

## L'Office national de médiation

L'Office national de médiation, administration suédoise 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 national de médiation 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. Ces médiateurs ont souvent rempli des fonctions de négociateurs chez l'un ou l'autre des partenaires sociaux, syndicat ou association patronale.

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

Celle-ci doit assurer une 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 n'augmentent davantage que dans les pays concurrents de la Suède. L'Office est régulièrement en contact et en consultation avec les partenaires sociaux et organise plusieurs fois par an des conférences à leur intention sur les questions liées à la formation des salaires. Il publie également des rapports et recueils de textes en la matière, afin d'infléchir favorablement la formation des salaires.

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

Entré en activité à l'automne 2000, L'Office national de médiation emploie neuf personnes. Auparavant, ces fonctions étaient exercées 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 pas proposer d'accord dont le niveau excéderait les normes fixées par les accords conclus dans l'industrie.

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

## Rapport annuel 2010 Synthèse

### **Économie nationale et marché du travail**

La reprise de l'économie suédoise a été forte en 2010 et l'augmentation du PIB est estimée à environ 5,5 pour cent – plus qu'aucun autre pays de l'UE.

Plusieurs facteurs ont contribué à cette bonne tenue. Les exportations ont fortement progressé au fur et à mesure de l'amélioration de la conjoncture dans le monde, en même temps que la demande intérieure s'envolait, stimulée par de faibles taux d'intérêt. L'emploi s'est redressé plus vite que prévu, même dans les secteurs qui ont le plus souffert de la crise financière. Dans un premier temps, ce sont surtout les emplois à durée déterminée qui ont augmenté mais par la suite les emplois permanents ont également repris. Le rétablissement du marché du travail s'est traduit par une baisse sensible des demandeurs d'emploi dans la plupart des caisses de chômage. Les niveaux, cependant, restent encore nettement plus élevés qu'avant la crise financière. L'inflation mesurée par l'indice des prix à la consommation se chiffrait en moyenne à un peu plus de 1 pour cent sur 2010, mais en fin d'année elle a légèrement dépassé les 2 pour cent, principalement en raison des hausses des taux d'intérêts décidées par la Banque de Suède.

La tendance à la baisse des effectifs de la Confédération générale du travail (LO) a persisté en 2009 comme en 2010, tandis que la Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) et la Confédération générale des travailleurs intellectuels (Saco) ont gagné des adhérents. Le taux de couverture des conventions collectives était d'environ 90 pour cent en 2009, une baisse de 3-4 points par rapport à 2005. Le taux de syndicalisation n'a pas notablement évolué de 2008 à 2010 et se maintient à 71 pour cent. Depuis le milieu des années 1990, il a toutefois sensiblement baissé. Du côté patronal, par contre, le taux d'organisation est resté remarquablement stable.

### **Compétitivité**

En 2008 et 2009, les coûts de main-d'œuvre ont plus augmenté en Suède que dans le reste du monde. Simultanément, la productivité s'est affaiblie davantage que dans les pays concurrents, de sorte que globalement les coûts unitaires se sont accrus plus vite en Suède. En 2009, la forte dépréciation de la couronne a néanmoins permis une légère amélioration de la compétitivité pour l'année. En 2010, l'évolution a été en partie inverse. La progression plus rapide des gains de productivité en Suède que dans les pays concurrents a été contrebalancée par le rétablissement de la couronne, et au total la compétitivité s'est de nouveau affaiblie en 2010. Sur une période de temps plus longue, la compétitivité suédoise reste toutefois bonne.

Bien que les coûts de main-d'œuvre aient augmenté un peu plus en Suède que dans l'UE et la zone euro, la tendance à terme est à une réduction de l'écart. Dans le sillage de la crise financière, cependant, l'écart s'est à nouveau creusé du fait de la forte baisse des coûts de main-d'œuvre dans les autres pays, alors que l'alignement des salaires a été plus lent en Suède du fait des accords salariaux relativement élevés conclus en 2007, qui étaient encore en vigueur en 2009 et une partie de 2010.

Il convient de souligner par ailleurs qu'en 2009 comme en 2010 l'interprétation des statistiques salariales internationales a été compliquée par les importantes réductions du temps de travail intervenues un peu partout en Europe par suite de la crise économique. Le traitement des réductions de temps de travail sans réduction correspondante des salaires diffère en partie selon les pays.

