

Synthèse

L'Office national de médiation est une autorité centrale chargée de la médiation dans les conflits du travail. Il est également une composante du système de formation des salaires et a pour mission de veiller à assurer son efficacité. Son action consiste, notamment par la diffusion de l'information sur l'économie nationale à l'intention des partenaires sociaux et du public, à infléchir la formation des salaires de manière à concilier des objectifs tels que taux d'emploi élevé, stabilité des prix et bonne croissance des salaires réels.

L'Office est chargé d'établir un rapport annuel sur l'évolution des salaires, la négociation des conventions collectives et la législation du travail. Ce rapport est destiné à mettre à la disposition du Riksdag, du gouvernement et des partenaires sociaux des éléments d'appréciation qualifiés. Il a également l'ambition de contribuer au débat sur l'économie nationale et de donner une présentation du modèle de négociations collectives suédois tel qu'il a été appliqué en 2007.

Économie nationale et marché du travail

La croissance économique suédoise a été quelque peu plus lente en 2007, mais l'amélioration du marché du travail s'est poursuivie, avec une forte progression de l'emploi, un recul du chômage, mais aussi, en conséquence, une pénurie croissante de main-d'œuvre. Vers la fin de l'année, par ailleurs, l'inflation est montée à des niveaux plus élevés que depuis bien des années, entre autres en raison de la hausse des taux des prêts immobiliers et du renchérissement lié au contexte international des denrées alimentaires et des produits pétroliers. En décembre, l'augmentation de l'indice des prix à la consommation a atteint les 3,5 pour cent. On s'attend à ce que le niveau de l'inflation reste élevé pour une bonne partie de 2008.

Norme de progression des salaires

Les partenaires sociaux qui signent le premier accord d'une campagne salariale donnent le ton. Le résultat des négociations devient une référence, une « norme » que les partenaires des autres secteurs auront à prendre en compte. Rares sont les questions qui ont été débattues aussi intensément et aussi longuement que celle des moyens d'établir une norme pour la fixation des salaires. Les opinions divergent selon l'aspect envisagé. Les économistes peuvent avoir leur point de vue, le gouvernement un autre, les négociateurs syndicaux un troisième et les entreprises un quatrième. Le rapport annuel précédent de l'Office consacrait un long passage à cette question.

Avant les négociations conventionnelles, on s'accordait largement à penser que le secteur concurrentiel devait jouer un rôle normatif pour la formation des salaires. Le débat qui s'est ensuite engagé au cours de l'été donne à penser que le consensus tend à s'effriter, principalement en ce qui concerne le rôle que doit jouer la convention industrielle.

Compétitivité

La compétitivité suédoise s'est améliorée par rapport aux pays de l'Union européenne entre 2002 et 2006, principalement grâce à une excellente évolution de la productivité. Alors que les coûts de main-d'œuvre des

entreprises avaient longtemps progressé à un rythme plus rapide en Suède que dans les pays concurrents, l'écart a été relativement minime ces dernières années. Du fait de la forte chute du dollar par rapport à la couronne suédoise pendant cette période, la compétitivité s'est toutefois sensiblement dégradée par rapport aux entreprises américaines et sur les marchés en dollars. Pour 2007, il se peut que la compétitivité se soit affaiblie par rapport aux pays de l'Union européenne, et plus encore par rapport aux États-Unis.

Cela tient avant tout à la stagnation des gains de productivité des entreprises suédoises en 2007 et à une nouvelle baisse importante du dollar par rapport à la couronne. Les estimations donnent en effet à penser qu'en 2007, le rythme de croissance des coûts de main-d'œuvre en Suède n'a été qu'insensiblement plus élevé que pour la moyenne de la zone UE-15 et légèrement plus faible qu'aux États-Unis. En Allemagne, on estime que la hausse des coûts de main-d'œuvre s'est limitée à 0,7 pour cent en 2007. Dans plusieurs autres pays de la zone euro ainsi qu'au Danemark et au Royaume-Uni, la hausse a été notablement plus rapide qu'en Allemagne et même qu'en Suède. C'est donc surtout la faible progression de la productivité des entreprises suédoises qui fait craindre pour 2007 un recul de la compétitivité par rapport aux pays de l'UE-15. En raison de la chute du dollar, la détérioration de la compétitivité par rapport aux États-Unis est probablement un fait.

