Ceci implique que les organisations membres doivent prendre des mesures pour augmenter leur représentation féminine à tous les niveaux et revoir leurs modes de travail, leurs projets de réformes, etc. dans le sens de l'égalité.

Beaucoup de signes positifs nous donnent des raisons de nous réjouir. En outre, les femmes doivent avoir confiance en elles-mêmes et en leurs propres possibilités de provoquer le changement. L'histoire a montré que c'est en s'unissant que les femmes ont atteint des buts importants et qu'elles sont parvenues à imposer des modifications dans la politique et au sein des organisations.

INGER OHLSSON

(TRADUCTION : MICHEL COUMANNE)

(1) Formation scolaire et universitaire (NDLR).

FAMILLE, DÉMOGRAPHIE ET EMPLOI

A une époque où bien des décideurs renverraient volontiers les femmes au foyer pour améliorer à la fois le taux de chômage et le taux de natalité, il est intéressant de constater que la reprise de la natalité en Suède (conjoncturellement la plus forte d'Europe) s'est produite dans le cadre d'une présence massive des femmes sur le marché du travail, fût-elle à temps partiel. C'est ce qu'analyse Jeanne Fagnani, directeur de recherche au CNRS, conseillère à la CNAF (Caisse Nationale des Allocations Familiales).

L'impact éventuel des politiques familiales sur la fécondité reste une question extrêmement controversée et qui a donné lieu à de nombreux débats et polémiques au sein de la communauté scientifique. En effet, si certains exemples étrangers (Suède, France, ex-RDA) tendent à conforter l'hypothèse selon laquelle un dispositif complexe et diversifié de prestations et de services (infrastructures d'accueil aux jeunes enfants, en particulier) aurait un caractère incitatif dans le domaine de la fécondité, a contrario des pays comme la Grande-Bretagne, par exemple, où il n'existe pas de politique familiale explicite et où le niveau de la fécondité est semblable à celui de la France, fournissent des arguments à ceux qui soutiennent la thèse opposée.

Quelles causalités?

De plus, comment prouver de façon rigoureuse qu'il existe une relation de causalité directe entre l'évolution de la natalité et la mise en place de

politiques familiales, natalistes ou non? De nombreux facteurs, économiques (croissance du chômage et de la précarité de l'emploi, par exemple) ou politiques (la réunification de l'Allemagne) peuvent interférer sur cette relation, sans qu'il soit possible d'isoler les effets directs de ces politiques.

En fait, la question de l'impact des politiques familiales (explicites ou implicites, natalistes ou non) sur la fécondité se révèle fort complexe (ce qui devrait susciter une grande prudence dans l'interprétation des phénomènes évoqués ici) lorsqu'on se situe dans une approche comparative européenne. La Belgique et le Luxembourg, qui ont mis en place une politique familiale élaborée (système de garde, congés parentaux, etc) et généreuse (en termes de prestations versées aux familles) ont une fécondité inférieure à celle du Royaume-Uni (respectivement l'indice conjoncturel de fécondité - ICF - y est de 1,6 et de 1,8 en 1992). Le Danemark (ICF: 1,7) qui a considérablement développé, ces dernières années, les infrastructures d'accueil aux

jeunes enfants, ne se caractérise pas par une fécondité très élevée. Les Pays-Bas (ICF: 1,6), pays «modèle» en matière de protection sociale et où les femmes sont beaucoup moins «actives» que dans le reste de l'Europe, n'a pas été épargné par le déclin de la natalité. L'Autriche, où le niveau des prestations familiales (surtout financières) est très élevé, a une des plus faibles fécondités d'Europe (1,5 en 1992) conjuguée à un faible taux d'activité professionnelle des mères. On pourrait ainsi multiplier les exemples qui semblent confirmer ou infirmer les hypothèses des uns et des autres (1). Néanmoins l'exemple de la Suède est extrêmement «troublant» et a focalisé l'attention de nombreux chercheurs.

La Suède: une politique familiale vigoureuse qui encourage l'insertion des femmes dans l'emploi

Le niveau actuel de la fécondité suédoise est de 2,1 (ICF), soit un niveau suffisant pour assurer le renouvellement de la population. G. Calot (1992) a montré que si on avait assisté à une augmentation notable de l'indice conjoncturel de fécondité depuis 1984, par contre, en termes de **descendance finale**, celui de la France restait légèrement supérieur. Ce phénomène de relèvement de la natalité est donc trop récent pour savoir s'il ne s'agit que d'un effet de calendrier (les Suédoises auraient simplement modifié leur calendrier des naissances, plus précoce que celui des Françaises) ou si cela traduira, à plus long terme, par une descendance finale plus élevée des femmes en âge de procréer actuellement.

Les raisons invoquées par les démographes et sociologues suédois

(Bernhardt, 1992, Moen, 1989, Hoem, 1990) ou français (Calot, 1992) pour expliquer ce phénomène sont multiples et indissociables:

La mise en place d'un arsenal de mesures visant à faciliter la conciliation d'une vie familiale et d'une vie professionnelle.

Les pouvoirs publics ont fortement encouragé l'insertion des femmes sur le marché du travail. L'activité professionnelle des femmes (82% en 1990), et en particulier des mères, est très élevée (supérieure à celle de la France, bien que le travail à temps partiel soit beaucoup plus fréquent parmi les Suédoises que parmi les Françaises): la politique familiale suédoise vise donc avant tout à rendre la plus harmonieuse possible la coexistence entre le travail des deux parents (en mettant l'accent sur le partage égalitaire des tâches domestiques et éducatives au sein de la famille) et l'éducation des enfants. Les infrastructures d'accueil aux jeunes enfants sont très développées et diversifiées (30% des enfants de moins de trois ans sont accueillis dans des crèches publiques, des nourrices rémunérées par les municipalités s'occupent des enfants en dehors des horaires scolaires, etc).

Le congé parental, qui forme une seule et même entité avec le congé de maternité (assorti de la garantie de retour à l'emploi et qui peut alternativement être pris par le père et la mère) est un dispositif extrêmement souple et avantageux financièrement, contrairement au congé parental d'éducation et à l'allocation parentale d'éducation en France: sa durée est de 360 jours (depuis le premier juillet 1984) *si le père prend au moins un mois de congé. Dans le cas contraire, la durée est de 340 jours seulement.* Les parents perçoivent 80% de leur revenu antérieur pendant les 340 premiers jours et 90% pendant les 20 derniers

jours (toutefois, ce revenu est imposable). Ensuite, pendant 90 jours, le parent peut recevoir une indemnité journalière forfaitaire (d'environ 60 francs). Ce congé peut aussi être utilisé sous la forme d'un «capital-temps» (en travaillant à temps partiel, par exemple) pendant une période qui va de la naissance de l'enfant jusqu'à ses huit ans. Cette mesure (financée par l'Etat) est destinée à encourager les pères à s'investir dans l'éducation de leurs jeunes enfants. Bien que ce soit encore majoritairement les mères qui recourent à ce type de congé (Björnberg, 1995), on observe que les pères l'utilisent assez fréquemment (2), phénomène unique en Europe: pour les enfants nés en 1990, on constate que 48% des pères ont fait usage de ce congé et la durée du congé pris par eux était en moyenne de 59 jours. De plus, les pères ont droit à 10 jours de congé (durant lesquels 90% de leur revenu leur est versé) à l'occasion de la naissance d'un enfant.

D'autres mesures complètent ces dispositifs: flexibilité des horaires de travail, développement du travail à temps partiel, congés pour enfants malades, etc. La politique familiale suédoise a donc «intégré» le modèle de «la mère qui travaille» (le système fiscal est individualisé - non imposition conjointe des couples - et les ménages où la femme ne travaille pas ne bénéficient d'aucun traitement de faveur du point de vue fiscal). L'ensemble de ce dispositif permet non seulement aux couples de pouvoir concrétiser leurs aspirations dans le domaine de la fécondité (sans sacrifier leur vie professionnelle) mais participe aussi d'un univers culturel favorable à la venue des enfants.

L'ampleur des moyens financiers consacrés à la politique familiale: outre des allocations familiales généreuses, *versées dès le premier enfant*

(et identique à celle de l'enfant de rang deux) et qui augmentent à partir de l'enfant de rang trois, un système de prestations couplé avec des critères d'attribution qui encouragent le rapprochement des naissances (deux ans et demi entre deux naissances pour bénéficier des prestations liées aux congés parentaux) et incitent les couples à modifier le calendrier des naissances (en les rapprochant). Dès l'introduction de ces mesures, au début des années quatre-vingt, on a ainsi assisté à un relèvement de l'indice conjoncturel de fécondité (à partir de 1984).

La volonté est clairement affichée par les pouvoirs publics de promouvoir une plus grande égalité entre les sexes dans la famille et dans le monde du travail. La plus grande participation des pères à l'éducation de leurs enfants (comme en témoignent les enquêtes de budget-temps comparatives entre la Suède et les autres pays européens) serait peut-être un facteur favorable à la venue d'un enfant supplémentaire.

La volonté de neutralité de la politique familiale à l'égard des formes de vie conjugale est manifeste. Les parents non mariés bénéficient des mêmes prestations que les couples mariés (la cohabitation est plus fréquente qu'en France et la proportion des naissances hors mariage y est aussi plus élevée, 50% contre 30% en France).

Sans qu'il soit possible de conclure que le niveau de la fécondité suédoise (du moins relativement à celle des autres pays européens) soit directement et uniquement imputable à sa politique familiale, il semble qu'elle ait une influence certaine sur les décisions des couples en matière de procréation. En créant un univers favorable à l'accueil et à l'épanouissement des jeunes enfants, en permettant aux

mères et aux pères de concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale, cette politique a donc entériné une réalité incontournable: le désir et/ou la nécessité d'un nombre croissant de femmes de se maintenir sur le marché du travail. C'est à ce titre que la politique familiale suédoise, par son

originalité et ses facultés d'adaptation aux nouvelles données sociologiques et culturelles, mérite l'attention de pays - comme la France - où les pouvoirs publics se préoccupent du déclin de la fécondité.

JEANNE FAGNANI

(1) Force est de constater que les Françaises se distinguent de leurs consœurs européennes, à la fois par leur nombre moyen d'enfants relativement élevé et une importante participation (des mères) à la vie économique. Les Anglaises et les Danoises exercent, certes, aussi fréquemment une activité professionnelle, mais elles ont, contrairement aux Françaises,

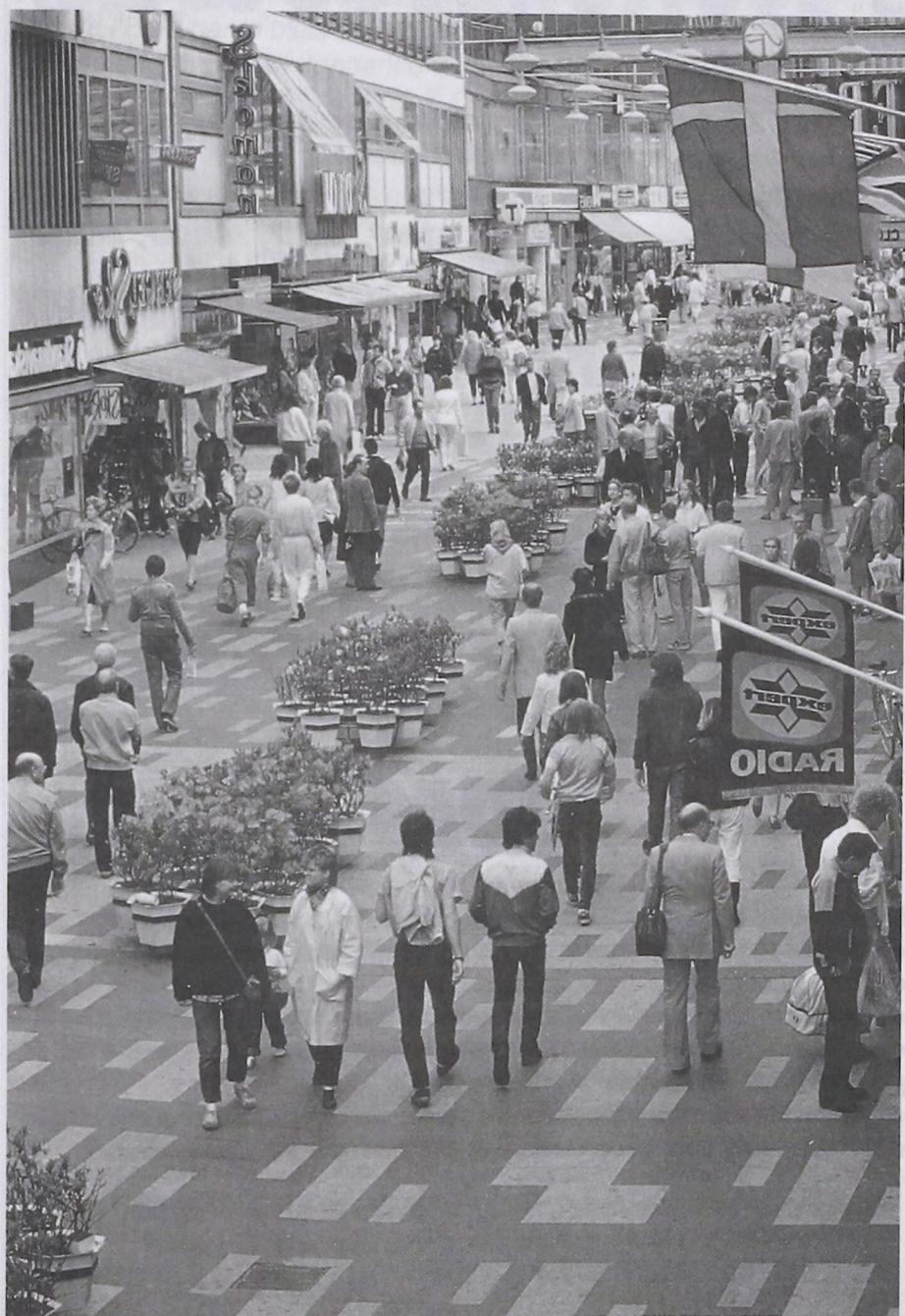
beaucoup plus souvent recours au travail à temps partiel.

(2) Comme l'a montré U. Björnberg (1995), ce sont surtout les hommes d'un niveau d'instruction élevé, mariés ou cohabitant avec une femme d'un niveau d'instruction équivalent, qui y recourent.

Bibliographie

- E. Bernhardt. 1992 «Working parents in Sweden: an example for Europe». Colloque «Human ressources in Europe», Eurostat: 231-280.
- U. Björnberg. 1995 «Hommes et femmes dans les familles à double salaire» in «La famille européenne. La question familiale dans l'Union Européenne» (J. Commaille, F. de Singly, eds.), Paris, l'Harmattan.
- G. Calot. 1990 «Fécondité du moment, fécondité des générations. Comparaisons franco-suédoises», Population et Sociétés, 245.
- G. Calot. 1992 «La fécondité en Europe: analogies et différences», Population et Sociétés, 264.
- G. Calot. 1992 «La fécondité en Europe: évolutions passées, perspectives d'avenir; les actions possibles et leur efficacité». Colloque «Human ressources in Europe», Eurostat: 61-90.
- J.M. Hoem. 1990 «Social policy and recent fertility change in Sweden», Population and development review, (16), 4: 735-748.
- P. Moen. 1989 «Working parents, transformations in gender roles and public policies in Sweden», University of Wisconsin press.
- A. Pitrou, A. Gaillard, A.M.. 1989 «Familles de France et de Suède: à la recherche de nouveaux modèles», Cahiers des sciences humaines, vol. 25,3: 415-428.
- A. Pitrou. 1994 «Les politiques familiales. Approches sociologiques», Paris, Syros.

UN SYNDICALISME INTÉGRÉ



L'ÉCONOMIE SOCIALE, vous connaissez ?

Ce sont 1 200 000 salariés employés dans les coopératives, les mutuelles et les associations.

L'ÉCONOMIE SOCIALE, ce sont :

- **les assurances mutuelles, (GMF, MAIF, MACIF, MAAF, MATMUT) ;**
- **les mutuelles regroupées au sein de la MUTUALITÉ FRANÇAISE ;**

Ce sont aussi toutes les formes de coopératives et en particulier les scop.

Ce sont encore toutes les associations à caractère gestionnaire.

L'ÉCONOMIE SOCIALE a créé une Société de Capital-Risque (SCR) :

L'INSTITUT DE DEVELOPPEMENT DE L'ECONOMIE SOCIALE

IDES

Le capital de l'IDES est de 97 MF. Il intervient pour :

- **financer la création de coopératives, de scop en particulier ;**
- **participer au développement des coopératives ;**
- **aider des salariés à reprendre leur entreprise si le patron est vendeur ;**
- **fournir des capitaux de fonds de roulement aux associations qui ont une activité de nature commerciale.**

**Pour en savoir plus, s'adresser à l'IDES,
139/141, avenue Charles de Gaulle
92200 NEUILLY SUR SEINE - Tél. : 47.45.90.10**

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les partenaires sociaux construisent l'essentiel du droit du travail mais le rôle de l'Etat, par le biais du tribunal du travail, n'est pas complètement négligeable et aurait tendance à s'accroître, nous raconte Lennart Bodström, ancien président de T.C.O. et ancien ministre des affaires étrangères puis de l'éducation.

De nos jours, la Suède est considérée comme un bastion de la démocratie. Cependant, en réalité, ce pays n'a acquis des structures démocratiques qu'après la plupart des autres pays européens. Le suffrage universel pour la deuxième chambre du Parlement n'a été introduit, pour les hommes, qu'en 1911. Le suffrage universel pour les hommes et les femmes pour la première chambre du Parlement et les élections municipales ne date que de 1921.

Les mouvements populaires, école de la démocratie

Cependant, bien longtemps avant que la démocratie politique soit une réalité, la communauté suédoise comportait de très forts éléments démocratiques dans les «mouvements populaires». Parmi ceux-ci, le mouvement syndicaliste était l'un des plus importants. Ces mouvements populaires ne connaissaient pas le droit de vote censitaire. Chaque membre avait une voix, qui avait de ce fait le même poids que celle des autres membres de l'organisation.

Ceux qui ne pouvaient pas participer aux décisions des organismes de l'Etat ou de la municipalité ont appris les principes de la démocratie dans les mouvements populaires, où ils avaient le droit de prendre des déci-

sions concernant les affaires qui les concernaient et devaient toujours être prêts à prendre la responsabilité de leurs décisions. Les adversaires du suffrage universel prétendaient que l'accession de nouveaux groupes de personnes au droit de vote impliquerait la dilapidation de la propriété publique ou la mainmise sur celle-ci. La poussée de la démocratie n'a pas eu pour conséquence le pillage de la propriété publique. Au contraire, elle a marqué l'établissement d'une société de bien-être.

Naissance des syndicats contre l'individualisation du contrat de travail

Le principe défendu par les employeurs était que les salaires et les autres conditions de travail devaient être fixés pour chaque travailleur individuellement. De cette façon, l'employeur avait la maîtrise totale de ces facteurs. En effet, chaque travailleur, pris individuellement était en position d'infériorité par rapport à son employeur. S'il n'acceptait pas les conditions de l'employeur, il risquait d'être licencié. Dès lors, il était naturel que les travailleurs s'associent en syndicats, et que les employeurs cherchent à s'y opposer par tous les moyens.

Devenant plus forts, les syndicats se sont mis à utiliser l'arme de la

grève. Au début, les interventions de l'Etat dans les conflits du marché du travail étaient exclusivement en faveur des employeurs mais à la longue, il devint impossible de s'opposer à la formation de syndicats.