En 2009, l'inflation, mesurée selon les normes harmonisées de l'UE qui ne prennent pas en compte le coût des emprunts, a été pour la première fois sensiblement plus élevée en Suède que dans l'UE et la zone euro. Cela était dû entre autres à la forte dépréciation de la couronne qui a renchéri les importations, ainsi qu'au recul de la productivité ces dernières années. À mesure que la couronne s'est renforcée et que la productivité s'est rétablie, l'inflation a baissé en Suède, pour retomber en dessous de la moyenne de l'UE en 2010.

Après une forte chute pendant la crise financière, la couronne a progressivement regagné du terrain vers la fin de 2009 et en 2010. En moyenne, elle s'est ainsi renforcée presque autant en 2010 qu'elle s'était affaiblie en 2009, c'est-à-dire de près de 10 pour cent. Si la couronne devait se maintenir le reste de l'année aux niveaux atteints fin 2010/début 2011, cela représenterait une revalorisation supplémentaire d'environ 5 pour cent en moyenne par rapport à 2010. Une couronne forte pourrait ainsi peser en 2011 encore sur la compétitivité.

### **Statistiques salariales**

*Le taux d'augmentation des salaires* ressortant des statistiques conjoncturelles mensuelles a continué de se ralentir dans le courant de 2010 lorsque de nouvelles conventions, de plus longue durée, ont pris effet sur la majeure partie du marché du travail. Le taux d'augmentation mesuré jusqu'à présent pour 2010 (janvier-octobre) atteint le chiffre historiquement bas de 2,4 pour cent, tant pour l'ensemble de l'économie que pour le secteur privé. Les salaires rétroactifs viendront s'ajouter à ce résultat, principalement dans les collectivités locales. Dans le secteur privé, où environ 70 pour cent des salariés ont déjà perçu les salaires correspondant aux nouvelles conventions, la majoration des résultats préliminaires devrait être moindre.

L'année dernière, l'évolution des salaires selon les statistiques conjoncturelles s'écartait fortement de celle calculée sur la base des comptes nationaux. Selon cette dernière estimation, l'évolution des salaires est nettement plus faible que ne l'indiquent les statistiques salariales conjoncturelles de 2010. L'écart tient en premier lieu aux modifications du temps de travail, qui sont en grande partie liées à la crise économique. C'est le cas notamment de la prise des congés et de l'aménagement du temps de travail, qui sont répercutés différemment dans les deux méthodes de mesure. L'écart est particulièrement important pour l'industrie, où les effets des accords de crise contribuent en outre à la divergence entre les deux sources statistiques.

L'augmentation des *salaires réels* est estimée à un peu plus de 1 pour cent en 2010, soit nettement moins qu'en 2009. Cela tient autant à des hausses nominales moins fortes qu'à une inflation plus élevée. Longtemps, de 1996 à 2010, les salaires réels ont progressé en moyenne d'environ 2,5 pour cent par

an. En comptant à partir de 1995, les salaires réels ont donc augmenté d'environ 45 pour cent.

Une analyse a été réalisée pour comparer les taux d'augmentation des salaires entre *différents secteurs* selon différentes méthodes de mesure. L'analyse montre que les écarts entre les taux d'augmentation des salaires d'un secteur à l'autre se réduisent lorsque les statistiques sont corrigées des effets structurels, tels par exemple l'évolution de la composition de la main-d'œuvre. Cette correction a été effectuée d'une part selon la méthode SÅYA, en prenant en compte l'âge, la profession et le temps de travail, et d'autre part en calculant l'évolution des salaires pour des individus identiques. Ces deux mesures sont les plus pertinentes pour comparer le taux d'augmentation des salaires entre secteurs en tant que conséquence directe des négociations salariales.

### **Législation du travail**

En 2010, des modifications législatives sont entrées en vigueur dans deux domaines, d'une part celles résultant de l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes dans l'affaire Laval, et de l'autre une révision de la loi sur les congés.

