

L'Office national de médiation

L'Office national de médiation, administration relevant du Ministère du travail, a trois missions principales :

- assurer la médiation dans les litiges du travail
- œuvrer pour un bon fonctionnement de la formation des salaires
- gérer les statistiques salariales officielles de la Suède.

L'Office désigne des médiateurs en cas de litige entre employeurs et organisations de salariés lors des négociations sur les salaires et les conditions générales d'emploi.

L'Office œuvre pour l'efficacité de la formation des salaires.

Celle-ci doit assurer l'augmentation des salaires réels, contribuer à la création d'emplois, permettre une évolution des salaires relatifs, tout en tenant compte de la norme de progression des salaires établie par le secteur concurrentiel (l'industrie exportatrice) et en évitant que les coûts de l'industrie augmentent davantage que dans les pays concurrents de la Suède.

Depuis 2001, l'Office national de médiation est l'organisme en charge des statistiques salariales officielles produites par l'Office national de la statistique. L'Office national de médiation a pour mission de commander, après concertation avec les autres intéressés, des statistiques répondant aux besoins de divers utilisateurs.

Entré en activité en 2000, L'Office national de médiation emploie neuf personnes. Auparavant, ses fonctions étaient assurées par une commission nationale de médiation qui désignait également des médiateurs.

Les fonctions des médiateurs actuels se distinguent de celles des précédents en ce sens qu'ils ne peuvent proposer d'accord dont le niveau excéderait les normes fixées par les accords conclus dans l'industrie.

La médiation des conflits du travail est une procédure inscrite dans la loi suédoise depuis 1906.

Synthèse du rapport annuel

Négociations salariales et formation des salaires en 2008

L'économie nationale

Dans le contexte de la crise financière internationale, la conjoncture s'est radicalement dégradée à l'automne 2008. L'économie suédoise est ainsi en voie vers l'une des plus profondes récessions de l'après-guerre. Le taux d'inflation a fortement baissé au cours des derniers mois de l'année, notamment par suite de la chute des prix du pétrole et des taux d'intérêt.

Les retombées négatives de l'aggravation de la conjoncture sur le marché du travail n'interviennent toutefois qu'avec un sensible temps de retard. Les préavis de réductions de personnel et de fermetures d'entreprises se sont multipliés mais la dégradation du marché du travail n'en est encore qu'à son début. Elle frappera de plein fouet en 2009. On s'attend à une forte baisse de l'emploi et le chômage risque de monter jusqu'à 8-9 pour cent en 2009.

Compétitivité

La compétitivité suédoise est en baisse depuis deux années consécutives, principalement par rapport aux États-Unis, mais sans doute aussi par rapport aux pays de l'Union européenne. Cela tient avant tout à ce que la productivité des entreprises suédoises a reculé en 2007 et en 2008 – selon les données préliminaires des trois premiers trimestres. De plus, pendant ces deux années, le dollar a fortement baissé par rapport à la couronne suédoise.

Sur une période un peu plus longue, toutefois, l'évolution de la compétitivité suédoise par rapport aux pays de l'UE a été excellente, avant tout grâce aux forts gains de productivité enregistrés dans le passé. Par rapport aux entreprises américaines et aux marchés en dollars, en revanche, la compétitivité s'est affaiblie de façon marquante même dans le long terme, en raison de la baisse du dollar par rapport à la couronne.

La faible croissance de la productivité a contribué à la montée du taux d'inflation suédois en 2007 et pendant la majeure partie de 2008, mais ce sont surtout les hausses des prix mondiaux de l'énergie et des denrées alimentaires, ainsi que l'élévation des taux d'intérêt, qui ont conduit à une accélération de la hausse des prix. En 2008, le taux d'inflation est resté quelque peu en dessous de celui de l'Union européenne, mais l'écart était moindre que dans les années 2004-2007.

Les turbulences financières de l'automne 2008 ont entraîné d'une part de fortes baisses des taux d'intérêts et un recul marqué de l'inflation, et d'autre part une importante dévalorisation de la couronne suédoise. Si les taux de change de la fin 2008 devaient rester les mêmes en 2009, cela aurait un effet bénéfique pour la compétitivité en 2009.