Bien plus, les employeurs durent assister à la formation d'une organisation nationale commune rassemblant tous les syndicats, le L.O.. Devant la puissance du mouvement des travailleurs, il ne restait plus aux employeurs d'autre issue que de constituer leur organisation propre, le S.A.F., qui regroupait toutes les branches et entreprises du pays.

Un accord historique

Après une période de grèves et de lock-out, le L.O. et le S.A.F. conclurent un accord, qui visait à réduire le nombre des conflits. Cet accord impliquait que les employeurs concédaient aux travailleurs le droit de s'associer en organisations syndicales et que celles-ci auraient le droit de négocier au nom de leurs membres. De leur côté, les travailleurs acceptèrent que les contrats comportent une clause donnant le droit aux employeurs «d'engager et licencier librement les travailleurs». A ce moment, l'Etat adopta une attitude plus impartiale qu'auparavant. Il promulgua une loi spéciale visant la médiation dans les conflits du travail. Celle-ci impliquait que l'Etat n'interviendrait pas dans les conventions entre les employeurs et les travailleurs mais qu'il les traiterait sur un pied d'égalité et, en cas de conflit, contribuerait à la recherche d'une solution.

Le tribunal du travail

En 1928, l'Etat accrut son influence dans les relations de travail, par la création d'un tribunal du travail, qui

avait le droit de trancher les conflits entre travailleurs et organisations syndicales lorsqu'il s'agissait d'interpréter les conventions collectives. Le tribunal du travail consistait en un président et un vice-président, plus un magistrat membre impartial qui était désigné par le gouvernement ainsi que deux membres désignés par les organisations des employeurs et deux autres désignés par les organisations syndicales. Par la création du tribunal du travail, l'Etat acquit une influence sur l'interprétation des conventions, mais, par contre, pas plus qu'auparavant, il n'avait d'influence sur le contenu de ces conventions. Une convention collective ne peut naître que par un accord conclu librement entre les employeurs et les organisations syndicales. Dans le milieu des travailleurs, on était tout d'abord sceptique quant au système du tribunal du travail. On craignait qu'il ne prenne ses décisions de façon partielle en faveur des employeurs. Ces craintes ne se sont pas avérées. Au contraire, le tribunal du travail jouit actuellement d'une confiance générale.

Les partenaires sociaux se gardent de l'Etat

Pendant la crise économique de la fin des années vingt, et pendant la première moitié des années trente, il se produisit beaucoup de conflits entre employeurs et travailleurs. Ceci incita les partis non socialistes du Parlement à réclamer une législation donnant le droit aux autorités d'intervenir dans ces litiges. Pour éviter ceci, le L.O. et le S.A.F. conclurent, en 1938, un acte constitutif, qui prévoyait la création d'un système de règlement qui empêcherait que les conflits du travail n'entraînent des conséquences graves pour la communauté et le public. On institua, par exemple, un

comité spécial qui avait pour mission de déterminer si un conflit était dangereux pour la communauté. Bien sûr, ce comité ne pouvait donner qu'une recommandation mais on supposait que celle-ci serait suivie par les parties. Dès le début, les employeurs avaient adopté une attitude positive à l'égard de la législation, mais, au fur et à mesure que les sociaux-démocrates progressaient au cours des élections parlementaires, cet intérêt alla en diminuant, du fait que l'on craignait que l'attitude d'un nouveau Parlement soit défavorable aux employeurs.

Les cols blancs entrent dans le jeu

Ce fut la puissance des organisations syndicales qui incita les employeurs à accepter le droit des syndicats à négocier et à établir avec eux un système de négociation. Les organisations de fonctionnaires et d'employés étaient beaucoup plus faibles, et les employeurs n'étaient pas toujours prêts à les traiter avec le même respect que celui qu'ils manifestaient pour les organisations ouvrières. Lorsque les organisations d'employés et de fonctionnaires voulaient négocier, elles se heurtaient souvent au refus des employeurs.

En 1931, une structure centrale pour les cols blancs vit le jour dans le secteur privé. Cette nouvelle organisation T.C.O. se fixa comme premier objectif l'introduction d'un droit de négociation garanti par la loi. Ce but fut atteint en 1936, lorsque le Parlement adopta une loi sur le droit d'association et le droit de négociation. Celle-ci stipulait que les employeurs étaient tenus de négocier lorsqu'une organisation syndicale l'exigeait. Un refus de négocier pouvait avoir comme conséquence une condamnation par le tribunal du travail. Comme on voit, ce

que les organisations syndicales de travailleurs ont obtenu par leur puissance effective, les employés l'ont tout d'abord atteint par le biais de la législation.

La loi de 1936 accordait le droit de négociation pour les employés du secteur privé exclusivement. Il faudra attendre trente ans avant que les fonctionnaires du secteur public aient le même droit. Actuellement, les règles qui valent pour le secteur privé et public sont, dans les grandes lignes, identiques. Les fonctionnaires du secteur public ont le droit de faire grève pour faire valoir leurs prétentions et les employeurs peuvent, de la même façon, exclure leur personnel du travail par le lock-out. Les employeurs et les organisations syndicales du marché du travail public sont représentés dans une commission spéciale, qui a pour fonction de déterminer si un conflit est dangereux pour la collectivité. Ces commissions n'ont qu'une fonction consultative, mais les parties sont supposées suivre leurs recommandations.

Les lois sur la protection de l'emploi et la cogestion

La phase finale de la législation sur le marché du travail fut l'introduction, pendant les années soixante dix, d'une loi sur la protection de l'emploi et d'une loi sur la cogestion.

La loi sur la protection de l'emploi impliquait que personne ne pouvait être licencié sans qu'il y ait «une raison objective». La raison la plus fréquemment invoquée est le manque de travail mais le licenciement peut naturellement également être dû à une erreur professionnelle de l'employé. En cas de licenciement motivé par un manque de travail, on est obligé de suivre une règle d'ancienneté, qui implique que la dernière personne engagée perdra la première son emploi.

L'employeur et l'organisation syndicale peuvent, par une convention, déroger à cette règle. Par la loi sur la protection du travail, on s'écartait du principe que les employeurs étaient parvenus à imposer au début du siècle, qui leur donnait le droit exclusif de congédier des travailleurs.

La loi sur la cogestion obligeait les employeurs à négocier avec les organisations syndicales non seulement sur les salaires mais également sur les questions d'organisation plus importantes. L'employeur conserve son pouvoir de prendre les décisions, mais celles-ci doivent être précédées de consultations avec les organisations syndicales. Dans le meilleur des cas, cette loi confère aux employés et aux ouvriers une influence sur les questions d'organisation, mais en dernier recours c'est l'employeur qui tranche.

La loi sur la cogestion vaut également dans le secteur public, mais il est prévu que le pouvoir de décision des élus ne peut pas être limité par le droit à la négociation. Dans beaucoup de cas il est difficile de distinguer les décisions de nature politique qui ne peuvent pas faire l'objet de négociations des décisions portant sur des questions d'organisation.

Des organisations puissantes

Les organisations syndicales suédoises font partie des plus puissantes du monde. Environ 80% de la totalité des salariés sont membres de syndicats. Les employés et fonctionnaires sont organisés dans les mêmes proportions que les ouvriers. Cependant, la crise économique générale, et le taux élevé de chômage qu'elle implique ont affaibli les organisations syn-

dicales. Dans le secteur privé, les employeurs, renouant avec une ancienne tradition, ont cherché à établir un système permettant de fixer les salaires de façon plus individuelle, correspondant aux marchés du travail locaux et non plus selon des conventions générales. Jusqu'à présent, ceci a échoué.

Un nouvel interventionnisme de l'Etat

L'Etat a également essayé d'intervenir dans les conventions et ce dans une mesure que l'on considèrerait auparavant comme impensable. Ce n'étaient pas les conventions salariales qui étaient visées, mais les conventions concernant les conditions générales d'embauche. Un exemple de cette tendance est la loi récente concernant l'indemnité pour maladie. Celle-ci consiste, pour la plupart des employés et travailleurs, en une partie émanant de la caisse d'assurance maladie de l'Etat et en un supplément qui est payé selon les conventions avec les employeurs. Suite à une diminution du niveau des indemnités dans le secteur général des assurances, le Parlement a décidé une baisse supplémentaire pour les catégories de travailleurs et d'employés qui auraient éventuellement pu obtenir par négociation une assurance complémentaire élevée. Par cette législation, les organisations syndicales ont en réalité été privées de la possibilité de négocier avec leurs employeurs une indemnité complémentaire pour maladie.

LENNART BODSTRÖM

(TRADUCTION: MICHEL COUMMANNE)

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES AU QUOTIDIEN

Reid Hallberg, responsable syndical SIF chez Volvo à Göteborg, nous décrit les rapports entre direction et syndicats tel qu'il les vit au quotidien.

Nos moyens et capacités d'influence sont variés:

. Information: L'employeur est tenu de tenir continuellement au courant le syndicat des salariés, auquel il est lié par la convention collective, du développement de son activité, des perspectives de la production et des comptes financiers, ainsi que des grandes lignes de la politique du personnel. En outre l'employeur doit fournir aux syndicats des salariés l'occasion d'examiner comptes et livres, ainsi que d'autres documents concernant l'activité de l'employeur. Ce type d'information est donné au niveau de comités locaux et/ou de l'ensemble du groupe.

Lorsqu'il s'agit d'une question ou d'un changement concernant un membre individuel ou un groupe de membres au sein d'un syndicat, l'entreprise convoque l'organisation syndicale pour informer de la question avant que les négociations ne démarrent. Dans ce cas il peut s'agir du type de questions telles que: restructurations, changement d'affectation du personnel, changement des heures de travail, licenciement, nomination d'un chef au sein d'un domaine propre, etc.

. Négociations: Avant que l'employeur ne prenne des décisions impliquant des changements majeurs au sein de l'activité ou des changements dans les conditions de travail ou d'emploi, il doit sur sa propre initiative demander l'ouverture de négociations avec le syndicat des salariés.

Lorsque des questions touchent plus d'une localité les mêmes règles s'appliquent, mais dans ce cas les syndicats des cols blancs ont une organisation de négociations sur l'ensemble du groupe (Privalljänsstemannakartellen, P.T.K. le cartel des cols blancs du secteur privé en ce qui concerne Volvo) qui mène les négociations avec l'entreprise (cela ne concerne cependant pas les questions relatives aux salaires).

Ici il peut s'agir de sujets tels que: pourvoir à la nomination d'un chef avec responsabilité de plusieurs localités, pourvoir à la nomination d'un responsable de communication au sein du groupe, achat et vente des sociétés, etc.

P.T.K. à Volvo se compose des organisations suivantes:

S.I.F. (1) (*Svenska Industri-tjänstemannaförbundet* - Fédération suédoise des cols blancs dans l'industrie) environ 9 000 membres. C.F. (2) (*Civilingenjörskörbundet* - Fédération des ingénieurs en sciences polytechniques) environ 2 400 membres. LEDARNA (1) (*Arbetsledarförbundet* - Fédération des agents de maîtrise) environ 1 000 membres.

. Groupes de travail - participation aux projets: Les organisations syndicales participent souvent à différents projets. Un représentant syndical y participe dès le début du projet et exprime aussi bien des opinions sur les questions syndicales que sur les questions propres à l'entreprise. Il est arrivé que des représentants syndicaux participent à des projets durant plus d'un an, auxquels ils ont apporté entre 70 et 100% de leur temps de travail. Par exemple pour le démarrage de l'usine Volvo à Uddevalla.

Dans tous les cas les parties relatives à la communication et aux négociations fonctionnent correctement chez Volvo à Göteborg. Il arrive cependant parfois que nous prenions connaissance dans la presse de certaines informations que l'entreprise aurait dû nous communiquer beaucoup plus tôt selon les règles en vigueur, mais ce sont des cas exceptionnels.

On ne peut pas dire non plus que l'entreprise tienne toujours compte du point de vue des représentants syndicaux pendant les différentes négociations, bien qu'ils soient généralement bien fondés (selon notre avis). Cela implique qu'il faut parfois se tourner vers les fédérations centrales afin de trouver une solution au conflit.

REID HALLBERT

(TRADUCTION: CHRISTINA BIELA-ENBERG)

(1) Affilié à T.C.O.

(2) Affilié à SACO.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET LES CADRES

Bo Henning, président et Bertil Blomqvist, premier délégué syndical de SIF (Svenska Industritjänstemannaförbundet; fédération suédoise des cols blancs de l'industrie, affiliée à la confédération T.C.O.) et vice président d'EUROCADRES nous expliquent l'organisation des syndicats en Suède et en particulier la façon dont ils prennent en charge les cadres.

En Suède, environ 85% des salariés sont adhérents à une organisation syndicale. La proportion est à peu près équivalente dans le secteur privé et dans le secteur public. Le niveau de syndicalisation est également élevé parmi les cadres supérieurs.

Les tableaux ci-après montrent les fédérations et le nombre des adhérents au 31 décembre 1994 dans les trois confédérations centrales: L.O. (*Landsorganisationen*; confédération générale du travail en Suède), T.C.O. (*Tjänstemännens Centralorganisation*;

confédération générale des employés, techniciens et cadres) et SACO (*Sveriges Akademikers Centralorganisation*; Confédération générale des diplômés de Suède). Les deux dernières sont des confédérations destinées aux cols blancs (employés, profession intermédiaire, cadres), SACO syndiquant principalement des personnes ayant une formation universitaire.

Un salarié des catégories employé à cadre peut s'affilier à une fédération de T.C.O. ou de SACO. En revanche, il existe souvent des accords de

34

L.O. (Confédération générale du travail en Suède)		2 213 535	
Communes	661 381	Hôtels & restaurants	56 734
Métallurgie	442 882	Immobilier	44 578
Employés d'Etat	191 410	Graphique	42 933
Commerce	176 722	Papier	30 182
Construction	153 997	Electricité	29 757
Industrie	109 617	Peintres	22 624
Transport	68 366	Assurance	19 925
Alimentation	68 662	Agriculture	16 536
Bois	61 788	Bûcherons	15 441

T.C.O.		1 304 785
(Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés)		
SIF (Cols blancs de l'industrie)	311 678	
Professeurs	202 053	
SKTF (Secteur communal)	182 623	
HTF (Hôtellerie)	145 122	
Etat	117 349	
SHSTF (Santé)	111 314	
Agents de maîtrise	83 938	
Banque	47 669	
Police	23 181	
Assurance	18 801	
Journalistes	16 238	
Officiers	14 232	
Economistes	9 301	
Théâtre	7 253	
Pharmacie	6 131	
Douane	5 523	
Professeurs (Supérieur)	2 379	

SACO		333 813
(Confédération générale des travailleurs intellectuels)		
C.F. Ingénieurs civils	62 456	
Professeurs	55 596	
JUSEK (Juristes, sociologues et économistes)	39 151	
Médecins	34 113	
SSR (Diplômés de l'Ecole supérieure des sciences sociales)	31 968	
Diplômés en sciences économiques	16 807	
DIK (Documentation, Information et Culture)	13 744	
Enseignants universitaires	13 887	
Dentistes	11 975	
Officiers	10 654	
LSR (Kinésithérapeutes agréés)	10 458	
Naturalistes	8 791	
Ingénieurs	8 658	
SRAT (Hygiénistes dentaires)	8 494	
Ergothérapeutes	7 061	

délimitation (de non-concurrence) entre certaines fédérations appartenant à la même confédération et également entre des fédérations de T.C.O. et de L.O.. Cela s'explique surtout par le fait que le droit d'affiliation est lié au droit contractuel (l'adhésion à un syndicat détermine l'appartenance à une convention collective) ce qui est de grande importance en Suède puisque la plupart des accords sont établis sur plan national.

Pourquoi ces taux de syndicalisation?

Comment a-t-on fait pour réussir à atteindre un niveau important de syndicalisme en Suède, ainsi qu'à attirer les cadres supérieurs?

Ceci est une question qui nous est souvent posée quand nous rencontrons des homologues internationaux mais qui ne possède pas de réponse facile. En effet les raisons sont à chercher à différents niveaux. L'une des explications est que cols bleus et cols blancs ont choisi de se syndicaliser dans des confédérations différentes qui négocient des accords collectifs différents. Les fédérations de L.O. ont choisi de s'organiser par branche d'activité ainsi que de se mettre en rapport avec le parti social-démocrate, les cols blancs quant à eux ont choisi le plus souvent une structure pluri-professionnelle et ils ne sont pas liés aux partis politiques. En Suède il n'existe pas non plus de lien entre religion et syndicats.

Pour les cols blancs le principe d'adhésion à un syndicat est soit vertical c'est-à-dire par branche d'industrie, soit horizontal c'est-à-dire par le métier (par exemple les infirmières) ou par formation (par exemple des ingénieurs en sciences polytechniques). Dans certains cas il peut y avoir double affiliation.

Une autre explication possible est que les accords se sont concentrés en même temps sur l'individu et sur l'entreprise. Les accords concernent des questions telles que les salaires, les horaires de travail, les retraites, l'expression des salariés, les congés, les indemnités de maladie, etc. Les accords sont souvent des mélanges entre la législation du travail, des accords nationaux et un complément individuel. De cette manière les questions touchent et intéressent tous les salariés à tous les niveaux. Les salariés se sont également rendu compte du côté pratique des actions coordonnées dans des situations difficiles. Si les cadres supérieurs soutiennent par exemple la lutte pour des salaires minimaux acceptables, les employés en bas de l'échelle peuvent soutenir les exigences d'indemnisation pour les heures supplémentaires, etc. Les accords comportent également souvent des clauses de seuil minimal, ce qui permet d'apporter des améliorations au sein de chaque entreprise en particulier.

Il faut également avouer que la tradition a son importance. Cela implique que des actions peuvent être organisées sans arrêt de travail. La plupart des organisations ont en outre des fonds importants en cas de conflit (caisses de grève) qui, du seul fait de leur existence, permettent en général de prévenir les conflits ouverts.

Une négociation qui se déplace

Ces dernières années la structure des négociations en Suède a été soumise à certaines turbulences. L'attitude des employeurs a beaucoup changé, ces derniers ont essayé de baisser le niveau de négociation, pour que les accords se fassent au niveau de l'entreprise, ce à quoi les syndicats

se sont fortement opposées.

Durant les années soixante-dix, quatre-vingt et le début des années quatre-vingt-dix les employeurs privés ont rassemblé leurs mandats de négociation auprès de *Svenska Arbetsgivarföreningen* (S.A.F. confédération patronale suédoise). Une même tendance à la coordination des négociations chez les organisations syndicale de cols blancs à conduit à rassembler des fédérations de T.C.O. et de SACO dans le cartel des employés et cadres du secteur privé (P.T.K. *Privattjänstemannakartellen*). Les droits définitifs de négociation demeuraient cependant au sein des différentes fédérations. Ce n'était pas les confédérations T.C.O. et SACO qui signaient les accords mais P.T.K. qui faisait des recommandations aux fédérations syndicales; d'une manière identique S.A.F. donnait des recommandations à ses fédérations de branches. Les mêmes cas existaient entre L.O. et S.A.F. dans le secteur ouvrier. Un cas équivalent s'est également produit dans le secteur relevant de l'Etat et des municipalités, à la différence que SACO a signé les accords.

Aujourd'hui les négociations de salaires et de conditions générales de travail ont lieu directement entre les

fédérations et l'organisation patronale, en même temps que la coordination devient dans une certaine mesure de plus en plus importante au sein de chaque partie.

La proposition d'adhésion

Le recrutement des adhérents pour les syndicats des cols blancs s'effectue principalement sur le lieu de travail à l'aide de matériel élaboré au niveau central et destiné à l'ensemble des syndicats locaux. Pour le recrutement des cadres supérieurs, des clauses particulières sur leurs fonctions, sur l'aspect juridique de leur statut, sur leur terrain de compétence, sont par exemple élaborées.