La faiblesse des gains de productivité a été un facteur contributif de la montée de l'inflation en Suède en 2007, mais ce sont surtout les hausses des prix de l'énergie et de l'alimentation, jointes à la montée des taux d'intérêts, qui ont accéléré l'augmentation de l'indice des prix à la consommation. La hausse des prix de l'énergie et des produits alimentaires est un phénomène mondial et l'augmentation de l'indice des prix à la consommation harmonisé (excluant par exemple les coûts d'intérêts) continue d'indiquer un taux d'inflation moins élevé en Suède que dans les pays concurrents.

Statistiques salariales

Des comparaisons ont été effectuées sur la base de trois sources différentes pour l'évolution des salaires de 1994 à 2006 par secteurs et pour l'ensemble de l'économie. Les comparaisons partent de la manière dont les différents modèles de construction des sources influent sur les résultats. Pour la période dans son ensemble, les trois sources donnent une image relativement concordante de l'évolution des salaires dans l'ensemble de l'économie.

Le taux d'augmentation des salaires, mesuré jusqu'à présent pour 2007 selon les statistiques conjoncturelles mensuelles, est voisin de 3 pour cent. Les chiffres les plus élevés, un peu plus de 4 pour cent, sont enregistrés dans le commerce de marchandises, l'hôtellerie et la restauration. Les salaires rétroactifs qui viendront s'y ajouter, principalement pour les employés et cadres du secteur privé, devraient majorer le résultat mais pas au point de remettre en cause la relative modération des augmentations des salaires en 2007, compte tenu de la bonne tenue du marché du travail.

Calcul de l'évolution du niveau des salaires dans le temps

La méthode à retenir pour mesurer l'évolution salariale dépend des aspects que l'on veut mettre en lumière. S'il s'agit de mesurer l'évolution moyenne des

rémunérations du point de vue de l'entreprise, il convient de prendre en compte les changements structurels, de même que s'il s'agit d'analyser l'effet de l'évolution salariale sur le taux d'inflation et/ou la compétitivité. Si par contre on veut mesurer l'évolution salariale en termes de retombées directes des négociations salariales pour les salariés, il y a lieu d'éliminer les changements structurels.

Différentes méthodes de correction des données des statistiques salariales structurelles ont été analysées. Les mesures fondées sur des individus identiques aboutissent au rythme d'augmentation des salaires le plus élevé, sauf dans les conseils généraux. La méthode dite SÅYA (niveau hiérarchique, âge, secteur professionnel, temps de travail) consiste à calculer l'évolution des salaires après correction des changements de composition de la main-d'œuvre pour ces paramètres. Cette méthode donne un rythme de progression moins élevé par rapport à la hausse non corrigée, sauf pour les travailleurs du secteur privé où l'écart est relativement insignifiant.

La législation du travail

La législation du travail n'a pas subi de changements majeurs en 2007. La loi sur la sécurité de l'emploi (LAS) a été révisée sur quelques points mais pour le reste la réglementation demeure dans l'ensemble intacte. En revanche, des changements sensibles sont intervenus dans la réglementation de l'assurance chômage.

En 2007, trois arrêts longtemps attendus ont été rendus par des cours internationales. La Cour européenne des droits de l'homme a tranché l'affaire de la « taxe de vérification » prévue par la convention collective du bâtiment, un arrêt qui a eu des répercussions sur la campagne de négociation dans les secteurs concernés.

Deux arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) concernaient la compatibilité de la législation nationale avec le droit communautaire sur certains points. Ces décisions sont d'un intérêt tout particulier puisqu'elles concernent la législation finlandaise et suédoise sur les conflits du travail et examinent la conformité du modèle nordique de relations du travail au droit communautaire.