Statistiques salariales

Le rythme de progression des salaires en 2008, tel qu'il ressort jusqu'à présent des statistiques salariales conjoncturelles, se situe pour l'ensemble de l'économie autour de 4 pour cent. En 2007, la progression était de 3,3 pour cent. Pour 2008, la plus forte augmentation, près de 5 pour cent, est enregistrée dans le secteur des communes, ce qui tient pour une bonne part au calendrier et à la répartition des augmentations sur la période contractuelle. De même qu'en 2007, les résultats sont relativement faibles dans le secteur des services aux entreprises.

En 2007, les salaires réels ont progressé d'un peu plus de 1 pour cent, après des augmentations moyennes de 2,6 pour cent par an sur la décennie 1997-2006. En 2008, les salaires réels ont encore progressé, bien qu'à un rythme ralenti.

La méthode la plus pertinente pour mesurer l'évolution des salaires dépend des aspects que l'on souhaite mettre en lumière. S'il s'agit d'analyser l'effet de l'évolution des salaires sur le taux d'inflation et/ou la compétitivité, ou l'évolution salariale du point de vue de l'entreprise, il convient d'utiliser des séries non corrigées. Si par contre il s'agit de mesurer l'évolution des salaires par suite des négociations salariales, il convient d'utiliser des séries corrigées des variations structurelles, c'est-à-dire tenant compte des changements dans la composition de la main-d'œuvre en ce qui concerne l'âge, la profession et le temps de travail. Une autre mesure courante est l'évolution des salaires pour des « individus identiques ». Outre ces trois modes de calcul fondés sur les statistiques structurelles, l'évolution est présentée sous la forme de statistiques conjoncturelles.

Ces diverses mesures de l'évolution des salaires ont été analysées sur la période 1997-2007 pour les catégories ouvriers et employés du secteur privé, des communes, des conseils généraux et de l'État. La méthode fondée sur des individus identiques donne le taux de progression le plus élevé, sauf pour les conseils généraux.

Malgré des écarts pour certaines années, les trois modes de calcul apparaissent relativement concordants pour l'ensemble de la période. Les résultats sont toutefois à interpréter avec précaution. Les modifications de l'échantillonnage et les révisions des variables de contrôle peuvent influencer sur les séries. Selon la formulation des conventions collectives, et selon que les hausses de salaires prévues étaient déjà entrées en application au moment de la mesure, les résultats des statistiques conjoncturelles et structurelles peuvent diverger sensiblement.

Législation du travail

Le Riksdag a adopté en 2008 une nouvelle loi anti-discrimination, qui est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2009. C'est une loi unique qui regroupe les précédentes lois contre la discrimination. Dans le même temps, elle introduit de nouveaux motifs de discrimination tels que l'âge. Par rapport à la loi sur l'égalité des chances, elle prévoit des allègements pour les employeurs, notamment en ce qui concerne les bilans salariaux. Ceux-ci auront désormais lieu tous les trois ans au lieu d'une fois par an.

Les dispositions relatives aux emplois à durée limitée figurant dans la loi sur la sécurité de l'emploi (LAS) ont été modifiées à diverses reprises au fil des années. La dernière modification est entrée en application au 1^{er} juillet 2007, avec la création d'une formule générale de contrat de travail à durée déterminée (ALVA). Les règles de la loi sur la sécurité de l'emploi concernant les emplois à durée limitée sont dispositives et peuvent être remplacées par une convention collective. Il reste à savoir dans quelle mesure la modification de la loi a eu un impact dans les secteurs du marché du travail régis par des conventions collectives. Après un examen des conventions du secteur public, des 45 principales conventions conclues dans le secteur privé au cours des négociations de 2007 et de l'ensemble des accords conclus en 2008, il est possible de faire quelques constatations. La nouvelle législation n'a eu qu'un effet limité pour les conventions conclues en 2007, puisque la plupart avaient déjà été négociées au moment de la décision du Riksdag en juin 2007. Dans une partie des accords conclus à l'automne 2007, le contrat de travail ALVA figure cependant comme une forme autorisée de contrat à durée déterminée. Les négociations de 2008 n'ont pas conduit à une montée en puissance du contrat ALVA dans les conventions collectives. Il y a lieu de noter cependant que les conventions du secteur public, mais aussi celles d'une partie du secteur privé, sont formulées de telle manière que les modifications législatives sont normalement répercutées sans délai dans les secteurs contractuels concernés.