Un autre élément important est également le travail de recrutement dans les lycées et universités. Cela se passe entre autres au moyen de représentants d'étudiants employés par les fédérations, qui organisent des activités diverses, le travail international des organisations syndicales est quelque chose qui intéresse beaucoup les étudiants.

**BO HENNING
ET BERTIL BLOMQVIST**

(TRADUCTION: CHRISTINA BIELA ENBERG)

LA FÉDÉRATION DES INGÉNIEURS CIVILS

Les organisations syndicales suédoises ont un rôle de sociétés de services à large spectre. Sven Magnusson, président de la fédération des ingénieurs civils C.F., affiliée à SACO, décrit ici le rôle de son organisation.

L'économie suédoise doit miser sur la technologie de pointe pour reprendre une position d'avant-garde comme nation industrielle. Technologie de pointe et croissance économique vont de pair. Les ingénieurs civils, hautement qualifiés, doivent contribuer à sauver la Suède de la crise économique et industrielle dans laquelle le pays est tombé pendant les années quatre-vingt-dix.

C'est l'avis de la fédération des ingénieurs civils (C.F.), organisation de services et d'intérêt pour les ingénieurs civils suédois, qui comptait à peu près 64 000 membres en juin 1995. Cela veut dire que plus de 80% des ingénieurs civils actifs du pays font partie de la C.F.. A partir de 1995, il est également possible pour des ingénieurs ayant trois années de formation universitaire de devenir membre de C.F..

L'une des tâches les plus importantes de la C.F. est de négocier les salaires et les conditions d'emploi de leurs membres sur le marché du travail. Les deux autres objectifs sont la promotion du prestige du savoir technique et des ingénieurs civils dans la société, et l'amélioration de la qualité de la formation technique supérieure.

La C.F. est d'avis que l'enseignement doit mettre très tôt l'accent sur la formation technique. Dès l'école pri-

maire, les jeunes suédois doivent être convaincus de l'intérêt d'étudier les sciences naturelles. Il faut que leurs contacts avec l'industrie et la société leur inspirent la conviction qu'une longue période d'études constitue un investissement qui leur permettra d'accéder à des rémunérations raisonnables.

Défense des intérêts des membres et promotion de la technologie

Le rôle de la C.F. est de défendre les intérêts de ses membres, mais elle a également une mission d'information et de promotion. Notre information vise surtout à faire comprendre l'importance de la technologie pour le développement de notre société. Et si la technologie est importante, l'ingénieur civil l'est aussi. La C.F. a, entre autres, initié le projet environnemental Baltic Eco, visant à combattre la pollution dans la mer Baltique. En outre, nous avons créé un fonds de l'écologie, qui décerne des bourses et des prix (pour trois millions de couronnes (1) cette année). Même dans le cadre des soins de santé, les ingénieurs civils apportent un précieux savoir technique.

Il n'a pas toujours été facile de se faire entendre. Le public a souvent

assimilé la technique aux déséquilibres écologiques. Cependant, beaucoup de gens commencent à comprendre que des solutions technologiques sont requises pour résoudre les problèmes écologiques. Nos membres sont plus que décidés à participer à l'assainissement de notre environnement.

Bourse de placement et réflexion sur la formation

La C.F. est le premier syndicat suédois à avoir mis sur pied sa propre organisation de placement. Elle s'appelle la «Bourse C.F.» et constitue un lien direct entre les ingénieurs demandeurs d'emploi membres de la C.F. et les entreprises à la recherche de personnel qualifié. Elle a commencé à fonctionner en automne 1992, comme un service à l'intention des membres en chômage. Une autre activité consiste à favoriser la mobilité parmi les ingénieurs civils sur le marché de l'emploi, ce qui a un effet positif sur la situation salariale. A la fin de ce semestre, la base de données reprenait environ 2 700 demandeurs d'emploi. La base s'accroît chaque année de neuf cents noms.

La situation salariale des ingénieurs civils est un problème. Pendant longtemps, les salaires réels des ingénieurs civils ont baissé plus que ceux des autres catégories de salariés. Dans d'autres pays d'Europe comparables, une formation équivalente correspond à des salaires notablement plus élevés. Ceci a amené la C.F. à penser que nous formons trop d'ingénieurs civils dans les écoles techniques supérieures en Suède.

L'explication réside dans la solution de continuité qui existait précé-

demment pour les techniciens sur le marché du travail. Certains travaux étaient d'un niveau trop élevé pour les lycéens ayant opté pour l'orientation technique, tandis que les ingénieurs civils étaient «surqualifiés». Il n'existait pas de catégorie d'ingénieurs intermédiaire. De ce fait, un grand nombre d'ingénieurs civils ont occupé ces places. Il existe maintenant une formation universitaire de trois ans pour des «ingénieurs intermédiaires» qui peuvent occuper ces emplois. C'est une bonne chose, et ceci veut dire que nous devons réfléchir au dimensionnement de la formation des ingénieurs civils. C'est un gaspillage de ressources humaines et nationales que de consacrer d'importantes sommes à former des gens qui doivent ensuite travailler en dessous de leurs capacités.

Un portrait type

Enfin, nous voulons donner ici l'image du «Monsieur C.F. moyen». C'est un homme (à 86%) de 39 ans, marié et père de deux enfants. Il est ingénieur civil, a fait ses études dans la section électrotechnique à l'Ecole supérieure technique de Stockholm et est diplômé de l'année quatre-vingt. Il est employé dans une grande entreprise de l'industrie de fabrication dans la zone de Stockholm. Il travaille au bureau d'études, il est chef de groupe ou de section, gagne 27 700 couronnes par mois, fait environ douze heures supplémentaires non rémunérées par mois et doit rembourser 220 000 couronnes de prêt pour ses études.

SVEN MAGNUSSON

(TRADUCTION: MICHEL COUMMANNE)

(1) Une couronne - 0,7 franc français.

LA CERTIFICATION TCO

DES ORDINATEURS

La moitié des adhérents de TCO travaillant chaque jour sur écran, la centrale syndicale s'est intéressée de près à cet outil de travail car le travailleur doit pouvoir porter un jugement sur la technique qu'il emploie.

Le test écran

Le «test écran» a été créé en 1986 et perfectionné ensuite. Il permet de tester soi-même les terminaux à écran, les traitements de texte et les ordinateurs personnels. Il a été diffusé à 120 000 exemplaires en Suède et a reçu une réaction très positive. La brochure existe en neuf langues y compris le japonais.

L'agrément TCO

TCO entend agir sur les fournisseurs pour qu'ils améliorent la qualité de leurs produits. Certains commencent à écouter ce langage. En collaboration avec Naturskyddsföreningen l'organisation écologiste la plus importante de Suède, NUTEK une agence gouvernementale pour le développement technique et industriel et SEMKO AB une société de contrôle technique, TCO donne son agrément aux équipements qui satisfont à certains critères, plus sévères que ceux des normes ISO.

TCO se réfère aux «6 E»:

Ecology	Ecologie
Emissions	Emissions (radiations...)
Efficiency	Efficacité
Economy	Economie
Energy	Energie
Ergonomics	Ergonomie

Le label TCO'92 couvrait les écrans d'ordinateurs. Le nouveau label TCO'95 couvre l'ordinateur dans son ensemble: écran, unité centrale et clavier. TCO travaille actuellement sur la labellisation des souris. Elle reçoit des demandes d'agrément du monde entier. Les constructeurs considèrent maintenant cette labellisation comme une référence.

TCO considère que le label est une phase importante dans le processus conduisant à considérer le travailleur à la fois comme un producteur et un consommateur.

QUELLE SUÈDE DANS QUELLE EUROPE?



41

TRANSFER

Revue de l'Institut Syndical Européen

Sous le nom de «**TRANSFER** - European review of labour and research» l'Institut Syndical Européen édite une revue trimestrielle en langue anglaise.

Le premier numéro de **TRANSFER** (janvier 1995) était consacré à la modernisation des syndicats en Europe, le second numéro (avril 1995) traitait des comités d'entreprises européens, le troisième numéro (juillet 1995) est consacré aux relations professionnelles et aux syndicats dans les pays d'Europe centrale et orientale.

TRANSFER se propose de stimuler le dialogue entre le mouvement syndical européen et les chercheurs et universitaires.

TRANSFER souhaite favoriser la compréhension des développements significatifs des politiques syndicales européennes.

TRANSFER veut contribuer à des travaux de recherche d'un intérêt pratique pour les syndicats et en même temps faciliter l'accès des universitaires et des chercheurs au domaine des relations professionnelles.

TRANSFER dispose de contributions de diverses disciplines: sociologie, économie, sciences politiques, droit, histoire...



L'INSTITUT SYNDICAL EUROPÉEN

L'Institut Syndical Européen a été créé en 1978 à l'initiative de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) pour traiter des aspects européens des développements économiques, sociaux et politiques particulièrement importants pour les salariés et leurs syndicats.

L'assemblée générale de l'Institut est composée des représentants des organisations membres de la CES.

Le directeur de l'Institut est Reiner Hoffmann.

Conditions d'abonnement

- abonnement annuel: (4 numéros) 1 200 Francs Belges
- le numéro: 400 Francs Belges (pour les demandes de 10 exemplaires ou plus, un rabais de 40% est offert).

Institut Syndical Européen, Bld Emile Jacqmain 155
1210 BRUSSEL BRUXELLES - FAX: + 32 2/2240-502

POURQUOI NOUS AVONS REJETÉ RENAULT

Pour SPP (une compagnie d'assurances sous forme de société à but non lucratif et à gestion paritaire patronat-syndicats), le projet de fusion était un bon projet industriellement parlant mais le montage financier était trop compliqué et surévaluait l'apport du partenaire français. Ceci, joint à une forte méfiance vis-à-vis de l'Etat actionnaire, a conduit SPP à refuser Renault. C'est ce que raconte Anders Ek, directeur général chargé des investissements.

La compagnie d'assurances SPP est l'un des actionnaires les plus importants de AB Volvo. La part des actions détenue est pratiquement égale à 5%. C'est la raison pour laquelle le projet de fusion entre Renault et Volvo en automne 1993 était fort important pour SPP. Cette question était essentielle pour deux raisons: premièrement SPP était un actionnaire substantiel de Volvo, deuxièmement l'affaire avait pris une part importante dans les médias. Après une analyse approfondie et détaillée, SPP a été un des premiers grands actionnaires à décliner l'offre.

Un grand retentissement médiatique

Il n'est pas exagéré de dire que peu d'affaires ont eu autant de retentissement que le projet de fusion entre Renault et Volvo. Volvo symbolise sous plusieurs aspects l'industrie suédoise. Le PDG de Volvo à cette époque, Pehr G. Gyllenhammar, était de plus un personnage public important en Suède et on le trouvait régulièrement en très bonne place dans des sondages d'opinion portant sur le degré de confiance accordé aux hommes publics. Dans ces conditions il était évident que le

projet de fusion avec Renault apparaissait comme un projet de vente à l'étranger. Au sein de SPP la position a cependant été clarifiée très tôt dans l'entreprise et à l'extérieur pour préciser que le projet serait vu uniquement sur des aspects économiques. Cette démarche a été la nôtre dès notre première analyse jusqu'à la décision finale.

Dans notre analyse nous avons constaté que l'affaire se composait de trois parties. En premier lieu il était nécessaire de réaliser une analyse économique conventionnelle du projet. C'est dans ce champ d'investigation que nous avons réalisé un travail d'étude. En plus de l'aspect purement économique du projet se posait également le problème de la privatisation future de Renault, «l'action en or» (*golden share*), et si les statuts de Volvo permettaient vraiment un tel accord. Ces questions ne sont pas d'ordre purement économique, mais malgré cela leur importance nécessite une prise de conscience sur ces questions. Troisièmement l'affaire a mis en avant plusieurs autres questions telles que l'emploi dans le pays, la structure industrielle, la «liquidation en faveur de la France», etc. Ces aspects-là n'ont pas du tout été étudiés dans l'analyse du projet par SPP.

Une analyse industrielle et financière

Le premier point qui a été abordé lors de notre analyse a été de savoir si le projet était industriellement correct. Sur ce point il a été constaté que cela pouvait impliquer des avantages de complémentarité pour les entreprises. Il s'agissait surtout du domaine de la voiture de tourisme. Il était facile de comprendre que cette fusion donnait un pouvoir économique accru qui permettait la mise en œuvre de la réalisation des nouveaux modèles à l'avenir. Il a également été évoqué qu'il était probable de réaliser des économies substantielles sous forme d'une réduction de coût de composants grâce à une production à grande échelle. En conclusion notre analyse a apprécié ce projet comme étant acceptable et correct d'un point de vue industriel.

Quelle valeur pour les actionnaires ?

La question suivante de notre analyse économique était de savoir si le rapport des échanges était commercialement correct et/ou intéressant pour les actionnaires de Volvo. Ceci pour savoir si la part laissée par Volvo était de valeur moindre que la part gagnée. La question sous-jacente à cela était de connaître la valeur de l'action Volvo après réalisation de la fusion.

L'évaluation du rapport de ces échanges était exceptionnellement difficile à réaliser du fait d'un manque très important dans les informations communiquées par Volvo. C'est là un des points qui a provoqué une critique très virulente envers l'entreprise. Une opinion largement répandue était de ressentir cet acte d'union comme un acte du destin pour un projet de qualité inacceptable. Un rapport complémen-

taire ultérieur a malheureusement confirmé cette impression d'un manque important de précision dans les données économiques du projet.

Tout cela a entraîné le fait que le rapport d'évaluation émis par SPP possédait un caractère fortement subjectif. Tout en exprimant quelques réserves sur ce qui a été mentionné ci-dessus, il s'avère que la partie abandonnée aurait dû donner lieu à une prise de participation dans le nouveau groupe plus important que celle initialement prévue dans le projet. Une autre manière de résumer est de dire que Volvo n'aurait pas réalisé une bonne affaire. Dans l'analyse de l'aspect commercial sous la perspective d'un actionnaire de Volvo, nous avons jugé négativement le projet.

Un point supplémentaire a été abordé en ce qui concerne l'élaboration du projet. A priori on devait s'attendre à ce que la fusion soit une suite naturelle du projet de coopération nommé Alliance entamé plus tôt. La façon selon laquelle le projet serait réalisé avec l'entreprise soit disant intermédiaire, RVC, était pourtant compliquée et amènerait un risque de réduction de la valeur du capital en actions du fait de sa qualité de société d'investissement. Cela a été jugé malheureux.

Pour ce qui concerne le côté positif des choses, il s'avèrait qu'une direction unifiée serait plus efficace pour réaliser des gains d'efficacité potentiels. Ce potentiel avait déjà été révélé dans le cadre du projet d'Alliance mais n'avait pas été exploité du fait qu'il était commun à deux entreprises séparées.

Ces jugements et analyses ne concernaient que les questions purement économiques. Jusqu'ici on peut dire qu'il régnait une certaine hésitation au travers de l'analyse faite, cette hésitation n'avait cependant pas atteint un

niveau tel qu'elle entraînerait l'abandon du projet.

L'action en or et l'inégalité

Cela risquait cependant d'arriver lorsque le moment serait venu d'étudier les questions non économiques: «l'action en or» et la privatisation de Renault. En ce qui concerne «l'action en or» la question est intervenue tout à fait malencontreusement pour le PDG de l'époque de Volvo. Il est certain que l'information concernant les conséquences de la fusion n'avait pas été transmise de façon très claire aux actionnaires au début des discussions sur le projet. Lorsque la compréhension des implications liées à «l'action en or» s'améliorait dans l'esprit des actionnaires suédois, ceux-ci sont devenus de plus en plus circonspects envers le projet. Ceci même après les précisions apportées quant aux limites des effets dus à «l'action en or», le mal déjà fait avait été trop important. A ceci s'étaient ajoutés les effets d'interviews de membres de la direction de Renault où il se révélait que Renault voyait au travers de ce projet un rachat de Volvo et non pas une fusion d'entreprises entre partenaires égaux, ainsi «l'action en or» devenait une question cruciale.

Une privatisation non garantie

La seconde question impliquant la destinée de cette affaire était la privatisation de Renault. Le marché boursier suédois craignait en effet que cette privatisation n'ait pas lieu et que la détention de nouveaux titres par les porteurs suédois se fasse dans des conditions ni très sûres ni très claires. Il est évident que ce fait apparaissait comme une erreur stratégique importante de la part des responsables du

projet.

Cette hésitation qui a été portée au devant de la scène par les associations des porteurs de titres suédois s'est peu à peu amplifiée. Ce mouvement d'hésitation a également été favorisé par la prise de connaissance d'un sentiment d'hésitation au sein même de la direction de Volvo et aussi parmi des personnes ayant été en bonne position dans la hiérarchie de Volvo. De même, comme l'on pouvait s'y attendre, les perturbations générées par le projet de l'Alliance entre Renault et Volvo avaient fini par provoquer une prise de conscience. Ceci a de façon continue renforcé le sentiment d'hésitation et ce jusqu'à un niveau tel qu'il était devenu impensable de pouvoir réaliser une quelconque fusion sans une réorganisation brutale et massive des services et des personnes.

Un autre point plus marginal était de savoir si les statuts de Volvo permettaient le transfert de l'activité véhicules de Volvo à Renault. Une bataille entre juristes de renom a eu lieu sur ce sujet mais l'affaire est restée sans conclusion. Cela voulait dire qu'en cas d'une prise de décision en assemblée générale favorable à l'union, il y aurait risque de critique envers cette décision, c'est-à-dire d'une remise en question de l'union et ainsi la direction se retrouverait dans une position de paralysie peu acceptable.

Un refus motivé

Lors de l'examen final du projet au sein de la direction de SPP, notre service de gestion financière a recommandé la déclinaison de l'offre concernant ce projet pour les raisons suivantes:

. La première est qu'il n'existait toujours pas de garanties suffisantes concernant «l'action en or». De plus il

persistait un doute quant à la date de mise en place de la privatisation de Renault et son ampleur. Selon notre sentiment ces deux questions apparaissaient comme incontournables pour pouvoir donner notre accord pour le projet.

L'autre facteur était que le sentiment de doute concernant les avantages industriels liés au projet n'avait cessé de grandir tout au long de la période d'analyse et depuis la première publication du projet. La qualité défailante du rapport d'information ainsi que les motivations montrées par Volvo sur le projet étaient devenues les facteurs principaux de la perte de confiance. Là, il est utile de rappeler que cette analyse a nécessité plusieurs mois de travail.

De plus il s'est révélé en fin d'analyse que le projet paraissait irréalisable du fait des luttes et des affrontements qu'il avait générés. Ce projet avait fini par être ressenti comme un danger pour lui-même.

Le retour des actionnaires

Pour conclure on peut constater que ce projet a été la plus spectaculaire affaire proposée en Suède et rejetée. Il y avait bien évidemment des arguments ni très rationnels ni économiquement très sérieux pour et contre cette union. C'est cependant ma ferme conviction de penser que SPP et les

autres grands actionnaires en Suède ont été à l'origine de l'arrêt du projet pour des raisons de viabilité économique.

La façon dont «l'action en or» et la privatisation future de Renault avaient été présentées aux actionnaires ainsi que tout ce que cela impliquait a fait qu'il a été impossible de donner un accord au projet. A posteriori, nous pouvons dire que l'hésitation qui a marqué ce projet était fondée mais cependant sous-évaluée de notre côté. D'autre part, au vu des développements actuels, il est également peu exagéré de dire que cette affaire se serait révélée comme étant mauvaise pour Volvo en ce qui concerne les perspectives économiques. Bien évidemment ceci ne constituait pas un argument lors de la prise de décision mais a été un constat après coup.

Cette affaire permis finalement le constat d'un réveil des institutions d'actionnaires suédois. L'affaire Volvo-Renault va d'une part rentrer dans l'histoire économique au rang des affaires d'entreprises, d'autre part elle aura permis de révéler le rôle prépondérant des actionnaires institutionnels suédois dans la gestion des entreprises dans lesquelles ils détiennent un portefeuille d'actions.