Dans le cas de la Finlande (Fédération internationale des ouvriers du transport ITF et Union finlandaise des marins contre Viking Line), il s'agissait au premier chef d'une interprétation des dispositions du traité instituant la Communauté européenne sur la liberté d'établissement et du règlement sur la libre prestation de services dans le secteur du transport maritime. Dans le cas de la Suède (Laval un Partneri Ltd contre Fédération suédoise des ouvriers du bâtiment, Byggettan et Fédération suédoise des électriciens) il s'agissait de l'interprétation des dispositions du traité instituant la Communauté européenne sur l'interdiction de la discrimination et la libre prestation de services ainsi que de la directive sur le détachement des travailleurs. L'arrêt de la CJCE impliquait une condamnation de la législation suédoise sur certains points.

Regard sur les négociations de 2007

Outre les arrêts précités des cours internationales, les négociations s'inscrivaient dans le contexte de la haute conjoncture et du changement de gouvernement. Les salaires de près de trois millions de salariés devaient être renégociés et tant du côté des entreprises que des syndicats, le climat était à la coopération et à la coordination.

Résultat des négociations

Les 15 et 16 mars étaient conclus les onze premiers accords dans le cadre de la convention industrielle, entre cinq organisations patronales et quatre organisations syndicales. Environ 440 000 salariés étaient concernés, et la durée des accords était de trois ans.

Le coût total des augmentations de salaires, de la nouvelle retraite conventionnelle et des modifications des conditions générales, ainsi que des dispositions concernant la révision de l'accord de la branche technologique et des autres accords de la Convention industrielle, était estimé à 10,2 pour cent. Ce taux de 10,2 pour cent a ensuite été la norme pour le reste du marché du travail, et la référence imposée pour les autres partenaires.

Ce niveau s'est effectivement avéré normatif pour les autres conventions du secteur privé puisque les écarts en termes de majorations plus élevées en pourcentage correspondaient à la valeur estimative d'une modification des conditions générales. Lors des négociations, les partenaires ont indiqué que la baisse des coûts résultant de la modification des conditions générales laissait une marge accrue pour le relèvement des salaires.

Le mécanisme de coordination de la Confédération générale du travail (LO), tel qu'il a été appliqué à la suite du préavis lancé par la Fédération des employés du commerce contre son interlocuteur patronal la Fédération suédoise du commerce, était en pratique un complément au rôle normatif du secteur concurrentiel dans les branches à bas salaires, en particulier celles qui emploient beaucoup de femmes à des salaires inférieurs à 20 000 couronnes par mois. Pour les branches à forte composante féminine, les hausses de salaires obtenues pour la période de trois ans représentaient un peu plus de 13 pour cent.

Quelques accords relevant de la Convention industrielle ont également abouti des relèvements de plus de 10,2 pour cent. C'est le cas des groupes à salaires relativement bas de l'industrie alimentaire, du textile et de l'habillement et de la blanchisserie.

La retraite conventionnelle conclue entre la Confédération des entreprises suédoises et LO revient à aligner les conditions de retraite des ouvriers sur celles des employés. Les coûts supplémentaires ont été estimés par la Confédération des entreprises suédoises et LO à 0,6 pour cent en moyenne sur la période de 2007 à 2010. Le décompte des coûts résultant de la retraite conventionnelle a été effectué par branche ou par entreprise, ou à titre individuel pour les travailleurs les mieux payés.

Modèles de conventions salariales

Au cours des négociations, la part respective des sept types de conventions ne s'est que peu modifiée. En revanche, il apparaît clairement que dans les conventions nationales, les garanties individuelles tendent à constituer une part plus importante de l'enveloppe fixée au niveau central, autrement dit la formation des salaires s'est centralisée dans les divers types de conventions. Cette tendance est renforcée par le relèvement des salaires minima ou des salaires les moins élevés.

Répartition des modèles de convention par secteur

Type de convention	Pourcentage de salariés par secteur			Tous les secteurs
	Secteur privé	Secteur de l'État	Collectivités locales	
1. Formation des salaires locale sans enveloppe fixée au niveau central	7	38	5	9
2. Formation des salaires locale avec plancher pour le montant de l'enveloppe	8			4
3. Formation des salaires locale avec plancher pour le montant de l'enveloppe et garantie individuelle sous une forme ou une autre	10	62		11
4. Enveloppe salariale sans garantie individuelle	11		46	23
5. Enveloppe salariale et garantie individuelle ou plancher de garantie individuelle	35		49	37
6. Augmentation générale plus enveloppe salariale	18			10
7. Augmentation générale	11			6