L'arrêt Laval de la Cour de justice a fait apparaître que sur certains points, la législation suédoise concernant le droit pour les organisations syndicales suédoises de recourir à des actions collectives contre des entreprises étrangères n'était pas conforme au droit communautaire. Afin d'harmoniser la législation suédoise avec le droit communautaire, de nouvelles règles ont été adoptées en matière d'obligation de paix sociale par une révision de la loi sur le détachement de travailleurs et de la loi sur la participation des salariés aux décisions. Ces modifications sont entrées en vigueur le 15 avril 2010.

Dans le cadre de l'action du gouvernement pour réduire la charge administrative des entreprises, la loi sur les congés a été revue sur plusieurs points. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2010.

### **Les négociations**

En 2010, environ 3,3 millions de salariés devaient voir leurs salaires révisés à l'expiration de quelque 550 conventions. L'ouverture du cycle de négociations a été largement marquée par la crise économique. Les incertitudes de l'économie et la disparité des situations d'une branche et d'un secteur conventionnel à l'autre ont par ailleurs suscité des divergences de vues, par exemple sur la durée des conventions. Les employeurs plaidaient en faveur de conventions sans relèvement des salaires au niveau central, arguant de la grave crise industrielle et des accords modérés conclus dans d'autres pays. Les revendications communes recommandées par LO impliquaient des relèvements de salaires d'au moins 620 couronnes par mois pour les salariés à temps plein, avec une enveloppe minimale de 2,6 pour cent de la rémunération moyenne du secteur conventionnel. Les revendications de LO comportaient en outre un effort pour les bas salaires et une réglementation du droit d'employer du personnel fourni par des agences d'intérim lorsque des salariés licenciés ont une priorité de réembauchage.

Dans *l'industrie*, les négociations ont été assez laborieuses au départ, entre autres en raison de blocages sur la question du travail intérimaire. Le 20 mars, toutefois, la première convention a été conclue dans le secteur industriel. Les partenaires étaient, du côté patronal, les fédérations des employeurs du secteur technologique et de l'industrie chimique et, du côté syndical, Unionen et le Syndicat des ingénieurs diplômés (*Sveriges Ingenjörer*). La convention prévoyait des hausses de salaires de 2,6 pour cent sur 18 mois, soit environ 1,75 pour cent sur une période de 12 mois, les majorations étant plus fortes en fin de période. À peine une semaine plus tard, la Fédération des travailleurs de la métallurgie concluait sa première convention, dont le résultat, 3,2 pour cent sur 22 mois, était dans la ligne des premières conventions des employés et cadres du point de vue des charges. La norme était ainsi été fixée pour le reste du marché du travail.

Quelques semaines plus tard, un accord intervenait dans le secteur de la *distribution*. Il a été d'une grande portée pour les autres secteurs à bas salaires et à dominante féminine. Les relèvements de salaires prévus par cette convention de deux ans étaient de 4,7 pour cent, mais par suite de diverses mesures de réduction des charges telles qu'une hausse plus modérée des salaires minima, le coût de la convention pouvait être estimé à 3,85 pour cent. Des « marchandages » similaires ont eu lieu par la suite dans beaucoup d'autres secteurs où les hausses de salaires étaient supérieures à la norme de l'industrie. Dans le *secteur public*, les conventions suivaient dans l'ensemble la norme établie mais sans le décalage dans le temps de beaucoup des accords du secteur privé. Au total, les négociations se soldent par un net ralentissement du taux d'augmentation des salaires par rapport à la période contractuelle précédente.

Les solutions apportées à *la question du travail intérimaire* varient. L'une d'elles est un renforcement du droit au réembauchage inscrit dans les conventions collectives, assorti de règles complémentaires sur l'emploi de personnel intérimaire. Une autre option était le renforcement du droit de négociation des syndicats, avec une commission d'arbitrage chargée de déterminer si une pratique est contraire au droit de réembauchage. Dans certains secteurs, les partenaires n'ont pas jugé nécessaire de traiter la question par voie conventionnelle, de sorte que les règles font entièrement défaut. Dans d'autres secteurs, des règles ont été adoptées, mais dans le même temps on déclarait que l'emploi de personnel intérimaire ne posait pas de problème.