ANDERS EK

(TRADUCTION : CHRISTINA BIELA ENBERG)

LE OUI ET LE NON À L'EUROPE

Les Suédois dansent la valse-hésitation vis-à-vis de l'Europe, partagés entre ceux qui espèrent que l'Europe régénèrera le modèle, ceux qui croient que le pays s'en sortira bien mieux seul et ceux qui veulent modeler les décisions européennes...

Le 13 novembre 1994, les Suédois votaient massivement (83,3% des électeurs) et approuvaient l'adhésion de leur pays à l'Union européenne à une majorité de 52,3% (non: 46,8% blancs: 0,9%).

Un long passé sans CEE

Ils venaient de loin car la question de l'entrée dans la Communauté Européenne s'était posée dès les débuts de celle-ci. Le 22 août 1961, le premier ministre social-démocrate Tage Erlander, s'adressant au congrès de Metall (la Fédération de la métallurgie de L.O.), avait écarté l'idée d'une adhésion à la CEE, au nom de l'Etat-providence et de la politique de neutralité. Trente ans plus tard, un autre premier ministre social-démocrate, Ingvar Carlsson, déposait une demande d'adhésion puis trois ans après, redevenu depuis quelques semaines premier ministre, convaincait ses compatriotes de voter l'entrée au club, son successeur et prédécesseur «bourgeois» Carl Bildt ayant continué les négociations pendant les trois années d'«alternance». Entre temps, la Suède était, avec les autres membres de l'Association européenne de libre-échange (à l'exception de la Suisse), était devenue membre de l'Espace Economique Européen le 1er janvier 1994.

Divisions internes au PSD

L'analyse de l'évolution des intentions de vote pendant la campagne référendaire et des résultats du scrutin montrait que la Suède était divisée sur la question de l'adhésion selon des clivages qui n'étaient pas ceux des récentes élections. Ainsi, si l'écrasante majorité des électeurs du parti libéral et du parti modéré ont voté pour le oui, suivant sans état d'âme Carl Bildt qui avait proclamé dans sa première déclaration de politique générale en 1991 qu'il entendait «amener la Suède à participer pleinement à la coopération européenne», les sociaux-démocrates étaient divisés. Le premier ministre social-démocrate Ingvar Carlsson était pour le oui mais après une campagne législative muette sur ce point, deux mouvements «les sociaux-démocrates pour le oui» et «les sociaux-démocrates pour le non» battaient et 44% des électeurs sociaux-démocrates ont voté non. Le pari de gauche (ex-communiste) et le parti écologiste étaient contre l'adhésion ainsi que les groupuscules d'extrême-droite.

Les grandes entreprises internationalisées étaient pour le oui, non pas tellement pour des raisons de marché (l'accès à l'Espace Economique Européen suffisait pour avoir les mêmes

conditions commerciales que leurs concurrentes communautaires) mais pour des raisons d'influence politique: se faisant leur écho, Ingvar Carlsson a dit clairement vouloir défendre les intérêts économiques de la Suède, c'est-à-dire de ses grandes entreprises, à la table des chefs de gouvernement et non comme lobbyiste dans les couloirs.

D'une façon générale, les hommes se sont montrés plus favorables à l'adhésion que les femmes et les jeunes plus souvent contre. Le Sud du pays, les régions les plus proches du Danemark, les grandes régions urbaines et les villes moyennes ont voté oui, le Nord, les régions éloignées des centres de décision ont voté non.

Arguments et sentiments

La campagne référendaire a été (comme dans tous les pays dont les électeurs ont eu à se prononcer sur la question d'une entrée dans l'Union ou d'un approfondissement de celle-ci) l'occasion à la fois d'un déchaînement de chauvinisme et d'un échange d'arguments raisonnables.

La question de la souveraineté nationale: à ceux qui craignaient de voir l'autonomie de décision diluée dans une Union menée par un axe Paris-Bonn, aux tentations de grande puissance et gérée par une tentaculaire bureaucratie bruxelloise, les partisans du oui répondaient principe de subsidiarité (l'Union ne s'occupe pas de ce qui sera réglé plus efficacement au niveau national) et compromis permanent entre les Etats-membres.

La question du libre-échange: les libre-échangistes pouvaient être pour le non (par refus des frontières extérieures communes, frein au développement du commerce) ou pour le oui (pour être au sein d'une grande zone sans frontières intérieures, pour inciter de l'intérieur l'Union à être de moins

en moins protectionniste). Les partisans d'un contrôle des importations pouvaient être pour le non (la Suède adhérente serait obligée de s'ouvrir aux autres Européens) ou pour le oui (l'Europe pourrait lutter à armes égales avec les Etats-Unis et le Japon).

Les questions idéologiques: comment des luthériens partisans de l'égalité des sexes pourraient-ils se fondre dans une Europe papiste (ne le dites pas aux Européens, ils n'étaient pas au courant), terriblement machiste et dont certains Etats (les Pays-Bas) ont légalisé la drogue? On fera avec...

Rigueur ou relance inflationniste: les deux ministres partisans du non souhaitaient une relance inflationniste et une politique de dévalorisation monétaire (rejoignant en cela le parti de gauche) rendue plus difficile par l'adhésion. Les grandes entreprises étaient pour l'adhésion pour les mêmes raisons, vues à l'envers: l'adhésion mettrait le gouvernement social-démocrate au pied du mur et l'obligerait à continuer la politique de rigueur.

L'emploi: la Suède lutterait-elle mieux contre le chômage seule ou au sein de l'Union? Selon la réponse on était contre ou pour l'adhésion. Beaucoup des sociaux-démocrates ont voté non en pensant que les critères de convergences de l'UEM étaient un obstacle au plein emploi en Suède.

La neutralité: l'argument a perdu beaucoup de sa force depuis la chute du mur de Berlin. Les grandes entreprises n'en voient plus guère l'intérêt.

A la recherche du miracle

Les Suédois ont une certaine tendance à croire que leur pays est le meilleur en tout. Les partisans du non, (en particulier les Verts et les associations de consommateurs persuadés que tout ce qui n'est pas produit en Scandinavie est suspect) en tiraient la logique conclusion qu'il devait rester

seul, loin des salmonelles et du chantage. Les partisans du oui en tiraient la conclusion non moins logique que la Suède devait apporter à l'Europe les solutions que celle-ci cherchait. D'autres faisaient remarquer que, isolationnistes ou missionnaires, leurs compatriotes n'étaient plus guère en mesure de donner des leçons à l'Europe et que la Suède avait plus besoin de l'Union Européenne que celle-ci de ce petit pays. L'adhésion était un moyen de bloquer de l'intérieur les décisions jugées non conformes aux intérêts suédois. Un des arguments majeurs d'Ingvar Carlsson pour l'adhésion était que la mondialisation de la politique met des limites à la liberté d'action nationale, si bien que la crise de l'emploi en Suède ne pourra être surmontée que par une coopération européenne, et que les petits pays fortement tributaires du commerce extérieur ne peuvent mener par leurs propres forces une politique économique expansionniste sans tomber entre les mains des spéculateurs financiers.

Ce qui a fait pencher la balance pour le oui a sans doute été la fidélité aux chefs des partis, l'inquiétude du lendemain devant les contrecoups de l'isolement et la crainte de la revanche du marché qui ferait monter les taux d'intérêt et fuir les entreprises vers l'étranger (en cas de victoire du non, la vingtaine de grandes entreprises suédoises qui dominent la production industrielle auraient eu une raison de plus de déplacer les investissements vers l'étranger), probablement aussi le fait que la Finlande ait dit oui un mois avant.

Les Suédois ont obtenu des exceptions dont certaines sont symboliques, ils pourront continuer de chiquer même si le tabac à chiquer est interdit dans l'Union Européenne, le monopole de distribution des vins et spiritueux sera préservé mais pas le monopole d'im-

portation, les producteurs européens de produits alimentaires devront produire des certificats de non contamination (salmonelles) et on pourra refuser l'importation de produits qui ne correspondent pas aux normes suédoises de protection de l'environnement, le marché immobilier ne sera ouvert que dans cinq ans, la couronne pourra flotter pour une période indéterminée.

Les marchés financiers ont considéré que l'entrée dans l'Union faisait de la Suède un pays plus attirant pour les investisseurs étrangers et l'ont montré par une hausse de la bourse et de la monnaie suédoise au lendemain du oui.

Elargir oui, approfondir qui sait?

Maintenant que la Suède est entrée dans l'Europe, il existe une unanimité dans le pays pour donner une priorité à l'élargissement de l'Union à l'est, en premier lieu à la Pologne, la Hongrie, la République Tchèque et aux Pays Baltes. Derrière le désir affiché de faire profiter les nouvelles démocraties des bienfaits de l'Union, on peut voir le désir de transformer l'Union en une vaste zone de libre-échange de type AELE, sans politique cohérence commune. Le jeu de l'élargissement et de l'approfondissement sera crucial pour l'Union dans les prochaines années, la Suède y sera certainement très active.

Le retour des anti-européens

Dans les premiers jours de septembre 1995 le premier ministre Ingvar Carlsson se déclarait favorable à l'entrée de la Suède dans l'Union économique et monétaire et proposait d'ajouter un «chapitre social» aux critères de convergence de Maastricht (les paramètres de l'entrée dans l'Union moné-

taire européenne concernant l'inflation, les taux de change, le déficit budgétaire et la dette publique) à l'occasion de la renégociation de 1996. Quelques jours après, le 22 septembre, les Suédois élaient leurs représentants au Parlement européen. On a recommencé la campagne sur l'adhésion. L'abstention massive - et inhabituelle en Suède - montre le désarroi du corps électoral (participation de 41,3%). Beaucoup d'électeurs qui avaient voté oui en espérant que l'entrée dans l'Europe résoudrait les difficultés nationales, déçus des mesures d'austérité continuées par le gouvernement, les ont imputés à la «bureaucratie bruxelloise» et ont porté leurs suffrages sur les adversaires de l'adhésion. Les Verts et le Parti de gauche (ex-communistes) ont remporté ensemble plus de trente pour cent des voix (17,2 et 12,9) alors que les sociaux démocrates divisés sur la question européenne n'obtenaient que 28,1% des suffrages contre 45,3% aux

législatives. Les conservateurs pro-européens de Carl Bildt se sont maintenus par rapport aux exprimés et les libéraux très favorables à l'Union ont perdu des voix. Les opposants à l'Union demandaient dès le soir des élections l'organisation d'un référendum sur la participation suédoise à l'UEM (qui est du ressort du Parlement) et à une défense européenne commune ainsi qu'un référendum sur le maintien dans l'Union après la conférence intergouvernementale des Quinze en 1996.

Celle-ci en tout état de cause sera dure, l'opinion publique pouvant conduire le gouvernement à prendre des positions minimalistes à la britannique. Les observateurs s'attendaient à ce que les Suédois ne soient pas des interlocuteurs faciles mais espéraient que leur expérience du compromis servirait l'Union. Il leur sera beaucoup plus difficile d'être constructifs dans les conditions actuelles.

ANNE MONCORBIER

CHOISIS TON EUROPE

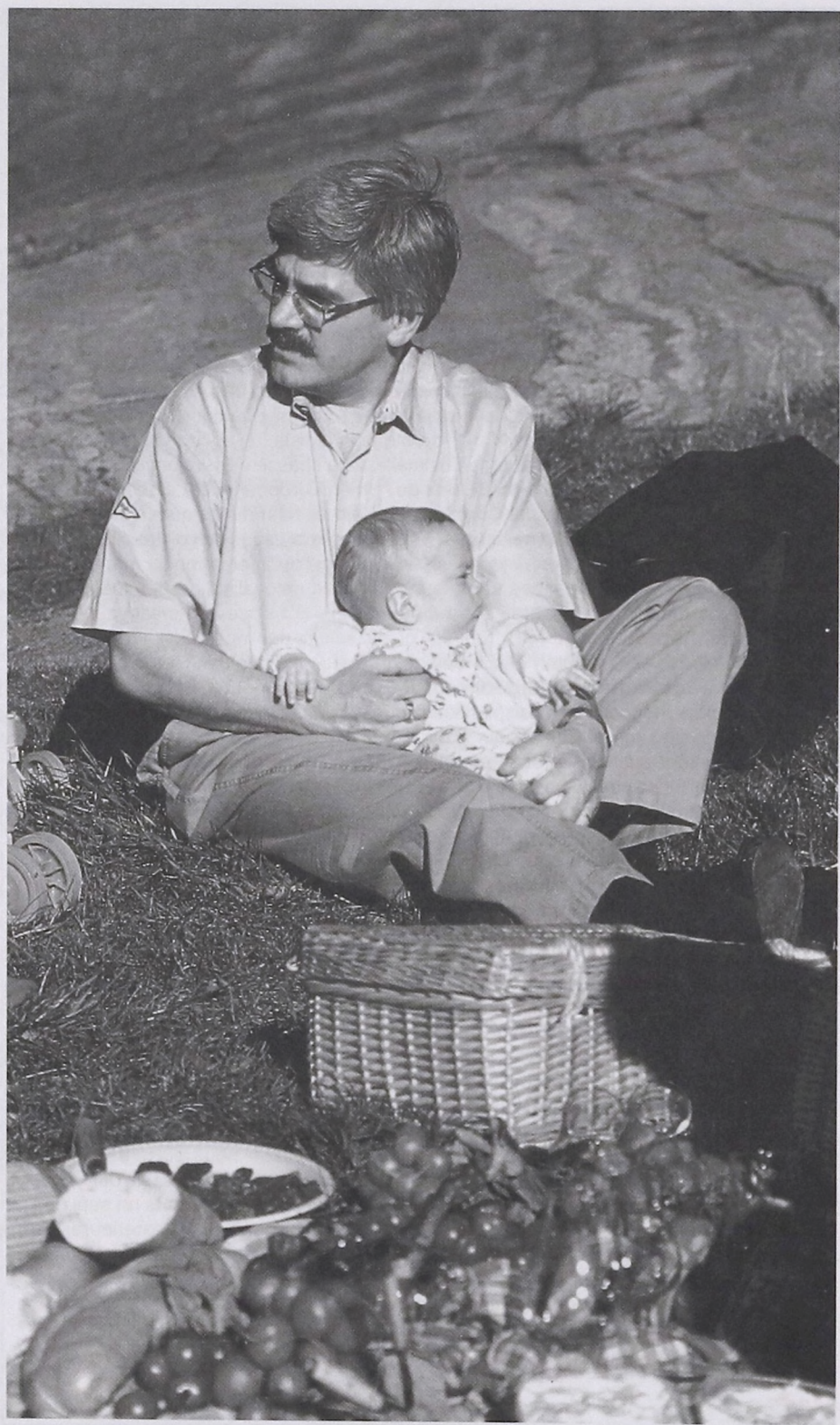
Un débat sur l'Europe au congrès de TCO de juin 1993. Dans l'amphithéâtre, les slogans sont «Choisis ton Europe», «Mets la Suède en marche», «Sauvegarder le droit du travail», «La compétence est la clé de l'avenir», «Une Europe syndicale», «Une vie de travail égale», «Développer le bien-être». La confédération n'a pas de position officielle sur l'entrée dans l'Union Européenne, les dirigeants sont plutôt pour mais la base est très divisée. Ulf Dinkelspiel, le ministre qui mène les négociations pour la Suède avec l'Union Européenne, et Barbara Durkof, une Espagnole fonctionnaire communautaire, répondent aux questions posées par des membres dispersées dans tout le pays, grâce à une téléconférence avec les centres régionaux. Ulf Dinkelspiel soulève l'incrédulité de la salle quand il affirme que dans certains cas les règlements communautaires sont meilleurs que la législation suédoise.

La première question abordée est celle de la chasse à l'ours et au glouton, la deuxième: comment pourrions-nous sortir de l'Union Européenne?. La question n'est pas à l'ordre du jour, répond Ulf Dinkelspiel qui ajoute néanmoins que le Groënland a bien réussi à sortir de la Communauté. Puis viennent le risque de voir les Allemands et les Hollandais acheter des résidences secondaires, l'augmentation du nombre des déchets, le renvoi des femmes dans leur cuisine, la délocalisation des industries, l'arrivée de main-d'œuvre étrangère qui provoquera la baisse des salaires... Björn Rosengren, le président de TCO, rappelle que le salaire des ingénieurs et en général des cols blancs est supérieur en Europe qu'en Suède est que donc les présents ont à gagner à une influence européenne. Ulf Dinkelspiel assure que la Suède, à l'instar du Danemark, négociera des dispositions spéciales en matière immobilière: il faudra avoir résidé cinq ans en Suède pour avoir le droit d'acheter. Est-ce que la politique de l'enseignement public sera entièrement décidée à Bruxelles? demande un professeur. Bruxelles ne se mêle pas de cela, répond Barbara Durkof, mais il serait bon que les Etats membres coopèrent pour apprendre les uns des autres et mettre au point un système de reconnaissance mutuelle des diplômes.

Mais le trafic de drogue va envahir la Suède, l'électricité sera plus chère... et le lait continuera-t-il d'être écrémé?

Sven Svensson, un journaliste indépendant, provoque quelques remous incrédules dans l'assistance quand il affirme que c'est un mythe de dire que la législation du travail est plus dure qu'ailleurs en Europe, (ainsi il est beaucoup plus difficile de licencier en Espagne qu'en Suède) et que souvent la législation suédoise n'est même pas au niveau minimal de l'Union Européenne.

Un débat s'ouvre ensuite entre quatre participants dont deux sont pour l'entrée et deux contre. La première appartient au parti du centre (ex parti agrarien), elle martèle que chacun a le droit de décider de ses affaires et qu'elle se sent furieuse de devoir demander la permission pour agir: il n'y a pas besoin d'agglomérer les petits pays qui s'en sortent mieux seuls. Il faut adhérer pour exercer une influence à Bruxelles, lui répond la deuxième, et le principe de subsidiarité nous laissera tout loisir de prendre nos décisions. La troisième, social-démocrate, votera non car la démocratie suédoise serait détériorée par l'adhésion: il ne faut pas s'isoler dans un seul des trois blocs commerciaux, sur les questions de sécurité et de relations extérieures, la Suède a une excellente réputation dans le monde, elle doit la défendre. Pour la quatrième, elle aussi social-démocrate, la Communauté européenne qui au départ était un groupe économique, continuera d'évoluer vers une coopération politique et représentera une force de paix, d'autant plus que la Suède en fera partie, c'est pourquoi elle votera oui.



GLOSSAIRE

Actionnaires:

des dynasties familiales au «capital sans racines»

Les entreprises suédoises importantes sont principalement la propriété d'un petit nombre de groupes financiers dont le plus connu est incontestablement Investor A.B., qui contrôle des entreprises (Saab-Scania, A.B.B., Electrolux, Ericsson, Stora, Atlas Copco) qui représentent 40% de la capitalisation boursière de Stockholm, et est lui-même détenu à 23,5% par les frères Jacob et Marcus Wallenberg. Jusqu'à ces dernières années, les marchés financiers ne pesaient guère sur les décisions des chefs d'entreprise car les groupes nationaux investissaient leur capital de façon durable et que d'autre part, les règles comptables et fiscales autorisaient la constitution de réserves non imposables. La situation est en train de changer: d'une part l'ouverture et l'appel aux capitaux étrangers ont entraîné la présence d'actionnaires étrangers, ce phénomène étant renforcé par la tendance aux fusions, d'autre part de plus en plus de cadres dirigeants ont reçu une formation financière (aux Etats-Unis et au Royaume-Uni le plus souvent) qui les sensibilise au taux de retour sur investissement. Cette double pression, des marchés financiers via des actionnaires minoritaires mais soucieux de rendement et d'un «management» sensible aux résultats à court terme, entraîne une préférence pour les actifs financiers au détriment des investissements industriels.