En 2008 ont été engagées des négociations entre la Confédération des entreprises suédoises, la Confédération générale du travail (LO) et la Fédération des employés du secteur privé (PTK) en vue d'une nouvelle convention générale pour le marché du travail privé. Cette convention est destinée à remplacer la « convention de base » de Saltsjöbaden, qui date de 1938. Les négociations sont en cours depuis août 2008 et se poursuivaient au début de 2009.

La Cour de justice des Communautés européennes a rendu en décembre 2007 un arrêt très remarqué concernant le blocus déclenché par la Fédération suédoise des travailleurs du bâtiment et la Fédération suédoise des électriciens sur le chantier d'une école à Vaxholm pour imposer une convention collective à l'entreprise lettone Laval un Partneri Ltd (arrêt Laval). Cet arrêt constatait que sur certains points la législation suédoise n'était pas compatible avec le droit communautaire. Le gouvernement a nommé une commission d'enquête chargée de proposer les modifications de la législation suédoise rendues nécessaires par l'arrêt Laval. La commission a rendu son rapport (SOU 2008:123) en décembre 2008. Elle propose entre autres de conditionner le droit d'action collective à l'encontre des employeurs d'autres pays de l'EEE qui ont des travailleurs détachés en Suède.

Les négociations de 2008

Les négociations de 2008 portaient sur 90 conventions du secteur privé couvrant quelque 144 000 salariés, dont dix conventions restantes de 2007. Les branches concernées étaient principalement le secteur des transports et l'Église de Suède.

À cela s'ajoutent les conventions des communes et des conseils généraux dénoncées ou arrivées à expiration en 2007, mais dont la renégociation n'a été

terminée qu'en 2008. Il s'agit pour l'essentiel des conventions de l'Association suédoise des collectivités locales et régionales et de Pacta avec la Fédération des personnels de santé et le Conseil de coopération des enseignants, représentant au total environ 350 000 salariés.

Une dizaine de conventions, principalement dans le secteur de la banque et de l'assurance, qui expiraient au 31 décembre 2008 n'ont pas été finalisées dans le courant de l'année.

Conclusion des accords en temps voulu

Il est d'intérêt public que de nouvelles conventions soient conclues avant l'expiration des précédentes. Cela assure un meilleur fonctionnement de la formation des salaires et permet d'éviter des conflits du travail. Les partenaires sociaux sont largement d'accord sur l'avantage de conclure de nouveaux accords avant que les anciens n'arrivent à terme.

Au cours des négociations de 2008, des accords sont intervenus dans le secteur privé au moment de l'expiration des conventions en cours ou avant, pour la moitié environ des salariés et, pour 15 pour cent des autres, dans les trois semaines après la date d'expiration.

Dans le secteur des collectivités locales et pour Pacta, tous les accords ont été conclus plus de trois semaines après l'expiration des précédents.

Durée des conventions et dénonciation anticipée

Dans le secteur privé, la majeure partie des conventions de 2008, couvrant 91 pour cent des salariés, sont d'une durée de 31 à 42 mois. La plupart expireront au printemps 2011.

Sur l'ensemble des salariés, 23 pour cent relèvent de conventions qui peuvent être dénoncées au cours de la dernière année. La principale est la convention des personnels de santé entre l'Association suédoise des collectivités locales et régionales et la Fédération des personnels de santé.

Résultat des négociations de 2008

Les ouvriers du secteur privé ont obtenu 12,1 pour cent sur trois ans, retraites non comprises. Le coût de la mise en place de la retraite complémentaire SAF-LO a été estimé en moyenne à environ 0,6 pour cent pour la période. Les partenaires indiquent que les réductions de coûts résultant de la modification des conditions générales ont donné une marge accrue d'augmentation des salaires.