### **Modèles de conventions salariales**

Le résultat des négociations de 2010 montre une évolution vers une décentralisation croissante de la formation des salaires. Il s'agit avant tout de la disparition des garanties individuelles dans les conventions centrales et d'une part accrue de clauses dispositives, au premier chef pour les questions salariales mais aussi dans une certaine mesure en ce qui concerne le temps de travail. Dans le secteur de l'État, les conventions sont désormais entièrement dépourvues de garanties individuelles et dans les communes et conseils généraux, à quelques petites exceptions près, seuls les accords de la Fédération des travailleurs des collectivités locales comportent des garanties individuelles (100 SEK/an).

## Répartition des types de convention par secteur

Type de convention	Pourcentage de salariés par secteur			
	Secteur privé	Secteur de l'État	Collectivités locales	Tous les secteurs
1. Formation des salaires locale sans enveloppe fixée au niveau central	6	38	5	8
2. Formation des salaires locale avec clause plancher pour le montant de l'enveloppe	9	62	40	25
3. Formation des salaires locale avec clause plancher pour le montant de l'enveloppe et garantie individuelle sous une forme ou une autre	1			1
4. Enveloppe locale sans garantie individuelle	12		54	7
5. Enveloppe locale et garantie individuelle ou clause plancher pour la garantie individuelle	43			43
6. Augmentation générale plus enveloppe locale	18			10
7. Augmentation générale	11		1	6

Dans le secteur privé, les partenaires locaux ont la possibilité d'agir sur l'enveloppe salariale et/ou sa répartition pour 89 pour cent des salariés (types de convention 1 à 6 ci-dessus). Ce pourcentage est plus élevé pour les employés et cadres que pour les 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 les 11 pour cent restants du secteur privé, les partenaires locaux n'ont aucune possibilité d'intervenir dans la répartition de l'enveloppe, la totalité de l'augmentation étant déterminée dans la convention centrale.

Dans le secteur public, les partenaires locaux ont la possibilité d'agir sur l'enveloppe salariale et sa répartition pour presque tous les salariés.

### Conclusion des accords en temps voulu

L'un des objectifs déclarés de la convention industrielle et d'autres accords sur les procédures de négociation est la conclusion d'une nouvelle convention avant l'expiration de la précédente. Par rapport aux précédents cycles de négociation, moins de conventions ont été conclues dans les délais au cours des négociations de 2010. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que les négociations de l'industrie ont pris du retard et qu'il a fallu du temps avant qu'une norme soit fixée pour les autres partenaires. Un autre facteur contributif est le blocage partiel des négociations sur la question du travail intérimaire. Ainsi par exemple, les fédérations de LO demandaient une réglementation du recours à des agences d'intérim lorsque des salariés licenciés ont une priorité de réembauchage. De plus, un nombre exceptionnel de conventions arrivaient à terme simultanément, fin mars.

### **Durée de la période contractuelle**

La durée des conventions varie largement. La durée la plus courante est de deux ans mais les accords industriels sont plus courts, 18 ou 22 mois. La convention du bâtiment était conclue pour 35 mois, mais dans ce secteur les salaires de la troisième année contractuelle doivent encore faire l'objet de négociations centrales. Dans les communes et conseils généraux, la plupart des conventions sont de 25 mois. Dans le cas par exemple de la convention salariale de la Fédération des personnels d'encadrement, de même que pour l'accord entre l'Agence des employeurs publics (*Arbetsgivarverket*) et la section Fonction publique d'État de Saco, les accords sont de durée indéterminée.

Les premiers accords des employés et cadres de l'industrie arrivent à leur terme dès le 30 septembre 2011 et la plupart des autres accords de l'industrie fin janvier 2012. Une série d'accords importants tels que la convention de la distribution expirent fin mars 2012 et la convention de l'Association suédoise des collectivités locales et des régions (SKL) et de la fédération patronale Pacta avec entre autres la Fédération des travailleurs des collectivités locales un mois plus tard.