En 1991, moins de 10% de la capitalisation de la Bourse de Stockholm était aux mains d'investisseurs étrangers, en 1994, vingt-cinq pour cent. Cette même année, quatre-vingts entreprises suédoises étaient sous contrôle étranger, dont vingt sous contrôle américain et dix-huit britannique, sept finlandais, cinq des Pays-Bas, trois français et aucun sous contrôle allemand.

Confédérations d'employeurs

Dans le secteur privé, la principale est SAF (voir ce mot) mais il y a aussi SFO (fédération des industries d'Etat) et KFO (fédération des industries coopératives); dans le secteur public, SAV, Agence nationale des employeurs de l'Etat, l'association des autorités locales et la fédération des conseils régionaux.

Confédérations de salariés

L.O., T.C.O. et SACO-SR. (voir article page 34). L.O. a été fondé en 1898, ses syndicats sont généralement organisés sur le principe du syndicat d'industrie. Les deux plus importants en nombre d'adhérents sont S.K.A.F., syndicat des travailleurs communaux et Metall, syndicat des ouvriers de la métallurgie. Il est lié historiquement et organiquement au parti social-démocrate. T.C.O. est issu en 1944 de la fusion des confédérations des employés du secteur privé (créée

en 1931) et du secteur public (créée en 1937). Les syndicats sont des syndicats d'industrie ou de métier. Les deux principaux sont SIF et S.K.T.F.. Les deux principaux syndicats de SACO-SR sont celui des enseignants du secondaire et celui des ingénieurs civils (voir article page 38). T.C.O. et SACO sont indépendants des partis.

Congé parental

Il n'y a plus en Suède de congé maternité au sens français du terme depuis 1972 mais un congé parental après la naissance d'une durée d'environ un an dont au moins un mois pour chacun des parents (les pères français ont droit à trois jours). En 1993, 27% des pères prenaient des jours au titre de l'assurance parentale (contre 23% en 1986) mais ils ne représentaient que 9% des jours indemnisés.

La longueur et l'indemnisation (dite «assurance parentale») du congé parental servent de variable d'arbitrage entre politique de l'emploi et finances publiques. L'assurance parentale indemnise les salarié(e)s qui font jouer leur droit à congé mais elle verse aussi une allocation aux femmes au foyer.

A titre d'illustration de la différence de perception entre la France et la Suède sur ces sujets, citons un extrait de l'article du journaliste suédois Anders Isaksson (dans Le Monde du 17 septembre 1994) sur le thème «toujours plus et jamais assez» demandé à l'Etat-providence: *«Autre exemple typique de ces mécanismes très suédois: le nombre croissant de femmes enceintes «malades». En 1978, 40% d'entre elles avaient quelques jours de congé maladie durant la grossesse. Aujourd'hui, 60% sont «malades»... pendant une durée moyenne de deux mois, principalement dans les semaines précédant la naissance! Aucun élément scientifique ne peut expliquer ce phénomène. Ici comme ailleurs, faute de raisons purement médicales, les chercheurs et les hommes politiques s'efforcent de trouver des causes «sociales». Ils avancent le double travail des femmes, les mauvaises conditions de travail, le manque d'influence sur les décisions au travail. Ils examinent frénétiquement toutes les causes possibles et imaginables, en oubliant celle qui est évidente: le souhait de l'individu de rester à la maison!»*

L'assurance parentale telle qu'elle fonctionne actuellement favorise objectivement le rapprochement des deux naissances chez les salariées car elle est calculée sur la base du salaire de la mère six mois avant la première naissance: si elle a un deuxième enfant dans les trente mois de la naissance du premier, elle garde la même indemnisation même si elle a repris qu'un travail à temps partiel entre temps.

Il existe aussi une «assurance parentale temporaire» qui peut jouer jusqu'à soixante jours par an et par enfant en cas de maladie de l'enfant et est peu utilisée dans les faits, à l'exception des parents d'enfants allergiques.

Echanges franco-suédois

Echanges commerciaux: la France est le septième partenaire commercial de la Suède (avec 5,4% des exportations en 1993) après l'Allemagne, le Royaume-Uni, les Etats-Unis, la Norvège, le Danemark et la Finlande et le même rang dans les importations. Les Suédois ne connaissent pas les produits français et la

France a une image de protectionnisme et d'Etat interventionniste. La reprise des essais nucléaires n'arrange pas la cote de la France.

La balance commerciale est déficitaire pour la France. Le commerce avec la France est la moitié de ce qu'il est avec le Royaume-Uni alors que le PNB français est supérieur au britannique.

Les produits agricoles représentent 6% des exportations françaises en Suède, les produits manufacturés 90%.

La filière papier représente un déficit structurel pour la France.

Investissements directs: les filiales en France de groupes suédois sont quatre cent quarante dont cent quarante avec des unités de production et représentent vingt cinq mille emplois. On peut citer Stora (papier près de Lille), Astra (pharmacie à Nanterre et Dunkerque), Atlas Copco (Nantes, Belfort, région parisienne), Scania (près d'Angers). Les cent dix filiales et bureaux de représentation français en Suède (surtout des services financiers, de la technologie de pointe et France Télécoms) représentent sept mille emplois.

D'après Jean-Louis Gave, président de la chambre de commerce française en Suède*, les investissements directs de 1981 à 1994 ont été de 22,2 milliards de francs de la Suède vers la France et de 6,4 milliards de francs de la France vers la Suède.

Investissements de portefeuille: ils sont très volatils et ne se prêtent donc pas à des statistiques significatives.

Environnement

Un sujet important en Suède. Une agence nationale pour la protection de la nature, SNV, *Statens Naturvardverk*, est créée en 1967. La loi interdit tôt le DDT et l'immersion des déchets en mer. Alors que la Suède avait construit précocement des centrales nucléaires, considérées à l'époque comme sources d'énergie propre, le Parlement vota en 1980 l'arrêt progressif des centrales nucléaires maintenant jugées dangereuses, avant 2010. Le recyclage des déchets est important.

Etat

Le rôle de l'Etat est assez différent de ce qu'il est en France.

Pas de secteur productif public: l'Etat ne possède que dix pour cent environ de l'industrie suédoise, cela paraissait excessif aux conservateurs qui ont engagé un programme de privatisation poursuivi par les sociaux-démocrates revenus au pouvoir afin de dégager des fonds permettant d'améliorer l'état du budget. Urban Bäckström, gouverneur de la Banque Centrale de Suède*: *«La privatisation du petit secteur d'entreprises publiques est la voie la plus facile pour réduire la dette publique. Nous ne ferons pas preuve de dogmatisme et vendrons au meilleur moment au meilleur prix»..*

Soutien régalién à la grande industrie: d'une part, les multinationales suédoises reçoivent de l'Etat un soutien qui est une des responsabilités essentielles du corps diplomatique suédois (les PME produisant pour le marché national ne font pas l'objet de la même attention), d'autre part, la politique de change (qui dépend de l'Etat et non d'une institution totalement autonome comme en Allemagne) a été menée pendant un demi-siècle en fonction de l'intérêt des exportateurs, la

déévaluation étant un des principaux instruments de l'amélioration de la compétitivité de l'industrie suédoise lorsque se posaient des problèmes de coûts ou de productivité. L'Etat a maintenu jusqu'à la déréglementation de 1985 un contrôle des flux de capitaux (les entreprises émettaient deux types d'actions dont l'une était réservée à des Suédois) et maintenait les taux d'intérêt à un niveau faible. En revanche l'Etat se refuse au soutien de secteurs non compétitifs par des mécanismes de subventions directes ou de barrières douanières.

Rôle important de redistribution des richesses: l'Etat joue un rôle important dans la redistribution des richesses par quatre voies: la fiscalité, la croissance de l'emploi dans le secteur public, la politique active de l'emploi et la protection sociale (voir ces termes).

A noter que l'Etat est nettement plus «modeste» qu'en France dans ses manifestations quotidiennes: pas de gyrophares, les ministres attendent leur tour au restaurant et un premier ministre va au cinéma de quartier.

Fiscalité

La fiscalité se caractérise par une forte importance de l'impôt direct sur les personnes physiques et la faiblesse de l'imposition des sociétés. Les personnes sont imposées individuellement (pas de quotient familial). La réforme fiscale de 1991 mise en place par les sociaux-démocrates a ramené le nombre de tranches de l'impôt sur le revenu à deux (30% et 50%) et supprimé les possibilités de déduction des intérêts. En 1992 un accord entre le gouvernement conservateur libéral et le P.S.D. prévoyait une baisse de 30% de l'impôt sur le revenu et une série de coupes budgétaires. En 1994, les sociaux-démocrates revenus au pouvoir ont réintroduit une taxe sur les dividendes et augmenté la taxe sur les plus-values (à 30%), l'impôt sur les sociétés se maintenant à 28%. Le taux supérieur de l'IRPP est prévu passer à 55% (au-delà de 180 000 couronnes par an).

Finances publiques

Le déficit budgétaire suédois est aujourd'hui très élevé (9% du PNB alors que les critères de Maastricht demandent moins de 3%) ainsi que la dette (85% du PNB pour 60% selon Maastricht).

Göran Petersson, ministre des Finances*: L'Etat-providence ne peut pas se construire sur des emprunts. Nous avons demandé à la population un mandat nous permettant d'assainir la situation de la Suède: assainir les finances publiques, augmenter les impôts, diminuer les dépenses. La nécessité de la stabilité des finances publiques fait aujourd'hui l'objet d'un consensus. Il faut faire baisser la dette. Les augmentations d'impôt ont atteint leurs limites. Le principe d'une redistribution équitable est partagé par le parti libéral et même le parti conservateur.

Fonds salariaux

Dans le contexte des réformes par voie législative des années soixante-dix, L.O. présenta un projet de «fonds salariaux» censé couronner la démocratie économique. Ces fonds, alimentés avec les profits «en excès» des entreprises,

devaient prendre des participations dans les entreprises du secteur, en étant gérés par des représentants de l'Etat et les syndicats. Pour le patronat, cela signifiait la collectivisation et S.A.F. réussit à faire capoter le projet. Au changement de stratégie de L.O. (faire intervenir le législateur) répondit celui de S.A.F. (mobiliser l'opinion publique), cet épisode marque sans doute le tournant du «modèle».

Industrie

L'industrie s'est construite à partir des **matières premières**, elle est descendue vers l'aval et s'est diversifiée. Elle joue aujourd'hui le rôle d'un assembleur apportant une forte valeur ajoutée. Son commerce extérieur est axé sur les pays industrialisés, les NPI (nouveaux pays industrialisés, «dragons» et autres) y trouvant leur place au fur et à mesure qu'ils participent aux mouvements d'échange des produits manufacturés. Fortement exportatrice, la Suède a toujours été partisane du libre échange.

L'industrie suédoise est duale: **des groupes exportateurs puissants** (une vingtaine réalisant la moitié des exportations suédoises) d'une part, des entreprises de taille beaucoup plus restreinte et s'adressant principalement au marché intérieur (malgré des exceptions exportatrices), de l'autre. Mais ce dualisme économique n'a pas jusqu'à ces dernières années eu pour corollaire un dualisme social, les salariés des PME recevant, du fait du système des «salaires de solidarité», le même niveau de rémunération que leurs homologues des groupes exportateurs.

Les entreprises suédoises sont très structurées et les fusions successives ont conduit en général à la constitution de monopoles sur la marché national mais aucune entreprise de niveau international n'est apparue depuis 1945. Ces groupes, même s'ils sont concurrents, coopèrent traditionnellement sur les marchés d'exportation, avec le soutien des autorités d'Etat. Ils sont passés de l'exportation de marchandises à l'exportation de capitaux (création d'usines à l'étranger et surtout acquisition d'entreprises étrangères), aujourd'hui les deux tiers de la production totale de multinationales d'origine suédoise se fait hors de Suède.

Modèle suédois

Un mélange de compromis fordiste (des forts salaires, une organisation taylorienne et la liberté d'organisation patronale), de gestion des ressources humaines à l'échelle de la nation (négociation salariale centralisée, protection sociale universelle étendue, incitation au travail salarié des femmes, politique active de l'emploi) et de politique économique keynésienne (croissance par la demande, recyclage par l'impôt) faisant grand usage de la dévaluation compétitive. Malmené depuis les années quatre-vingt, il en reste l'habitude de la négociation et la nostalgie du plein emploi.

Pour Magnus Lemmel, directeur général de la fédération patronale des industries suédoises (*Sveriges Industriförbund*): ** «Le «modèle» suédois signifiait sur le plan social un contrat et des négociations très centralisées. Sur ce plan le modèle est mort et on est en train de mettre en train un modèle plus décentralisé. Les organisations syndicales ont accepté une décentralisation par

secteur industriel et les employeurs souhaitent une décentralisation par entreprise. Un autre trait du «modèle» était la responsabilité de l'Etat sur le plan social. On est en train de changer pour aller vers plus de responsabilité des individus. Le secteur public a «explosé» en vingt ans, il faut revenir à un secteur public manageable. Mais le «modèle suédois» signifie aussi une tradition de discuter ensemble, de faire des compromis, et ça c'est toujours dans notre caractère».

Organisation du travail: de l'organisation taylorienne à un nouveau modèle productif?

L'organisation du travail était et reste dans la grande majorité des cas très parcellisée et caractérisée par une distinction organique entre travail manuel et travail intellectuel, pas remise en cause par les syndicats. Cette distinction «cols bleus-cols blancs», exprimée par l'appartenance à des confédérations distinctes, fige les statuts.

Dès les années soixante et soixante-dix des expérimentations de réorganisation du travail rompant avec la parcellisation des tâches, furent conduites par des responsables d'atelier ou d'unité afin de limiter l'absentéisme et la rotation des effectifs (*turn over*) mais elles ne furent pas étendues.

Volvo a procédé dans ses usines de Kalmar (à partir de 1974) et d'Uddevalla (à partir de 1989) à des expérimentations en matière d'organisation du travail: groupes autonomes ou semi-autonomes, segmentation de la ligne de montage, enrichissement du travail. Malgré une bonne productivité et la satisfaction du personnel, ces usines ont été fermées (en avril 1993 pour Uddevalla et en juin 1994 pour Kalmar) quand la firme a perdu d'importants marchés à l'exportation, leur aspect innovant ne pesant pas lourd devant le fait qu'elles n'étaient que des usines de montage alors que la traditionnelle Torslanda était complètement intégrée.

ABB a adopté un programme de changement d'organisation complet concernant tous les salariés, le programme «T 50». Les chaînes de montage ont été démantelées et séparées en «quais» et «îlots», d'énormes investissements ont été réalisés pour développer les conséquences. Les «groupes universels» regroupent au niveau de l'atelier de production des tâches (facturation, gestion des fournitures) autrefois accomplies dans des bureaux.

Les expériences de recomposition du travail et de décroisement bureau-atelier (ABB Suède, Saab) entraînent de facto une abolition des frontières entre ouvriers et employés. Ces entreprises ont tiré la logique de la nouvelle organisation productive et souhaitent rassembler ouvriers (payés à l'heure) et employés (payés au mois) dans une nouvelle catégorie, celle du «*medarbetar*», l'ouvrier s'intellectualisant ou l'employé produisant. L'effacement des frontières entre travail «manuel» et «intellectuel», fondement des progrès de productivité de l'avenir, pose des problèmes délicats de négociations avec les syndicats car la création de cette catégorie non seulement remet en cause le mode de travail traditionnel mais encore pose des problèmes de délimitation entre Metall (affilié à L.O.) et SIF (affilié à T.C.O.).

Un nouveau modèle productif, fondé sur la priorité donnée au client, les relations directes avec les fournisseurs, le travail de groupe, la rémunération différenciée, l'amélioration permanente des performances, est sans doute en train de se

mettre en place en Suède (et ailleurs) assez vite dans quelques entreprises pilotes mais l'arbre ne doit pas cacher la forêt: le taylorisme demeure majoritaire.

Politique active de l'emploi

La politique active de l'emploi peut se résumer en trois volets: indemnisation large mais limitée dans le temps, suivi personnalisé des personnes ayant perdu leur emploi par une administration du travail disposant de moyens financiers et humains importants, formation et reconversion de la main-d'œuvre, avec si besoin l'engagement dans des travaux d'intérêt collectif ne correspondant pas nécessairement à la qualification antérieure. Ce système fut efficace jusqu'en 1990 et permit à nombre de restructurations de se passer en douceur. Mais ce qui fonctionnait remarquablement face à un chômage frictionnel ou un chômage sectoriel n'a pas pu résoudre le problème d'un chômage massif. Il a néanmoins, de stages en travaux d'intérêt collectif, permit de limiter le chômage de longue durée, mais butte sur le chômage des jeunes (celui-ci est aggravé par le fait que, sauf accord dérogatoire, ce sont les salariés les plus récemment embauchés qui sont licenciés les premiers).

Protection sociale

La protection sociale suédoise est du type universel, elle s'adresse à la totalité de la population, avec des effets redistributifs importants. La protection sociale organisée et généralisée fait que le travail domestique (soins aux enfants et aux malades) s'est «socialisé» pendant le quart de siècle d'or du «modèle», ce type de travaux n'étant plus assumé par chaque ménagère individuellement mais par des salariés (généralement des salariées) des communes. Ce système permettait des économies d'échelle et donc le dégagement de main-d'œuvre pour la production industrielle.

Relations industrielles

Des accords syndicats/patronat ont été signés en 1906, échangeant le droit à s'organiser contre le droit d'embaucher et de licencier librement ainsi que de décider de l'organisation de la production.

Les années trente connurent une série de conflits du travail, véritable guerre d'usure entre la confédération patronale et la confédération ouvrière qui amena le gouvernement à menacer de légiférer en la matière, ce qui conduisit les partenaires sociaux à signer l'accord de Saltsjöbaden. Cet accord assez vague était basé sur les préoccupations communes de S.A.F. et de L.O., à savoir une croissance économique forte par une augmentation de la productivité, il limitait le droit à l'action directe (grève et lock-out) «dans l'intérêt de la communauté et des tiers» et établissait des règles pour éviter l'arbitraire dans les licenciements. Il a été suivi d'accords bilatéraux plus précis. Il serait néanmoins faux de croire que les actions directes aient complètement disparu. Ainsi par exemple l'année 1945 vit le plus grand conflit de l'histoire syndicale suédoise, avec cent vingt trois mille métallos en grève pendant cinq mois qui reprirent le travail, une fois les caisses de Metall vides, sans avoir rien obtenu. Un lock-out de S.A.F. à la suite de grèves organisées par L.O. en 1980 concerna trois cent mille personnes

pendant sept jours. Les conflits portent essentiellement sur les salaires; «dès les années trente, le mouvement ouvrier et son appareil politique, la social-démocratie, ont renoncé à contrôler le pouvoir économique» (Cf. Durand). Dans la période d'après-guerre, L.O. refusait les distorsions de salaires entre secteurs économiques ou entre entreprises de taille différente. A partir de 1956, les négociations salariales furent centralisées. Cela dura jusqu'en 1983 où S.A.F. rompit unilatéralement. Les négociations ont aujourd'hui lieu par branche et ont tendance à se déplacer vers l'entreprise elle-même. (Voir *Solidarité salariale*).

S.A.F.

Confédération suédoise des employeurs. Fondée en 1902 à la suite d'une grève générale. La plus importante du secteur privé (45 000 entreprises employant 1 200 000 salariés) représentant surtout l'industrie, le commerce et le bâtiment. Après avoir longtemps joué le jeu du «modèle», elle semble depuis la campagne contre les fonds salariaux (*voir ce mot*) de plus en plus politisée et déterminée à réduire le pouvoir syndical.