Dans le secteur privé, les partenaires locaux ont la possibilité d'agir sur l'enveloppe salariale et/ou sa répartition pour 71 pour cent des salariés. (types de convention 1 à 5 ci-dessus). Cette proportion est nettement plus élevée dans le secteur des employés et cadres que dans celui des ouvriers. Une grande partie de ces accords comportent une garantie individuelle sous une forme ou une autre, ce qui limite la marge de manœuvre des partenaires locaux en ce qui concerne la répartition de l'enveloppe salariale. Dans quelques secteurs, la garantie individuelle prend la forme d'un ajustement a posteriori, et dans ces cas les partenaires locaux sont libres de répartir l'enveloppe au moment de la révision des salaires.

Pour 18 autres pour cent des salariés du secteur privé, les partenaires locaux ont la possibilité d'agir sur la répartition d'une partie de l'enveloppe (type de convention 6). Pour les 11 pour cent restants du secteur privé, les partenaires locaux n'ont aucune possibilité d'intervenir dans la répartition de l'enveloppe, qui est en totalité affectée à un relèvement général de salaires égal pour tous.

Dans le secteur des collectivités locales et de l'État, les partenaires locaux peuvent agir sur la répartition de l'enveloppe pour tous les salariés.

Quatre des sept modèles de convention comportent une forme ou une autre de garantie individuelle, par exemple un accord tarifaire dont tous les éléments sont fixés au niveau central.

La plupart des conventions du secteur privé comportent des clauses de garantie individuelle ou d'augmentation générale. Dans le secteur des collectivités locales, il existe une garantie individuelle (175 couronnes par mois) pour la troisième année de la convention entre la Fédération suédoise des travailleurs des collectivités locales avec l'Association suédoise des collectivités locales et régionales/ Pacta. Dans le secteur de l'État, on trouve, sauf dans l'accord non chiffré avec la Confédération générale des travailleurs intellectuels de Suède (SACO-S), une garantie individuelle par ajustement a posteriori.

Durée des conventions et possibilité de dénonciation anticipée

Dans le secteur privé, les accords sont d'une durée de trois ans et pour un peu plus de 30 pour cent des salariés, ils peuvent être dénoncés pour la dernière période conventionnelle. Tous les accords relevant de la Convention industrielle comportent une possibilité de dénonciation anticipée. La date de cette dénonciation est variable. Le plus souvent, l'accord peut être dénoncé au plus tard le 30 septembre 2008 pour prendre fin le 31 mars 2009.

Les conventions de l'Association suédoise des collectivités locales et régionales (SKL) et de Pacta expirent au 31 mars 2010 et peuvent être dénoncées la dernière année. La convention des médecins expire elle aussi le 31 mars 2010, mais sans possibilité de dénonciation, de même que la convention de la section Activités générales des communes du Conseil de négociation des fonctionnaires de l'État et des collectivités locales, qui regroupe la Fédération suédoise des employés et cadres des collectivités locales (SKTF), la fédération de travailleurs intellectuels SSR, la Fédération des personnels d'encadrement et la Fédération des arts, des spectacles et des médias.

Les convention de SKL/Pacta avec l'Alliance de négociation de la Confédération générale des travailleurs intellectuels et la Fédération des personnels de santé sont des accords de durée indéterminée qui peuvent être dénoncés au plus tard en octobre pour prendre fin au 31 mars de l'année suivante. La Fédération des personnels de santé a dénoncé en octobre 2007 sa convention, qui prendra donc fin le 31 mars 2008.

Égalité entre femmes et hommes

Depuis son premier rapport annuel, publié en 2002, l'Office national de médiation présentait la structure des statistiques salariales officielles et les conclusions qu'elles permettent de tirer en ce qui concerne les écarts de rémunération entre femmes et hommes. Le rapport de cette année développe l'analyse approfondie effectuée dans le rapport annuel de 2006. Il en résulte que l'écart entre femmes et hommes, pour l'ensemble du marché du travail, est d'environ 5 pour cent si l'on compare des salariés ayant le même employeur et appartenant à la même profession, à égalité d'âge, de formation et de temps de travail.