### **Égalité entre femmes et hommes**

L'Office national de médiation est chargé d'analyser l'évolution des salaires sous l'angle de l'égalité entre femmes et hommes. L'écart entre salaires masculins et féminins était en 2009 de 14,8 pour cent, autrement dit le salaire des femmes représentait 85,2 pour cent de celui des hommes. En tenant compte des disparités liées à la profession, au secteur, à la formation et au temps de travail, l'écart entre les salaires est de l'ordre de 5,5–6 pour cent selon la méthode statistique utilisée. De 2005 à 2009, l'écart entre salaires masculins et féminins s'est réduit dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Les négociations collectives de 2004 et 2007 ont en général abouti à l'inscription dans les conventions de diverses clauses tendant à une fixation des salaires objectivement motivée et exempte de discrimination. En faisant le bilan des négociations salariales de 2010, on peut constater que les conventions ont été très peu modifiées sur les points concernant l'égalité salariale. En revanche, de nouveaux groupes de travail ont été constitués et des projets paritaires ont été lancés, tous avec l'ambition d'encourager l'égalité des chances dans la vie professionnelle. Cette ambition est aussi celle d'un groupe de programme du secteur industriel et de la commission qui doit être mise en place dans le secteur des collectivités locales.

### **Les médiations**

Le cycle de négociation de 2010 a été le plus étendu des années 2000. À quelques exceptions près, les conventions fédérales de l'ensemble du secteur public ont été renégociées, de même que la plupart de celles du secteur privé. L'Office de médiation a désigné des médiateurs ad hoc pour 27 négociations salariales entre partenaires fédéraux, soit un peu moins que lors des négociations de 2007. Dans 16 de ces 27 litiges, des préavis d'action collective avaient été lancés, dont 7 ont été suivis d'effet. De plus, dans des secteurs dotés d'accords sur les procédures de négociation des préavis ont été lancés dans 8 cas, dont l'un a abouti à un conflit, la grève dans l'industrie de la pâte et du

papier. Sur l'ensemble des 8 préavis qui ont été suivis d'effet, la moitié relevait du secteur des transports. Quatre concernaient des secteurs contractuels où le salaire moyen est bon ou élevé.

En 2010, près de 29 000 journées de travail ont été perdues en Suède par suite d'arrêts de travail liés aux négociations collectives. Sur ce nombre, 26 450 étaient dues à la grève dans l'industrie de la pâte et du papier. En dehors du secteur couvert par la convention industrielle, on comptait moins de 2 500 journées perdues, le chiffre le plus bas enregistré au cours des derniers grands cycles de négociations. Il n'y a pas eu de grèves sauvages. Par rapport aux autres pays, la Suède compte très peu de journées de travail perdues en raison de conflits.

L'Office de médiation peut suspendre pour 14 jours au plus une action collective annoncée par un préavis. Il a fait un usage très restrictif de cette possibilité au long des années. Au cours des négociations de cette année, l'Office a suspendu une action de solidarité annoncée par l'Association suédoise des pilotes.

### **Médiations locales**

Pour les médiations concernant des litiges locaux, l'Office de médiation dispose de cinq médiateurs permanents ayant chacun son secteur géographique. Ils traitent au premier chef des litiges entre un syndicat et un employeur individuel à propos de la signature d'une convention collective (accord de rattachement). En 2008, on notait une diminution radicale de ce type de litiges. Malgré une légère augmentation en 2009 et en 2010, le nombre de litiges concernant les conventions collectives (17 en 2010) reste à un niveau historiquement faible, et nettement en dessous de la moyenne des années 2000. Bien que les préavis soient de règle lors des litiges locaux portant sur la signature d'une convention collective, peu d'entre eux ont été suivis d'effet puisque les litiges sont généralement réglés pendant la durée du préavis. Sur l'ensemble des adhésions à une convention collective enregistrées chaque année sur le marché du travail suédois, un nombre infime interviennent à la suite de préavis et de médiations.

La plupart des affaires locales enregistrées sont imputables à l'Organisation centrale des travailleurs de Suède, anarcho-syndicaliste (SAC). En 2010, SAC était à l'origine d'un peu plus de 70 pour cent de tous les préavis (45 sur un total de 62 en 2010). Aucun de ces litiges ne concernait la signature de conventions collectives pour les salaires et conditions générales. Une grande partie des préavis portaient sur des blocus pour non-paiement de salaires, mais les préavis et actions collectives servaient aussi de moyen de pression dans d'autres différends. Ces affaires ne donnent normalement pas lieu à des médiations.