Secteur Public

Le secteur public (nous dirions en France fonctions publiques) occupe près d'un actif sur trois. C'est ce secteur, spécialisé dans les services à la personne, qui a absorbé la croissance de la population active. Les effectifs du privé ont chuté de 2,9 millions en 1965 à 2,6 millions en 1985 et ceux du public ont crû entre les mêmes dates de 0,8 million à 1,6 million.

Mats Hellström, ministre du commerce extérieur et des affaires européennes*: «Le gouvernement actuel souhaite que les services santé, éducation, soins des enfants soient rendus par le service public mais avec une concurrence au sein de ce service public et un panachage public-privé. Les services de base auquel tout citoyen a droit doivent relever du secteur public. La production industrielle aujourd'hui publique peut être privatisée mais en évitant de créer comme au Royaume-Uni des monopoles privés qui augmentent les prix».

Solidarité salariale

60

La centralisation des négociations salariales, corollaire des **salaires de solidarité**, tenait au cœur de L.O. pour des motifs idéologiques (à travail égal, salaire égal). Elle eu sur l'économie suédoise des conséquences qui n'étaient probablement pas prévues mais qui ont été fort efficaces pendant un quart de siècle.

* Solidarité horizontale: le niveau des salaires se déduisait de ce que les grandes entreprises exportatrices pouvaient payer, compte tenu de la concurrence internationale (et dépendait donc enfin de l'écart entre l'inflation internationale et l'inflation suédoise ainsi que de l'écart entre les évolutions de productivité) et était appliqué à l'ensemble de l'économie. Pour conserver la répartition de la valeur ajoutée entre salaires et profits, les entreprises du marché domestique

ajustaient leurs prix à la hausse (d'où des tensions inflationnistes). Si des entreprises ne pouvaient pas survivre à ce niveau de coûts, elles mettaient la clef sous la porte et licenciaient leur personnel qui était pris en charge par la politique active de l'emploi et se reconvertissait. La faible ouverture de l'éventail des salaires en arrivait ainsi à assainir l'économie suédoise en tuant les canards boiteux.

* Un niveau de salaires élevé pousse à l'automatisation. Les industries fortes consommatrices de main-d'œuvre (textile, acier, chantiers navals) ont connu une restructuration rapide et précoce, sans que l'Etat soit tenté de maintenir ces activités sous perfusion.

* Solidarité verticale: les faibles écarts de salaires entre qualification entraînaient, même pour des coûts moyens importants, une rémunération des cadres plus faible que dans les autres pays industrialisés. Dans les industries utilisant un nombre important de ces travailleurs intellectuels qualifiés, comme la construction d'automobiles et de poids lourds et la fabrication de grosses machines, cela donnait un avantage comparatif aux industries suédoises sur leurs homologues étrangères (cf. Porter).

Les limites de la solidarité salariale sont aujourd'hui d'ordre macro-économique et sociétal.

D'un point de vue macro-économique, elles tiennent au fait que les industries exportatrices emploient une part constamment en diminution dans la population active. Les emplois de service, qui en Suède sont très largement des emplois de la fonction publique territoriale, reçoivent une rémunération alignée sur celle des industries exportatrices alors que d'une part l'accroissement de leur productivité est faible (quand elle est mesurable) et d'autre part l'ajustement aux mouvements de la conjoncture ne se fait pas (en période de basses eaux, l'industrie licencie, pas les communes). Plus la part des emplois protégés augmente dans le total de l'emploi, plus la contradiction est forte: elle peut se résoudre à court terme par l'accroissement du déficit budgétaire (mais ce n'est pas tenable très longtemps), par la dévaluation (la Suède en a usé et abusé mais ne peut plus trop y recourir si elle veut continuer à maîtriser l'inflation) ou par l'abandon de la politique d'égalisation des salaires entre secteurs et une baisse drastique des salaires dans ce secteur des services, qu'elle prenne la forme d'une diminution de rémunération des fonctionnaires, de la privatisation des activités avec baisse des salaires, du repli d'un certain nombre d'activités sur la sphère domestique. Aucune ne paraît actuellement socialement acceptable en Suède mais on a vu des retournements étonnants dans d'autres pays.

D'un point de vue sociétal, de plus en plus de «cols blancs» sont avides de distinction sociale via une revalorisation relative de la fiche de paye. Dans le cas des cadres qui sont plus mobiles et informés des habitudes des autres pays industrialisés en la matière, la tentation est forte de jouer l'individualisation et le rapprochement des rémunérations avec celles de leurs homologues européens.

En tout état de cause, le processus d'égalisation des salaires, qui a joué dans les années soixante et soixante-dix, s'est arrêté dans les années quatre-vingt puis s'est inversé. Aujourd'hui les catégories professionnelles les plus demandées obtiennent des hausses de salaires.

Spécialisation internationale

La spécialisation internationale de la Suède s'est faite dans des secteurs à forte teneur en recherche et développement, les grandes entreprises coopérant avec la recherche universitaire mais acquérant aussi volontiers des licences dans le monde entier. Les industries, liées au départ aux ressources naturelles, se sont développées «en grappe» sur une gamme étroite et bien enracinée. Outre l'industrie dérivant du bois (y compris le papier) et de l'acier (qui a mené aux machines), le climat rigoureux a conduit à s'intéresser aux techniques de conservation de l'énergie, l'ampleur géographique du pays aux moyens de transport et à la logistique. D'autre part, la distance par rapport aux grands marchés a conduit les entreprises à investir à l'étranger relativement tôt.

Temps de travail et partage de l'emploi

La durée moyenne du temps de travail est relativement faible en Suède mais essentiellement du fait d'une importante proportion de travail à temps partiel (voir l'article page 17). Les importants congés de maladie, congés parentaux et autres conduisent aussi à un nombre d'heures réellement travaillées plus faible que l'horaire affiché.

Les progrès de la productivité industrielle dans les secteurs destinés à l'exportation se sont accélérés dans les années quatre-vingt-dix sous la pression de la concurrence internationale et la résorption de l'absentéisme a constitué une sorte de «partage du travail» à l'envers, avec un allongement du temps de travail réellement effectué par salarié et une diminution du nombre de salariés.

La réduction de la durée du travail commence à venir dans les esprits comme une solution au chômage. Il y a deux ans encore, le chef du service économique de L.O. qualifiait de «stupide» l'idée d'une diminution du temps de travail accompagnée d'une baisse des rémunérations. Trente heures pour tous sans diminution du montant de la fiche de paye est une position difficilement tenable dans le contexte économique actuel mais l'éclatement des négociations ouvre la voie à des compromis locaux.

Valeurs sociales et conséquences économiques

Les faibles écarts de salaires posent, d'après certains auteurs, des problèmes de motivation. Les tendances égalitaires décourageraient la demande de produits nouveaux. D'autres parlent de «phobie du risque» affectant l'ensemble de la société qui, jointe à l'esprit de groupe et à la faiblesse des incitations financières (du fait de l'imposition personnelle forte), expliquerait la rareté des créations d'entreprise.

Le besoin de sécurité, l'attention portée à la santé et à l'environnement ont conduit la Suède à avoir une forte position internationale dans les créneaux correspondants: ceintures de sécurité, santé, produits pour handicapés.

La Suède importe peu de biens de consommation. Le consommateur suédois prend garde à l'environnement (y compris la façon dont on traite les animaux d'élevage) et à la qualité. Pour permettre le recyclage, le producteur doit déclarer les intrants qui composent le produit. L'obsession sanitaire peut conduire à d'efficaces barrières non tarifaires à l'importation (les produits alimentaires étrangers ne sont-ils pas remplis de salmonelles?)

Volvo

Une entreprise emblématique. Son président Pehr G. Gyllenhammar avait déjà essayé de fusionner avec Saab puis de faire prendre une partie du capital à des Norvégiens. L'accord avec Renault passait bien mais la fusion fut refusée par l'assemblée générale des actionnaires de Volvo, les maladroites gouvernementales françaises (Gérard Longuet tenant les mains des deux présidents fut caricatural) ayant aidé les représentants des petits actionnaires à croire que l'Etat français nationalisait Volvo! (voir article page 43). D'autres entreprises se sont fait racheter sans problème à la même époque (Alfa Laval par Tétra Pak).

* Journée «La France et la Suède, partenaires économiques dans l'Union européenne» organisée par Les Echos et l'Ambassade de Suède le 28 mars 1995.

** Voyage de l'AJIS (Association des Journalistes de l'Information Sociale) en Suède.

Bibliographie:

- * Sous la direction de Jean-Pierre Durand: La fin du modèle suédois, Syros, 1994.
- * Jacques Généreux: Chiffres clés de l'économie mondiale, Seuil, 1993.
- * in Sous la direction de Robert Boyer et Yves Saillard: Théorie de la régulation, l'état des savoirs, La Découverte, 1995. Lars Mjoset: Pays scandinaves: des régulations originales en crise.
- * Michaël E. Porter: L'avantage concurrentiel des nations, InterEditions, 1993.
- * Institut suédois: Feuilles de documentation sur la Suède.
- * Janine Goetschy: Les modèles sociaux nordiques à l'épreuve de l'Europe, Les études de la Documentation Française.



English summaries

VIEWS OF THE ECONOMY

DOMINIQUE VILLON

Good labour relations are an economic asset in almost the same way as natural resources. But it is not possible to grasp what the «Swedish model» means without an understanding of the role of export-oriented industrial groups. This article sets out to analyse the situation.

INDUSTRIAL POLICY

PETER NYGÅRDS

The trend in Swedish industry is towards a small number of highly export-orientend large firms which are increasingly internationalised and offer ever fewer jobs. Peter Nygårds, former general secretary of SIF, the union of industrial managers, and now head of structural policy at the Ministry of Industry and Commerce, provides an overview.

EQUALITY OF THE SEXES, THE LABOUR MARKET AND PART-TIME WORKING

INGER OHLSSON

Inger Ohlsson is president of TCO, the confederation of white collar workers. She describes the labour market in Sweden, focussing particularly on how it breaks down between the two sexes: in many ways there is less inequality in Sweden than elsewhere, but there is still room for improvement.

THE FAMILY AND DEMOGRAPHIC TRENDS

JEANNE FAGNANI

At a time when many decisionmakers would happily send women back to their homes, thus improving both the unemployment rate and the birth rate, it is worth noting that the increase in the Swedish birth rate (the highest in Europe at the present time) has come with a massive female presence on the labour market, sometimes on a part-time basis. A situation analysed by Jeanne Fagnani, head of research at the French National Scientific Research Centre (CNRS) and an advisor to the French Family Allowances Administration.

LABOUR RELATIONS

LENNARD BODSTRÖM

Although the employers and trade unions are behind most labour law, the role of the state (through the industrial tribunal) is by no means negligible, and is indeed increasing, according to Lennart Bodström, who in previous capacities was TCO président, Foreign Minister and Education Minister.

EVERYDAY LABOUR RELATIONS

REID HALLBERG

Reid Hallberg, SIF shop steward at Volvo (Gothenburg), describes his everyday experience of relations between management and the unions.

TRADE UNION ORGANISATIONS AND MANAGERS

BO HENNING AND BERTIL BLOMQVIST

Bo Henning, president, and Bertil Blomqvist, the chief union representative of SIF (Svenka Industrijänstemannaförbundet; the Swedish federation of industrial white collar workers, affiliated to the TCO confederation) and vice president of EUROCADRES, explain how the trade unions are organised in Sweden, focussing in particular on the approach adopted with professionals & managers.

THE CIVIL ENGINEERS' FEDERATION

SVEN MAGNUSSON

Swedish trade union organisations operate rather like wide-ranging service companies. Sven Magnusson, president of the civil engineers/federation (CF, affiliated to SACO) describes the roles played by his organisation.

WHY WE TURNED RENAULT DOWN

ANDERS EK

For SPP (a non-profit making insurance company, jointly managed by employers and unions), the merger project was the right move from an industrial viewpoint, but the financial package was too complicated and overvalued the assets contributed by the French partner. This was the reason, together with strong suspicions concerning the state's involvement as a shareholder, why SPP turned Renault down. The story is told in the words of Anders Ek, managing director with responsibility for investments.

YES AND NO TO EUROPE

ANNE MONCORBIER

The Swedes are dancing a hesitation waltz with Europe, for the country is split between those who hope that Europe will revitalize the Swedish model, those who think that Sweden would do better going it alone, and those who want to shape European decisionmaking...



futuribles

analyse et prospective

NUMÉRO 200 - JUILLET / AOÛT 1995

120 F

NUMÉRO SPÉCIAL, 232 PAGES : L'ÉVOLUTION DES VALEURS DES EUROPÉENS

- Les recherches dans le domaine des valeurs, *Jean-François Tchernia*
- Les Européens et la valeur travail, *Hélène Riffault*
- Vers une Europe des familles ? *Louis Roussel*
- Les Européens et la politique, *Pierre Bréchon*
- Vers une ère post-chrétienne ? *Yves Lambert*
- La permanence des différences : une comparaison des systèmes de valeurs entre pays européens, *Olivier Galland, Yannick Lemel*
- La montée des valeurs individualistes, *Étienne Schweisguth*
- Valeurs régionales et nationales en Europe, *Louis Chauvel*

NUMÉRO 199 - JUIN 1995

70 F

- L'Afrique du Sud d'hier à demain. Après l'apartheid, la démocratie ?
Christian Graeff
- RSA : cinq ans pour convaincre. Les défis du programme de développement sud-africain, *Interview de Jim Jones par François Allais*
- Quatre scénarios sur l'économie mondiale. Un exercice de prospective néerlandais (2^e partie), *George Gelauff, Ben Geurts, André de Jong, Gerrit Zalm*
- L'aménagement du territoire : faux débats et vrais enjeux,
Jean-Paul Lacaze

NUMÉRO 198 - MAI 1995

70 F

- Allemagne : quelle politique étrangère ? *Hans Stark*
- Les taux d'occupation en Europe. Le choix des indicateurs pertinents,
Achille Seghin
- Les grandes tendances de l'économie mondiale. Un exercice de prospective néerlandais (1^e partie), *George Gelauff, Ben Geurts, André de Jong, Gerrit Zalm*

FUTURIBLES, REVUE MENSUELLE D'ANALYSE ET DE PROSPECTIVE

Commande à Futuribles - 55, rue de Varenne - 75341 Paris cedex 07 - France

Tél : (33 1) 42 22 63 10 • Fax : (33 1) 42 22 65 54 • Minitel : 36 15 SJ*FUTURIBLES

n° France : port inclus - Étranger : 5F en sus • Abonnement 1 an (11 n°) France : 630F - Étranger : 680F

Notes de lecture

LA PLACE DE L'HOMME AU TRAVAIL

La préoccupation permanente des entreprises étant la productivité, les réponses pour améliorer celle-ci peuvent être d'ajuster l'organisation ou bien de gagner du temps ou encore d'automatiser, autrement dit de travailler «sans homme». Trois ouvrages récents portent sur ce sujet de la place de l'homme au travail.

Selon Jean-Louis Beaugrand, le responsable de la fonction humaine dans l'entreprise est confronté à trois questions fondamentales et d'une urgente actualité: l'efficacité, la place de l'homme dans le processus de travail et l'emploi. Dans son ouvrage il livre sa méthode de diagnostic pour mettre en place l'organisation de travail en adéquation avec les changements technologiques et humains. Les tableaux, les exemples d'entreprises illustrant le propos et le guide de la mise en œuvre du diagnostic de l'organisation du travail font de ce livre, agréable à lire, un outil utile à l'action et un document propice à la réflexion.

«Rapidité, réactivité et ponctualité sont au cœur de la performance de l'entreprise: les clients, entreprises ou particuliers, ont en effet des attentes fortes dans ce domaine» expose Frédéric Tiberghien, PDG de Chronopost. Dans son ouvrage le rapport qualité/temps est envisagé sous deux aspects: vie professionnelle et vie quotidienne. Tout d'abord, l'auteur s'interroge sur les actions possibles sur cette dimension du temps dans la relation client/fournisseur (qu'il s'agisse de produits ou de services) et présente pour chaque thème, outre des contributions d'experts, l'analyse et les résultats d'enquêtes et d'études statistiques. Dans la seconde partie, moins volumineuse que la première, il inverse le processus et nous renvoie à nos propres façons d'envisager le temps mais surtout à ce que nous demandons en tant que clients aux entreprises et là, ce serait plutôt le «tout, tout de suite»!... pourtant si difficile pour nous en tant qu'entreprise. Et demain comment partagerons-nous le temps? Les interviews réalisées auprès d'entreprises très variées, la diversité des tableaux, des encadrés d'information mais aussi la présentation, dégageant les idées forces, font de ce livre un document vivant et pédagogique.

L'ouvrage de Yves Clot, enseignant et chercheur au laboratoire associé à la chaire de psychologie du travail du CNAM est sous-titré "Pour une psychologie des milieux de travail et de vie". Il est riche de la diversité des expériences professionnelles des publics du Conservatoire. Il est question ici des différences entre travail prescrit et travail réel mais aussi du passage de l'ère de la «peine» à l'ère de la «panne» (gestion des pannes qui sont nombreuses dans ces systèmes complexes et donc vulnérables). Cette étude sociologique et psychologique analyse les paradoxes: le travail à la chaîne ou «travail sous cadence rigide» en France augmente depuis 1984 alors qu'il serait aisé de croire que l'automatisation, la robotisation ou l'informatisation permettent d'améliorer les conditions de travail; ou bien le fait que les gestionnaires tendent à demander aux salariés une forte implication alors que dans le même temps, ils cherchent à se passer le plus possible des hommes par souci de productivité. Du coup, la condition du salarié paraît s'ordonner autour de deux figures symétriques: sur-travail et sous-emploi. En conclusion, Yves Clot nous propose, pour faire pendant au CNAM, un «Conservatoire du travail avec l'homme...».

Cet ouvrage de chercheur est passionnant par ses exemples pris sur le terrain du monde du travail mais gagnerait un plus large public de lecteurs si son langage était parfois moins jargonnesque.

(Sophie Percebois)

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LA FONCTION HUMAINE DANS L'ENTREPRISE.

Jean-Louis Beaugrand. Editions Liaisons. Collection Diagnostique d'Entreprise. 1995, 119 pages, 120 francs.

LE RAPPORT QUALITÉ/TEMPS DANS LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE.

Frédéric Tiberghien. INSEP Editions. Collection «Pratiques en question». 1995, 208 pages, 190 francs.

LE TRAVAIL SANS L'HOMME?

Yves Clot. Editions La Découverte. 1995, 272 pages, 155 francs.

Notes de lecture

L'ETAT, LA FINANCE ET LE SOCIAL

SOUVERAINETÉ NATIONALE
ET CONSTRUCTION EUROPÉENNE

Sous la direction de Bruno Théret
Editions la Découverte. Collection
Recherches. 1995, 603 pages, 298 F.

Cet ouvrage rassemble les contributions de spécialistes de disciplines différentes sur les thèmes repris dans le sous-titre: «souveraineté nationale et construction européenne».

Dans «l'Etat souverain», Pierre Bourdieu, estime que tout Etat, pour exister en tant que tel et par rapport aux autres, doit se doter d'une «force physique» (forces armées), doit posséder un «capital économique» qui procure des «ressources financières» (impôts d'Etat). La justice, la culture et l'information contribuent à constituer ce «capital symbolique» qui permet la construction d'un Etat et lui donne son unité. Différents auteurs exposent que l'Etat souverain, une fois constitué par la concentration du capital, génère des élites étatiques qui gouvernent (et se reproduisent) et est légitimé par la justice (les juges de l'Etat) et Blandine Kriegel conclut à la coexistence du droit de l'Etat, du droit de l'homme et du droit des peuples, alors qu'ils sont «hétérogènes, irréductibles et différents». Alain Joxe recherche les causes de la «fragmentation» de l'Europe, qui lui paraissent d'ordre politique et non géographique et s'interroge sur une «insécurité identitaire» due au fait que l'individu n'a plus de repères aussi solides que par le passé, qu'il ne trouve plus aussi facilement son identité par rapport à une collectivité. Le danger est qu'il existe «un risque de décomposition de l'Etat sans reconstitution d'une échelle d'identité souveraine commune à toute l'Europe», c'est par la «restauration (et) le renouvellement de la légitimité de l'Etat-nation» que l'Europe pourra se construire.