En discutant des salaires et des écarts salariaux entre femmes et hommes, il convient de noter que la situation n'est pas la même au niveau national, au niveau des branches ou secteurs et au niveau local. Une réduction des écarts salariaux liés au sexe demande des mesures différentes selon le niveau considéré. La loi sur l'égalité des chances n'entre en ligne de compte que pour ce qui touche aux disparités des salaires à l'échelon local. C'est à ce niveau surtout que les dispositions des conventions collectives prennent leur importance.

Les négociations collectives de 2007 portaient sur la quasi-totalité du marché du travail. Les conventions fédérales comportent dans une grande mesure des clauses visant à réaliser l'égalité salariale entre femmes et hommes. Environ 1,3 million de salariés du secteur privé sont couverts par des dispositions stipulant que la fixation des salaires doit avoir lieu sur des bases objectives. À cela s'ajoutent des clauses interdisant la discrimination et posant les principes de l'égalité de traitement et de l'égalité des salaires. Les conventions du secteur public sont en principe formulées de la même manière. Elles contiennent en outre des dispositions selon lesquelles les révisions salariales locales doivent être précédées d'un bilan des salaires et de diverses autres analyses. Environ 180 conventions fédérales traitent de la situation des salariés en congé parental.

Dans plusieurs secteurs conventionnels, les partenaires se sont mis d'accord sur des projets communs destinés à soutenir l'action locale en faveur de l'égalité des chances, entre autres sous la forme de groupes de travail chargés de préparer une documentation par branche en vue du bilan des salaires prévu par la loi sur l'égalité des chances.

Les actions de médiation

Affaires nationales

En 2007, de nouvelles conventions de branche nationales ont été négociées pour la quasi-totalité du marché du travail (négociations fédérales). Pour les médiations concernant ce type de négociations, l'Office de médiation désigne des médiateurs ad hoc. Il en est de même pour les médiations concernant la négociation de conventions entre les syndicats et une entreprise ayant des activités à l'échelle nationale. Des médiateurs ad hoc ont été désignés cette année pour 30 négociations, soit une légère augmentation par rapport à 2004. Dans 22 de ces trente cas, des préavis d'actions avaient été déposés au moment où le médiateur a été désigné. Les préavis ont été suivis d'effet dans cinq cas, dont trois avec des cessations de travail. Le montant des hausses de salaires n'était dans ces cas pas le principal point litigieux. (Les partenaires qui ont des accords sur les procédures de négociation désignent eux-mêmes des médiateurs.)

Affaires locales

Pour les médiations concernant des litiges locaux, l'Office de médiation dispose de six médiateurs permanents ayant chacun son secteur géographique. Les médiateurs permanents sont nommés pour un an et traitent en premier lieu les litiges entre un syndicat et un employeur individuel au sujet de la signature d'une convention collective (accords d'extension). Ces litiges sont devenus nettement plus fréquents en 2006 par rapport aux années précédentes, ce qui

s'explique en majeure partie par l'activité locale de certains syndicats. Au moment de faire le bilan des activités pour 2007, on peut constater que le nombre d'affaires (83) a baissé presque de moitié par rapport à l'année précédente et qu'une seule affaire concernait une entreprise étrangère.

Bien que les préavis de conflit soient de règle lors des litiges locaux portant sur la signature d'une convention collective, seul un petit nombre de préavis ont été suivis d'effet, les litiges étant généralement réglé pendant la durée du préavis. Sur l'ensemble des accords d'extension conclus chaque année sur le marché du travail suédois, un petit nombre seulement sont signés à la suite de préavis et de médiations.

Une part notable des affaires locales enregistrées (37) sont imputables à l'Organisation centrale des travailleurs de Suède, anarcho-syndicaliste (SAC). En 2007, SAC était à l'origine de près de la moitié de tous les préavis. Aucun de ces litiges ne concernait la signature de conventions collectives pour les salaires et conditions générales. Les préavis et actions syndicales servaient plutôt de moyen de pression lors de différends que l'on peut décrire comme intermédiaires entre le conflit d'intérêt et le litige de droit. Ces affaires ne donnent généralement pas lieu à une médiation.