Pour les employés du secteur privé, les conventions prévoient des relèvements de salaires de 10,4 pour cent au cours de la période.

Pour les ouvriers comme pour les employés, les hausses de salaires sont donc au-dessus de la norme de 10,2 pour cent établie par la convention de l'industrie en 2007.

La convention de la Fédération des personnels de santé garantit une hausse de 9 pour cent sur 33 mois, avec une majoration partielle garantie de 3,5 pour cent pour les personnels ayant une formation spécialisée et fonctionnelle. Pour les enseignants, l'augmentation garantie est de 6 pour cent pour 2008 et 2009. Le

résultat total de la révision des salaires de 2007 à 2009 doit être d'au moins 10,2 pour cent.

Modèles de conventions salariales

Le tableau ci-dessous présente les divers types de conventions existant dans chaque secteur, subdivisés en sept catégories principales. À l'intérieur de chaque catégorie, quelques écarts mineurs peuvent intervenir, qui n'affectent toutefois pas le résultat.

Répartition des modèles de conventions pour l'ensemble du marché du travail

Type de convention	Pourcentage des salariés de l'ensemble du marché du travail			Tous les secteurs
	Secteur privé	Secteur de l'État	Collectivités locales	
1. Formation des salaires locale sans enveloppe fixée au niveau central (accords non chiffrés)	4	3	2	9
2. Formation des salaires locale avec niveau plancher pour le montant de l'enveloppe	4			4
3. Formation des salaires locale avec niveau plancher pour le montant de l'enveloppe et garantie individuelle sous une forme ou une autre	6	5		11
4. Enveloppe salariale sans garantie individuelle	6		17	23
5. Enveloppe salariale et garantie individuelle ou plancher de garantie individuelle	20		18	37
6. Augmentation générale plus enveloppe salariale	10			10
7. Augmentation générale	6			6

Égalité entre femmes et hommes

Depuis son premier rapport annuel, publié en 2002, l'Office national de médiation rend compte de la structure des statistiques salariales officielles et des conclusions à en tirer en ce qui concerne les écarts de rémunération entre femmes et hommes. Le rapport de cette année poursuit l'analyse approfondie présentée dans les rapports annuels de 2006 et 2007. Il en ressort que l'écart pour l'ensemble du marché du travail s'élève à environ 5 pour cent en 2007, en comparant (moyennant une pondération standard) des salariés ayant le même employeur et la même profession, à égalité d'âge, de formation et de temps de travail.

L'écart entre les salaires des hommes et des femmes, après pondération standard, s'est réduit en 2006-2007 dans le secteur de l'État et dans le secteur privé. Dans les conseils généraux, l'écart reste inchangé, et dans les communes il s'est accru. Le résultat constaté dans ces derniers secteurs tient à la formulation des conventions, qui prévoient des montants forfaitaires pour les différentes catégories de la Fédération des travailleurs des collectivités locales. Les montants forfaitaires, en effet, ne sont pas pris en compte dans les statistiques salariales structurelles.

Une comparaison globale des salaires féminins et masculins sur la période 2005-2007 indique une légère tendance à la réduction des écarts.

Comme nous l'avons déjà indiqué, la campagne de négociations de 2008 était d'une ampleur limitée. La plupart des conventions renégociées dans le secteur privé comportent des dispositions qui excluent une détermination des salaires au niveau local. Cela explique qu'il n'existe pas de dispositions concernant la prise en compte de l'égalité entre femmes et hommes dans les révisions salariales locales. Les autres conventions conclues dans le courant de l'année présentent dans l'ensemble le même aspect que les autres conventions fédérales du marché du travail. Elles partent d'une formation des salaires à l'échelon local et d'une détermination différenciée des salaires. Elles comportent entre autres des clauses stipulant que la détermination des salaires doit être objective, interdisant la discrimination, posant les principes de l'égalité des salaires entre femmes et hommes, ainsi que des dispositions concernant les bilans et analyses qui doivent précéder les révisions salariales locales. Les conventions conclues dans le secteur des collectivités locales pour les enseignants et les personnels de santé sont pour l'essentiel conçues selon le même modèle.