Dans «la finance et le social», la première contribution traite des relations liant l'Etat et le marché national (importance de la monnaie, des capitaux et du crédit, du travail et des marchandises). L'Etat génère des élites financières et non plus étatiques, qui gouvernent. M. Aglietta, estime que «la construction européenne est un processus dé-

rangeant.... qui met ainsi en question la légitimité des Etats». La monnaie devient «la base de tous les contrats économiques sur les biens, les droits de propriété, les créancesla monnaie est le bien commun par excellence», ce qui entraîne certaines questions sur sa légitimité et la gestion du système monétaire. Bruno Lautier, annonce qu'il propose une «sorte d'état des lieux des problématiques européennes concernant les relations entre l'Etat et le social». A ses yeux, le social est «un ensemble de médiations entre «ordres» (économique, politique et domestique)» et trois questions sont essentielles s'il l'on veut créer un Etat social européen: les différences institutionnelles entre systèmes de protection sociale, le maintien d'une homogénéité sur la totalité d'un territoire européen et l'incidence de l'émergence d'un Etat social européen sur la capacité d'intervention de l'Etat national. Etienne Balibar demande: «une citoyenneté européenne est-elle possible?».

Dépassant l'aspect juridique de la question, il écrit que «si une citoyenneté européenne doit effectivement émerger dans la période à venir, c'est la notion même d'ordre constitutionnel qui devra profondément changer». Pour lui, il ne s'agit pas d'additionner les caractéristiques des différentes citoyennetés nationales mais il souligne une difficulté, primordiale à ses yeux: «la nécessité de formuler une règle d'exclusion qui soit fondée en droit et en principe».

En guise de conclusion Bruno Théret, dans «Finance, souveraineté et dette sociale», cherche à «ouvrir quelques pistes de réflexion sur les relations entre finances, souveraineté et société» et en arrive aux hypothèses suivantes: ou bien les «élites politico-administratives» des différents Etats portent encore le projet d'Europe et la citoyenneté sociale européenne naîtra, comme «élément d'une nouvelle citoyenneté», ou bien ce projet «a perdu son pouvoir de séduction» pour des élites entièrement acquises à la suprématie de la monnaie et «l'Etat social européen en tant que coeur d'un circuit organique d'un nouvel ordre politique autonome en Europe n'est plus alors à l'ordre du jour», avec tous les risques qui peuvent en découler.

(Françoise David)

Notes de lecture

TRAVAIL ET EMPLOI: LE TEMPS DES MÉTAMORPHOSES

Sous la direction de Michel Lallement
Editions L'Harmattan. Collection Logiques Sociales. 283 pages, 150 francs.

Cet ouvrage collectif d'une dizaine d'universitaires, économistes ou sociologues a pour ambition de dresser un bilan concret et théorique des métamorphoses du travail et de l'emploi.

Les performances en emploi des différents pays développés varient énormément. D'où l'hypothèse énoncée de transformations affectant d'une manière différenciée selon les pays, les cultures, les trajectoires de croissance, les rapports que la société entretient avec le travail et l'emploi. D'où la nécessité d'une confrontation systématique entre les disciplines spécialisées, relatives à l'économie et au social, trop souvent étanches, qui analysent le travail et orientent les politiques de lutte contre le chômage.

L'ouvrage dresse un bilan en deux parties. La première est centrée sur la dynamique de l'organisation des entreprises et du marché du travail: épuisement du taylorisme, émergence d'un nouveau modèle de rationalisation de la production, dynamique du changement; technologie, emploi et qualification; relations professionnelles et gestion de l'emploi, montée en puissance du «tertiaire», des services. La seconde intéressera tout autant le militant syndicaliste que le cadre d'entreprise, tous deux acteurs sociaux: elle constitue un véritable panorama des paradigmes de l'économie du travail en présentant les différentes approches (qu'un même économiste peut ou doit aujourd'hui utiliser concurremment): courant ultra libéral, courants classique, marxiste, keynésien, post keynésien, courant des institutionnalistes. Trois autres chapitres éclairent plus particulièrement la situation en France: le travail, attribut social puis construit social, le passage du contrat à la convention, le marché du travail comme marchandage social. On notera que le statut de l'emploi (CDI ou CDD, à temps partiel ou à temps complet) structure le statut au travail au détriment des femmes.

(Guy Guyot)

LE TRAVAIL AU XXIE SIÈCLE

MUTATIONS DE L'ÉCONOMIE ET DE LA SOCIÉTÉ À L'ÈRE DES AUTOROUTES DE L'INFORMATION

Ouvrage collectif sous la direction de Gérard Blanc

Editions Dunod. 1995, 274 pages.

Une dizaine d'auteurs s'attaquent à analyser et à comprendre les conséquences des changements technologiques liés aux communications et à l'information sur l'organisation du monde du travail. Leurs observations partent des tendances actuelles sans dépasser l'horizon 2010 ou 2015. Il s'agit donc d'une prospective assez sage.

Nous avons particulièrement apprécié les chapitres un, deux et quatre portant sur des mutations de l'économie, sur l'avenir du travail et enfin sur les travailleurs du XXIe siècle.

Citons quelques idées-forces parmi bien d'autres:

L'informatique n'est pas une des causes majeures du sous-emploi en France.

Les objets techniques envahissent le domaine des services mais les habiletés relationnelles tiennent une grande place dans les relations avec les clients (fonctionnaires, infirmières, policiers, instituteurs...).

Malgré la création de nouvelles techniques de formation à distance, le contact direct avec un tuteur ou un expert est toujours recherché.

Avec la télématique, des services locaux ou de proximité se créent pour ouvrir une réinsertion et une formation professionnelle. Le rôle des services publics bureaucratiques et froids sera de plus en plus marginalisé.

On verra des citoyens mener plusieurs carrières à la fois. Le travail sera partiel et pluriel. Les cadres et les autres salariés deviendront polyactifs.

Avec les nouvelles technologies de l'information, le travail en groupe, basé sur les compétences individuelles, sera grandement facilité. Des spécialistes de diverses entreprises et services pourront travailler en réseau.

L'utilisation massive des ordinateurs aurait comme effet de démassifier et de déhiérarchiser la vie de travail et la vie publique.

Notes de lecture

Face à ce monde du travail en devenir, quelles actions devraient être choisies par les syndicats? Quels services devront-ils créer ou abandonner en fonction de quelle lecture de la réalité? S'il y a consensus sur l'importance de la création d'emploi, que faut-il faire à court et moyen terme?

Malgré quelques articles et passages vagues et confus, l'ensemble des textes est stimulant et contient beaucoup de données captivantes sur les outils de communication et sur les contextes actuels et futurs du travail humain.

(Bertrand Lebel)

L'EMPLOI ET L'ENTREPRISE: L'APPRENTISSAGE DES RUPTURES

Janine Freiche / Martine Le Boulaire
Editions Liaisons. 1995, 119 pages, 135 francs.

Basé sur un programme d'études de l'institut "Entreprise et Personnel" l'ouvrage fait l'analyse comparée des stratégies de ressources humaines en termes d'emploi et de management de deux types d'entreprises, celles se développant dans un environnement international concurrentiel et fort et celles à développement national dans un secteur relativement protégé. Au-delà des analyses que l'on retrouve dans d'autres ouvrages sur la mise en œuvre et les limites de stratégie de ressources humaines, il montre clairement les relations entre les politiques de RH et les stratégies industrielles. L'analyse des fonctionnements des politiques d'emploi (recrutement, promotion, qualification) dans ce contexte donne la «signature» de l'entreprise.

En conclusion, les auteurs insistent sur le fait que la recherche de compétitivité ne peut se désintéresser du corps social et qu'il convient, entre les deux extrêmes que sont la précarité généralisée et l'emploi garanti à vie, de *reconstruire des modes de régulation à l'intérieur de l'entreprise comme entre l'entreprise et ses partenaires «institutionnels»*.

(Philippe Maussion)

LES OUTILS DE LA DÉCISION STRATÉGIQUE

José Allouche, Géraldine Schmidt
Editions La Découverte. Collection Repères. 1995.

T.1 - Avant 1980. 123 pages.

T. 2 - Depuis 1980. 123 pages.

L'analyse stratégique, issue du domaine militaire, est une méthode de gestion à l'usage des managers. A partir des années soixante, la pensée stratégique se dote d'outils d'analyse et de décision, au confluent de l'économique, du marketing et du sociologique. Elaborés par des universitaires, des consultants, des chercheurs ou des praticiens, ces outils évoluent au rythme du marché, des tendances socioculturelles et tentent de modéliser l'entreprise.

Dans les années soixante, la planification stratégique permet d'analyser la rentabilité de l'entreprise en fonction de sa position concurrentielle. Cette méthode dite des «portefeuilles d'activités» permet de définir les choix stratégiques de l'entreprise à moyen et long terme. Les cabinets de consultants mettent au point des matrices dont la plus célèbre est celle du Boston Consulting Group en 1969 qui classe les différents produits d'une entreprise en fonction de l'avancement de leur cycle de vie. La position concurrentielle des activités dépend de leur part de marché au regard de celle du concurrent leader et de la croissance du secteur en question. A la fin des années soixante-dix, les matrices, qui reposent sur la notion de cycle de vie des produits, vont montrer leurs limites.

Les nouveaux modèles se détachent des produits pour se recentrer sur l'entreprise et son organisation mais aussi sur son environnement et ses ressources techniques, technologiques et humaines. La vie de l'entreprise dépasse son propre territoire. De nouveaux acteurs doivent être pris en compte dans l'élaboration des critères de performances de l'entreprise.

A partir des années quatre-vingt, on assiste à la mondialisation de la lutte concurrentielle et à l'accélération des innovations technologiques. Les produits sont devenus homogènes et standardisés sur des marchés saturés. La performance et la rentabi-

Notes de lecture

lité des entreprises deviennent l'apanage du management: le modèle japonais construit autour d'une forte identité culturelle va conduire à des méthodes plus irrationnelles. Les concepts d'excellence, du zéro défaut, de la qualité totale et l'avènement des ressources humaines sont les nouveaux outils voués au culte d'entreprise. Entreprises et dirigeants sont les nouveaux acteurs starifiés de la scène sociale.

Pourtant, l'application scrupuleuse de ces nouveaux principes de management ne permettra pas aux entreprises de prospérer et d'échapper aux réalités du marché. L'instabilité du contexte économique s'accompagne de changements structurels auxquels les entreprises doivent faire face. Le management des années quatre-vingt-dix repose sur la faculté d'adaptabilité et de riposte stratégique des entreprises qui se dotent de nouveaux outils comme le *reengineering*.

Aujourd'hui les principes d'une gestion plus rigoureuse marquent le nécessaire retour à la raison de la décision stratégique.

(Valérie Pérot)

MACROÉCONOMIE FINANCIÈRE

Michel Aglietta

Editions La Découverte. Collection Repères. 125 pages, 1995.

La libéralisation financière, grand événement économique de la fin du siècle pour une plus grande efficacité de la finance de marché n'a pas tenu ses promesses. Le coût du capital (taux d'intérêt) est prohibitif, la corruption et les fraudes se sont développées sur une grande échelle.

Dans nos pays occidentaux la croissance est essentiellement due au progrès technique et, contrairement à ce que prétendent les théoriciens néo-classiques, ce progrès a un coût, celui de l'activité qui le produit, la recherche scientifique et technique. Les capitaux qui se sont détournés vers les actifs spéculatifs n'ont pas été investis en recherche et développement, domaine où la liaison entre le projet entrepreneurial et son montage financier doit être intime. Il est donc nécessaire de disposer de systèmes finan-

ciers hybrides où les banques sont au cœur du dispositif, en opposition totale avec la doctrine du tout marché. Ainsi, la prépondérance du financement bancaire de l'industrie en Allemagne et au Japon a été un avantage majeur sur les structures de financement des Etats-Unis et du Royaume-Uni.

Non seulement la libéralisation financière a eu un aspect négatif sur la croissance mais encore elle a créé une instabilité financière qui a pu fragiliser les banques et provoquer des cycles économiques plus accusés qu'autrefois.

Michel Aglietta conclut en notant: «*Les crises du tournant de la décennie quatre-vingt-dix ont montré que les systèmes financiers ne pouvaient bien fonctionner sans réglementation prudentielle renforcée et sans guidage par les autorités monétaires*».

Voilà 119 pages fort denses avec parfois des développements et des démonstrations d'un niveau qui pourrait dérouter les non-spécialistes de ces questions financières et monétaires mais dont les conclusions donnent un éclairage intéressant sur la période troublée que nous vivons.

(Joël Danialt)

L'ANALYSE FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE

Bernard Colasse

Editions La Découverte. Collection Repères. 1994, 120 pages.

C'est bien un sujet que l'on peut réserver aux initiés et spécialistes, et pourtant... le livre est relativement facile à lire.

Systématiquement on va du plus facile au plus compliqué, de l'usage des ratios classiques aux développements les plus récents de l'analyse financière, du calcul du point mort aux méthodes de *scoring* et on évoque les systèmes experts de diagnostic financier.

Nous dirons néanmoins que ce livre est plus particulièrement destiné à des gens avertis de la gestion des entreprises. Son index et son glossaire peuvent être d'un emploi pratique pour ceux qui n'abordent qu'occasionnellement la gestion financière et qui veulent approfondir une étude. Il susci-

Notes de lecture

tera l'intérêt du spécialiste par les remarques qui jalonnent l'usage des ratios et l'application des méthodes, par les approfondissements de l'analyse et les commentaires sur l'usage du Plan Comptable Général de 1982, par l'évocation des nouvelles approches de l'analyse financière et la bibliographie.

(Louis Andréys)

LE RECRUTEMENT DES ÉLITES EN EUROPE

Sous la direction de Ezra Suleiman et Henri Mendras

Editions La Découverte. Collection Recherches. Série Changement social en Europe occidentale. 1995, 265 pages, 169 francs.

Ce livre dense et précis brosse un panorama des institutions et des conceptions qui concourent au recrutement des élites politiques, administratives et économiques en France, Allemagne, Grande-Bretagne, Italie et Espagne.

Cette étude très bien documentée et sans parti pris décortique et démonte les mécanismes qui permettent aux principaux pays de l'Union européenne de constituer leur classe dirigeante. Elle analyse aussi les milieux sociaux-professionnels d'où cette classe est issue.

On y apprend notamment: qu'en France Polytechnique et l'ENA qui devient de plus en plus une *business school* sont et restent invariablement le vivier des décideurs politiques et économiques; qu'en Allemagne le recrutement des juristes s'effectue à travers les diverses universités du pays; qu'en Grande-Bretagne malgré Margaret Thatcher et John Major l'*establishment* britannique reste toujours formé à Oxford ou à Cambridge; que l'Italie n'a pas une fonction publique comparable à ses voisins; que l'Espagne a su se constituer une élite nouvelle dans les dernières années du franquisme.

Enfin l'ouvrage propose deux exemples pris hors de l'U.E. : le premier est celui de la Pologne ou l'*ex-nomenklatura* communiste un instant déstabilisée s'est très vite adaptée à la nouvelle donne et a su réinvestir les postes clefs de l'économie polonaise. Le

second est celui des Etats-Unis où les élites publiques sont diverses, différenciées et démocratiques. Dans ce pays fédéral, la démocratie a précédé la bureaucratie et la première continue à tenir la seconde en bride grâce au système des dépouilles.

En conclusion, cet ouvrage qui réunit les contributions des meilleurs spécialistes européens du sujet, apporte une information particulièrement documentée. Information qui peut éclairer le débat très actuel dans lequel les technocrates et notamment ceux de Bruxelles sont mis en accusation.

(Alain Bertheloot)

LES POLITIQUES DES REVENUS EN EUROPE

Sous la direction de Robert Boyer et Ronald Dore

Editions La Découverte. Collection Recherches. Série Changement social en Europe occidentale. 1994, 220 pages, 198 francs.

Les experts et les politiciens ont tiré des échecs répétés dans la lutte contre la dérive inflationniste des salaires une conclusion et deux mots d'ordre qui sont d'une actualité brûlante à savoir: laisser au marché le soin de répartir le revenu, flexibiliser les marchés du travail, favoriser les formules de partage des profits.

Cet ouvrage conteste la généralité et la validité de ce point de vue et essaye de rechercher des solutions originales pour un renouveau de la politique des revenus.

L'analyse comparative de l'évolution des politiques des revenus de sept pays européens (Italie, France, Grande-Bretagne, Autriche, Allemagne, Suède et Norvège) démontre que la formation des salaires échappe aux mécanismes purs du marché.

Ce livre est passionnant mais nécessite une connaissance minimale des principaux mécanismes économiques. Il sera d'une grande utilité pour les responsables syndicaux en charge des négociations salariales dans leur entreprise pour faire des propositions innovantes dans ce domaine.

(Michel Tricon)

Notes de lecture

UNE NOUVELLE CONFIGURATION HUMAINE DE L'ENTREPRISE

Bernard Galambaud

ESF Editeur. 1994, 143 pages.

Le sous-titre de l'ouvrage: «Le social désemparé» indique le sens de l'ouvrage.

Dans son avant-propos l'auteur indique d'ailleurs: «le social est en crise et cette crise du social est tout à la fois une crise de la macro-économie et de ses régulations, du système productif dominant (le «fordisme») et de l'entreprise elle-même(y compris en tant qu'organisation)».

La régulation se trouve perturbée par la mondialisation de l'économie, tandis que demeurent situés sur le plan national: le système social et le système politique.

Ce «découplage» de l'économie, du politique et du social est aujourd'hui à l'origine de nombreuses difficultés sociales, financières.

Par la suite l'auteur développe des vues sévères mais - hélas - trop souvent réalistes: «la gestion des ressources humaines se focalise de plus en plus sur quelques sous-groupes particuliers constituant une espèce d'élite»; «la survalorisation de la formation initiale rigidifie le marché du travail et bloque largement les espoirs de promotion de nombreux salariés: aujourd'hui, de plus en plus souvent ce n'est plus un métier qui constitue l'identité professionnelle mais un diplôme»; «on peut avoir le sentiment que les deux seules variables d'ajustement mises en œuvre par les entreprises pour conduire leur politique d'emploi, sont la précarité et l'exclusion»; «la France est l'un des pays industriels où la distance sociale entre les strates hiérarchiques est la plus élevée».

Bernard Galambaud, professeur à l'Ecole Supérieure de Commerce de Paris) poursuit son analyse en indiquant que nous avons à faire à une double crise: crise de régulation et crise de direction.

Avec la crise de la régulation sont relevés l'autonomie du système économique face à l'impuissance du système politique, la domination de la logique financière à court terme, la réduction de l'entreprise à sa réalité marchande, l'émiettement des actions managériales.

Pour ce qui est de la crise de direction, l'auteur insiste sur le manque de sens et de vision des dirigeants qui ne font que s'adapter aux circonstances. Le dirigeant qui vit dans l'instant, n'a d'autre choix, selon l'auteur qu'entre trois types de comportements: l'exercice de la contrainte brutale, la manipulation psychoaffective ou encore l'évitement systématique du conflit.

L'auteur affine son exploration de l'entreprise en envisageant une nouvelle configuration sociale. Il analyse alors l'entreprise comme un ensemble de trois sous-systèmes: culturel (afin de permettre aux acteurs de «penser» leurs actions en offrant une capacité de compréhension de la réalité); productif ou organisationnel (il s'agit d'assurer le maintien de cohérence entre les diverses composantes de l'entreprise, ainsi que de gestion tant des flux de matières que d'informations); social (ce sous-système concerne les ressources humaines et les identités professionnelles).

Le livre se termine par une postface courte intitulée «pour un nouvel humanisme» dans laquelle nous pouvons lire l'avertissement suivant: «n'avons-nous pas trop aisément accepté la logique gestionnaire pour reine et la parole des dirigeants d'entreprise pour vérité?» A méditer!

(Jean-Pierre Moussy)

LE PAYSAGE SOCIAL FRANÇAIS ACTEURS, ENJEUX ET FONCTIONNEMENT DE LA RÉGULATION SOCIALE

Jean-Paul Jacquier

Librairie Vuibert. Collection Thématique et Société. 1995, 185 pages.

Ce livre s'adresse à tous ceux qui en France participent à la bonne et à la mauvaise marche de la régulation sociale c'est-à-dire de tout l'appareillage de représentation et de négociation qui met en cause l'Etat, les entreprises et les syndicats. L'auteur, ancien secrétaire national de la CFDT, présente un document très informatif mais heureusement aussi très réflexif.

Dans un style clair et limpide, il décrit le modèle français de la régulation sociale tout en le situant par rapport à ceux d'autres pays occidentaux. Par exemple, il affirme qu'en

Notes de lecture

France «les syndicats sont les plus nombreux et les moins coopératifs entre eux».

Non seulement Jean-Paul Jacquier décrit minutieusement les trois grands acteurs de la régulation sociale, mais aussi il analyse leurs forces et leurs faiblesses. Par la suite, le fonctionnement et les contenus de la régulation sociale sont présentés. C'est alors que l'on comprend combien les problèmes actuels de notre société (emploi, employabilité, conditions d'emploi, protection sociale, exclusion et insertion) se répercutent plus ou moins bien sur la présente régulation sociale, conçue et animée pour négocier des salaires ou pour créer et administrer des organismes de protection sociale.

Autant chez les travailleurs que chez les entrepreneurs la confiance dans les organisations de représentation et de négociation est en nette baisse. «Le système français de régulation sociale est dans une impasse. Une partie des chômeurs, des inégalités, de l'inefficacité économique est la conséquence de cette impuissance de la régulation sociale». Le livre lance enfin un appel à la refonte de notre système de régulation sociale, lequel doit passer par un partage des causes de la situation actuelle et par une réflexion sur les actions immédiates à mener pour éliminer l'effet des causes.

En somme, plus qu'un manuel sur les mécanismes de la régulation sociale en France, une analyse et des propositions d'action pour tous ceux qui cherchent une nouvelle voie.

(Bertrand Lebel)

RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE

par l'équipe rédactionnelle de La Revue fiduciaire

Editions Groupe La Villeguérin Revue Fiduciaire. 176 pages, 190 francs.

Le règlement intérieur est un acte unilatéral de l'employeur fixant les mesures d'application des règles de portée générale existant en matière d'hygiène et de sécurité et les règles générales et permanentes relatives à la discipline.

C'est depuis 1982 qu'il ne doit porter que sur ces points: ce n'est plus le fourre-tout qu'il était devenu depuis 1945, les autres

sujets relèvent désormais de l'accord d'entreprise, du contrat de travail ou de la note de service. Pour en savoir plus sur le sujet consultez ce juriste-papier!

LES FEMMES

INSEE et Service des Droits des Femmes

A peu près tout (et le reste) sur les femmes vivant en France (et sur les hommes dans bien des cas).

Quelques chiffres au hasard: 45,8% de femmes en 1993 parmi les magistrats, 28,1% chez les professeurs de l'enseignement supérieur et les chercheurs, 4,7% à l'Inspection générale des finances, 2,6% parmi les préfets...

Les femmes nées en 1926 ont en moyenne 119 trimestres validés et une retraite globale de 4 217 francs, les hommes 167 trimestres et 8 283 francs....etc.

Comme tous les ans «l'Etat du monde» et «Ramsès» proposent leurs analyses au niveau mondial. Intitulés 1996, ils portent sur la période juillet 1994-juin 1995. L'un comme l'autre sont le fruit d'un travail d'équipe et rassemblent analyses et statistiques.

Ramsès 96 décline en trois parties: Repères pour une fin de siècle (l'organisation internationale en questions, stratégies et conflits, les nouveaux fronts), la protection sociale à l'épreuve des faits, quels avenir pour l'Union Européenne?

L'Etat du monde 1996 comporte une partie générale: un monde de mutation (enjeux et débats, conflits et tensions, questions économiques) et une partie cernant les zones individuelles: tous les pays du monde (34 états, 38 ensembles géopolitiques).

D'excellents outils dont l'un (l'Etat du monde) est décliné en «junior» (pour les élèves des lycées) et «cadet» (pour ceux des collèges).

L'ÉTAT DU MONDE 1996. Editions La Découverte. Annuaire économique et géopolitique mondial. 704 pages, 159 francs. **RAMSÈS 96.** Synthèse annuelle de l'actualité mondiale. Sous la direction de Thierry de Montbrial et Pierre Jacquet. Editions Dunod. 416 pages, 159 francs jusqu'au 31.12.1995, 196 francs après.

Notes de lecture

PME ET DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE EN EUROPE

A. Bagnasco et C. Sabel

Editions La Découverte. Collection Recherches. 1994, 175 francs.

A l'heure où en France les pouvoirs publics misent sur les petites et moyennes entreprises pour relancer la politique de l'emploi, ce livre apporte un éclairage intéressant en proposant une analyse détaillée du rôle des PME dans différents pays européens, selon leur articulation avec le système d'intervention administrative politico-économique de chaque pays.

Le chapitre concernant la France, rédigé par Bernard Ganne, sociologue, auteur de divers ouvrages sur le développement des systèmes industriels locaux, présente un rappel historique de la place des PME dans l'économie politique française. Beaucoup plus nombreuses qu'en Allemagne et en Grande-Bretagne jusqu'à la seconde guerre mondiale, leur existence est de fait soutenue par le fonctionnement de l'Etat-arbitre, favorisant au niveau local une structure de pouvoirs très parcellisés, régulés selon un système d'intégration verticale très centralisé. Plus de 2 000 accords de branches fixant des quotas de production et des barèmes de prix visèrent tant pour des raisons techniques (limiter la surproduction) qu'idéologiques à freiner les logiques de concentration. Ce système est totalement remis en cause après-guerre par le courant planiste modernisateur, qui organise à partir de l'Etat la reconstruction puis l'organisation de la concentration économique et l'aménagement du territoire. La crise de la fin des années soixante-dix va mettre en évidence les atouts des PME: plus grande adaptabilité aux nouvelles technologies et à l'évolution des marchés, plus grande rapidité à mettre en place de nouvelles organisations du travail. Au début des années quatre-vingt, les lois de décentralisation font sauter le verrou de l'interventionnisme exclusif de l'Etat dans l'économie. Le IXe Plan érige les PME en «fer de lance» de l'économie, développe les systèmes d'aides par contrats, favorise de fait le développement des réseaux de PME plus que celui de l'économie locale.

S'appuyant sur l'exemple de la France, de l'Italie, de l'Allemagne, du Danemark, de la Grande-Bretagne et de l'Espagne, l'ouvrage met en évidence l'importance du rôle des partenaires sociaux, de la diversité des aides disponibles (financements, conseils, logistique, formation et apprentissage), de la liaison recherche-industrie dans la création et le développement des PME.

Une étude qui intéressera tous ceux qui dans la CFDT veulent accorder autant de place à la «logique territoriale» qu'à la logique de branche dans la stratégie d'intervention syndicale pour l'emploi.

(G. G.)

DEMAIN LA PSYCHIATRIE PROPOS IMPERTINENTS

André Loubière (Fédération de la santé et du social CFDT)

Edition Multiple. Février 1995, 355 pages, 100 francs.

A la lecture de cet ouvrage, le «fou» n'est plus l'autre et le soignant nous est plus proche. Cyrille, André, Danièle, Dominique, Bernard, Gérard et les autres (et nous!) parlent. Et, simplement nous disent leur vie, leur expérience, leur travail, leur espoir... La fédération de la santé et du social CFDT tient des propos pertinents sur ce qui n'est que différence.

(Jean-Louis Vallée)

ECONOMIE ET ÉCOLOGIE

Franck Dominique Vivien

Editions La Découverte. Collection Repères. 1994, 128 pages.

Ce livre présente, resituées dans une perspective historique, les théories des économistes «classiques» et celles des partisans d'une ingénierie écologique.

C'est donc une bonne introduction à ce que pourrait être une réflexion anthropologique sur les impasses de notre société de marché.

(Jean-Marc Parodi)

Notes de lecture

LES TRANSFORMATIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

SNECMA EVRY-CORBEIL, 1983-1993

Nadia Simoni, Michel Marcon

Editions L'Harmattan. Collection Dynamiques d'entreprise. 1995, 220 pages, 120 francs.

En 1966, la SNECMA, entreprise industrielle de pointe dans le secteur de l'aéronautique, décentralise une partie de ses activités à Evry-Corbeil. Dans cette «usine au champ» est constitué dès l'installation, qui n'est pas sans poser bon nombre de problèmes au personnel, un comité d'établissement. Nadia Simoni et Michel Marcon, tous deux militants de la CFDT et ayant travaillé au sein de ce comité, en retracent ici l'histoire, de ses débuts en pleine crise jusqu'en 1993, en développant particulièrement la période d'après 1983, date à laquelle la CFDT devient majoritaire, à l'instar du basculement de beaucoup de CE à cette époque.

Ce livre est une chronique qui, au travers des conflits vécus dans l'entreprise, de la gestion quotidienne des activités et parfois, des expériences tout à fait innovantes tentées par le CE, est un témoignage objectif qui n'élué pas les critiques.

Résumer ici l'histoire du CE de la SNECMA Evry-Corbeil serait par trop réducteur. Ce qu'il est important de savoir c'est que tous les élus de CE s'y retrouveront peu ou prou, que beaucoup ont vécu des expériences similaires et que surtout le témoignage fournit largement matière à réflexion.

Les aspirations des salariés changent au fur et à mesure que leurs conditions de travail et leurs conditions de vie changent elles-mêmes, les revendications diffèrent et les besoins deviennent plus individuels que collectifs: quelle peut être la réponse d'un CE? Les mutations, les évolutions voire les remises en cause ne sont pas de simples accidents de parcours, elles modèlent le CE, le changent à tort ou à raison et souvent dans la douleur. Comment un comité et donc des élus et des militants peuvent-ils suivre les attentes légitimes des salariés, les incontournables exigences économi-

ques, le rôle paradoxal du CE-employeur, les pressions de toutes sortes, dans le respect de leur idéologie?

L'ouvrage bien évidemment n'apporte pas de réponse mais il a le grand mérite de poser les problèmes et de montrer comment à sa manière et avec ses moyens ce CE a tenté de les résoudre et y a souvent trouvé solution.

Bien que le législateur ait voulu prédominante la mission économique du comité d'entreprise et l'ait d'ailleurs renforcée au travers des lois Auroux, le CE de la SNECMA, comme beaucoup d'autres, tire derrière lui l'image d'une organisation cantonnée dans le «social», peut-être parce que tous les salariés savent au fond que le rôle du comité trouve ses limites là où se prennent les décisions. Mais cette gestion des activités sociales et culturelles peut permettre au CE d'être proche, ou aussi bien de s'éloigner des salariés. Il peut surtout être un terrain formidable d'innovations, de motivation du personnel, d'orientations nouvelles vers l'environnement de l'entreprise où sévissent les exclusions de toutes sortes. Ce livre le montre avec évidence par des actions spectaculaires réalisées dans différents domaines dont certaines sont détaillées et qui ont parfois eu lieu avec la direction comme partenaire!

Le syndicalisme en crise, les comités d'entreprise une formule dépassée? Ce ne sont pas les messages qu'apporte ce livre. Les CE sont un creuset de compétences, d'esprit d'analyse, de réflexion et bien que les dirigeants des entreprises se refusent encore à le prendre en compte, c'est un de leurs atouts. Un autre est leur capacité à l'imagination. Patrick Fridenson qui préface le livre et Pierre Belleville qui tire les leçons de l'expérience du CE de la SNECMA Evry-Corbeil se rejoignent sur ce point: les comités d'entreprise, cinquante ans après leur création, doivent et peuvent s'ouvrir à d'autres actions, à d'autres pistes, ils possèdent encore un formidable potentiel d'intervention.

(Béatrice Letellier)

Notes de lecture

LE DÉVELOPPEMENT DE LA SYNDICALISATION À LA CFDT

F. Piotet, M. Correia, C. Lattes et J. Vincent

Editions Ceste. Juin 1994.

Réalisée à la demande de la CFDT par le Centre de Sociologie du Travail et de l'Entreprise (CESTE), cette étude analyse les politiques mises en œuvre par deux fédérations, Santé-sociaux et Interco (secteur des personnels territoriaux) pour le développement de la syndicalisation.

Empruntant aux travaux de L. Boltanski et L. Thévenot les éléments théoriques, le cadre d'analyse adopté dépasse celui des économistes utilitaristes classiques et celui des sociologues qui ne considèrent l'acteur social que comme un stratège intéressé exclusivement par la dialectique du pouvoir et de l'autonomie: l'acteur (le militant CFDT en l'occurrence) n'est pas seulement un utilitariste ou un stratège. Il a aussi une morale et une métaphysique, le sens du collectif.

Les auteurs présentent une typologie opératoire de «mondes», d'univers au sein desquels les acteurs s'orientent, se soumettent (plus ou moins) et sont soumis à des épreuves de justification. Bien entendu, les acteurs peuvent appartenir à plusieurs «mondes» susceptibles d'entrer en conflits, parce que les valeurs qui les sous-tendent sont contradictoires. Ces mondes, «industriel» (basé sur la compétence et l'efficacité), «civique» (basé sur des collectifs), «domestique» (basé sur la personnalisation des relations), «marchand» (échange de services contre cotisations) sont aussi des lieux d'identification et de socialisation. Les exemples tirés des interviews le montrent abondamment.

C'est à partir de ce cadre et de cette typologie que les auteurs examinent les outils de développement utilisés, dégagent les logiques à l'œuvre et les valeurs de référence, analysent les actions revendicatives, le type de liens adhérents/organisation promus par la CFDT.

Le chapitre concernant le «métier de militant» est particulièrement instructif: c'est en premier lieu une «logique industrielle» (stabilisation des procédures, compétences, efficacité, méthodologie pour l'action, production de résultats) qui est développée dans les programmes de formation CFDT. Les méthodes utilisées sont celles qu'on observe notamment dans les formations destinées aux cadres, avec une forte composante sociale. Aux compétences à acquérir (dimension stratégique, compétences en management, communication, gestion du temps) s'ajoute le développement qui s'amorce d'une culture d'organisation.

L'enquête réalisée auprès des sections syndicales montre que les revendications CFDT se veulent souvent comme des contre-propositions aux politiques de gestion du personnel des directions, vont jusqu'à remettre en cause les finalités de l'entreprise, critiquent le projet institutionnel, remettent parfois en cause le degré de compétence des dirigeants. Le syndicat devient un lieu où se forment des spécialistes du social, susceptibles d'entrer en concurrence avec les autres spécialistes du social que sont les experts des cabinets-conseils. En témoigne la multiplication des colloques, des études menées avec des chercheurs, à l'initiative des organisations CFDT, du niveau de l'établissement (section syndicale) au niveau national.

Un investissement considérable donc, sur l'axe compétence-efficacité des militants et des équipes, réalisé peut-être au détriment - s'interrogent les auteurs de l'étude - du «credo», de la doctrine, du «monde civique», pour reprendre la terminologie adoptée.

Toute une réflexion sur l'articulation à réactualiser entre valeurs, politique revendicative et pratique syndicale, qu'en fait la CFDT a relancé, et qui concerne, au-delà du devenir de l'organisation syndicale, celui de la démocratie. Une réflexion qui concerne sans aucun doute, tous les lecteurs de CADRES CFDT.

(G.G.)

Vous pouvez vous procurer les ouvrages cités à "Vivre Livre": 84-86, rue Rébeval
75019 PARIS - Tél: (1) 42.06.33.77.

Cadres

CFDT

BULLETIN D'ABONNEMENT

La revue de l'Union Confédérale des Ingénieurs et Cadres
47, avenue Simon Bolivar
75950 PARIS Cedex 19
Tél : (1) 42.02.44.43

Nom:Prénom:

ou raison sociale:

Adresse:

Code postal: Ville:

Branche professionnelle de l'entreprise (s'il y a lieu):

. Ci-joint le titre de paiement établi à l'ordre de "CADRES-CFDT" au prix de 300 F (abonnement un an 5 numéros + le supplément "CADRES-PLUS").

. Abonnement de soutien au prix de 3 000 F

Date: Signature:

Si vous êtes déjà adhérent ingénieur ou cadre à la CFDT le prix du service de la revue est collecté avec la cotisation que vous payez (le timbre ou la carte doit porter la mention UCC). Si vous ne recevez pas encore la revue, signalez-nous votre situation en cochant la case ci-contre (précisez votre syndicat et votre fédération):adhérent CFDT ☐

Modèle de Bulletin d'abonnement "CADRES-CFDT"
à reproduire et à retourner à l'UCC-CFDT
47, avenue Simon Bolivar - 75950 PARIS CEDEX 19

Illustrations :

- Page de couverture : Office Suédois du Tourisme et des Voyages.
- Page 2 : Suède/Göteborg. Fabrication Volvo, usine de Torslanda (contrôle qualité en sortie de chaîne), mars 1994 - REA : Didier Maillac.
- Page 5 : Suède/Sodertälje. Commune industrielle (jeunes à la recherche d'un emploi, mars 1994 - REA : Didier Maillac.
- Page 10 : Suède/Sodertälje. SAAB SCANIA (ligne de fabrication des poids lourds), mars 1994 - REA : Didier Maillac.
- Page 27 : Office Suédois du Tourisme et des Voyages.
- Page 41 : Suède l'hiver. REA : Lespinasse.
- Page 52 : Office Suédois du Tourisme et des Voyages.
- Page 64 : Office Suédois du Tourisme et des Voyages.
- Page 67 : Office Suédois du Tourisme et des Voyages.

Cadres

UCC 

édité par l' **CFDT**

CADRES CFDT est la revue de l'Union Confédérale des Ingénieurs et Cadres de la Confédération Française Démocratique du Travail.

Revue à thème, elle laisse à son supplément, CADRES PLUS le traitement de l'actualité. Chaque numéro est centré sur un sujet et s'intéresse tant aux aspects économiques et sociaux qu'aux métiers concernés.

Lieu d'échange, elle privilégie l'expression plurielle des cadres et des acteurs tels que dirigeants, syndicalistes, chercheurs, etc. La diversité des points de vue exprimés, par des professionnels ou des citoyens, des experts ou des usagers, nous paraît devoir aider les lecteurs à mieux comprendre le monde qui se transforme, et à y intervenir.

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

- L'OUVRAGE ET LE TEMPS N° 363
- MUTATIONS ET AUGURES N° 364-365
- CINQUANTE ANS N° 366
- QUELLE IDENTITÉ CADRE ? N° 367
- CONDITIONS ET TEMPS DE TRAVAIL N° 368

Cadres **CFDT**

47, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris Cedex 19

Tél : (1) 42.02.44.43

L'abonnement annuel (5 numéros) : 300 Francs

L'abonnement de soutien : 3.000 F

N° ISSN : 0398-31 45

Commission paritaire des publications et agences de presse
n° 1 175 D 73.