Médiations, préavis et conflits du travail

Litiges au niveau central

Il existe sur le marché du travail deux systèmes de règlement des litiges liés à la négociation des conventions de branche nationales (négociations fédérales). Des médiateurs peuvent être nommés soit par l'Office national de médiation conformément aux dispositions de la loi sur la participation des salariés aux décisions (médiateurs ad hoc), soit par les partenaires eux-mêmes, en vertu d'une convention collective sur les procédures de négociation enregistrée auprès de l'Office de médiation.

L'Office de médiation a désigné en 2008 des médiateurs ad hoc pour dix négociations. En 2007, le chiffre correspondant était de trente. Cet écart s'explique par le fait que les négociations de 2008 concernaient environ 90 conventions, alors qu'en 2007 quelque cinq cent conventions avaient été renégociées.

Entre l'Association suédoise des collectivités locales et régionales et la Fédération des personnels de santé, il existe un accord sur les procédures de négociation (KAF), enregistré auprès de l'Office national de médiation. Pour la négociation de leur nouvelle convention collective sur les salaires et les conditions générales d'emploi, les partenaires avaient nommé eux-mêmes des médiateurs selon les dispositions prévues par l'accord KAF.

Des préavis d'action collective ont été déposés dans huit litiges, et des conflits ont éclaté dans sept cas. Dans tous les cas, les préavis initiaux émanaient des organisations syndicales. Les employeurs ont répondu par des préavis de contre-mesures dans trois conflits. Il s'agissait de lock-out d'ampleur limitée.

Dans trois des conflits, les actions syndicales déclenchées étaient des grèves. La plus importante a eu lieu au moment des négociations dans le secteur de la santé. Ce conflit a duré plus d'un mois. Un peu plus de 10 000 des membres de la Fédération des personnels de santé ont fait grève à un moment ou un autre au cours de cette période et le nombre de journées de travail perdues est estimé à 95 000.

Les désaccords sur le montant des hausses de salaires étaient la principale question litigieuse traitée par les médiateurs. Les médiateurs désignés par l'Office de médiation ne peuvent contribuer à des accords entraînant des coûts supérieurs à la norme définie par les accords de l'industrie. De ce fait, dans la moitié des litiges, les médiateurs se sont vus dans l'impossibilité de présenter une proposition définitive d'accord car il était manifeste que les syndicats concernés n'accepteraient pas une offre du niveau des conventions industrielles.

Litiges locaux

Pour les médiations concernant des litiges locaux, l'Office de médiation dispose de cinq médiateurs permanents ayant chacun son secteur géographique. Les médiateurs permanents sont nommés pour un an et traitent en premier lieu les différends entre un syndicat et un employeur individuel sur la signature d'une convention collective (accord de rattachement). En 2007 et 2008, une baisse marquante de ce type de litiges a été enregistrée. En 2006, les médiateurs permanents avaient traité 100 litiges liés au rattachement à une convention. En 2008, le chiffre correspondant était de 13. Mais bien que le nombre de litiges ait radicalement baissé, les rattachements n'ont pas diminué par rapport aux années précédentes. Il semble que ce soit plutôt l'inverse. Plusieurs milliers de nouveaux employeurs ont adhéré à une convention collective au cours de l'année. Pour obtenir l'adhésion à une convention collective, des préavis d'action collective ont été lancés dans une dizaine de cas, et quatre ont été suivis d'effet. Les litiges sont donc l'exception. Le marché du travail suédois peut être considéré comme pratiquement exempt de conflits à cet égard.

Si les litiges traditionnels ont diminué, ceux auxquels était partie l'Organisation centrale des travailleurs de Suède (SAC) ont augmenté. Les organisations affiliées à SAC ont lancé dans l'année 55 préavis d'action syndicale. Aucun de ces cas ne concernait l'adhésion à une convention collective.

Il s'agissait du recouvrement de salaires ou d'autres différends à considérer comme intermédiaires entre le litige de droit et le conflit d'intérêts. Ces affaires ne donnent généralement pas lieu à une médiation.