

Synthèse du rapport 2019 de l'Office national de médiation

L'année 2019 a été une année calme pour ce qui est des négociations collectives, avec seulement une trentaine de conventions venues à expiration. Lors de deux de ces négociations, l'Office national de médiation a désigné des médiateurs après un préavis d'action des partenaires. Dans les deux cas, des actions ont été déclenchées.

Après d'importants préavis et des actions de lutte tant de la part des syndicats que des employeurs, l'Association des ports de Suède et la Fédération des travailleurs portuaires ont conclu pour la première fois une convention collective, similaire à celle entre l'Association des ports de Suède et la Fédération des travailleurs des transports. Dans le litige entre SAS et la Fédération suédoise des pilotes, une médiation a eu lieu au départ dans tous les pays scandinaves, mais a finalement été transférée en Norvège pour les pilotes des trois pays concernés. Dans ce cas également, des actions avaient été engagées avant que les partenaires puissent s'entendre sur une nouvelle convention collective.

Travailleurs portuaires et pilotes ont des fonctions telles que les suites de conflits du travail sont notables et ont des répercussions sensibles pour les tiers. Cela contribue aussi à un vif intérêt médiatique malgré le petit nombre de salariés concernés. Au total, 7 527 journées de travail ont été perdues dans ces deux litiges.

Outre ces deux cas, les partenaires ont eux-mêmes désigné des médiateurs lors des négociations dans le secteur de la santé entre l'Association suédoise des collectivités locales et régionales et Sobona d'une part et la Fédération suédoise des personnels de santé d'autre part. Il n'avait pas été lancé de préavis lors de ces négociations.

Les négociations locales liées à une demande de convention collective n'ont pas donné lieu à des actions collectives cette année. En revanche, un certain nombre d'actions politiques ont été lancées par l'Organisation centrale des travailleurs de Suède, anarcho-syndicaliste, (SAC). Les journées de travail perdues lors de ces grèves sont estimées à une cinquantaine.

En tout, 7 577 journées de travail ont donc été perdues par suite de grèves ou de lockouts.

Le 1er août sont entrées en vigueur des modifications législatives limitant la possibilité de recourir à des actions collectives. Ces modifications visent d'une part les actions à l'encontre des employeurs déjà couverts par une convention collective, et d'autre part celles qui sont utilisées comme moyen de pression dans des litiges de droit.

À l'aune internationale, le marché du travail suédois apparaît très pacifique. En comparaison avec nos voisins nordiques, les journées de travail perdues par suite de conflits du travail sont très rares, malgré un nombre de salariés sensiblement supérieur.

Sur la trentaine de conventions arrivées à leur terme en 2019, 21 avaient été renégociées avant la fin de l'année et couvraient quelque 130 000 salariés. Les conventions conclues dans le courant de l'année suivaient la norme des conventions de trois ans signées en 2017. En 2020, le cycle de négociations sera d'une tout autre ampleur. Quelque 500 conventions couvrant près de 3 millions de salariés seront négociées dans l'année.

La croissance mondiale et le commerce international se sont ralentis en 2019 et en Suède l'économie est passée de la haute conjoncture qui prévalait en 2018 à une phase plus équilibrée. L'inflation s'est amoindrie tandis que le chômage a légèrement augmenté. Sur une période plus longue, l'évolution de l'emploi a toutefois été favorable.

Notre traitement des statistiques salariales conjoncturelles indique un rythme de croissance des salaires de 2,5 pour cent sur les onze premiers mois de 2019, avec une inflation d'environ 1,7 pour cent..

Nous mettons en lumière dans ce rapport divers aspects d'un bon fonctionnement de la formation des salaires. Sur la base de nos analyses socio-économiques, l'estimation globale est que la formation des salaires a été efficace du point de vue de l'évolution des salaires réels, de l'emploi et de la compétitivité.

Rien n'indique une baisse générale de la rentabilité des entreprises. La compétitivité en termes de coûts s'est renforcée par rapport aux autres pays, et la part de marché des exportations suédoises a tiré profit de la faiblesse de la couronne. Les coûts de main-d'œuvre découlant de la formation des salaires ont augmenté à peu près au même rythme que l'évolution globale de la productivité et des prix dans le secteur privé.

Une analyse de l'évolution des revenus (RNB et PIB par habitant) ne donne pas à penser que l'évolution serait moins favorable que dans les autres pays. Cette vue d'ensemble d'une économie compétitive est confortée par l'évolution du marché du travail, marquée en particulier par un progrès relativement rapide du taux d'emploi en Suède.

Dans le rapport de cette année, nous nous intéressons particulièrement aux salaires minima. La présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, a annoncé lors de son entrée en fonction qu'elle présenterait un plan d'action comportant entre autres un projet de salaires minima au niveau de l'UE. Cela a suscité de vives réactions de la part des partenaires sociaux des pays nordiques. Nous pouvons montrer que le modèle suédois, avec des salaires résultant de négociations collectives, établit en pratique un niveau salarial plancher pour l'ensemble de l'économie – y compris chez les employeurs sans convention collective. Il apparaît aussi qu'il y a peu de travailleurs – pour l'essentiel des jeunes en voie d'entrer sur le marché du travail – ayant des salaires si bas qu'ils pourraient être concernés par une éventuelle réglementation européenne. En Suède, moins d'un pour cent des salariés ont un salaire mensuel inférieur à 60 pour cent du salaire médian sur l'ensemble du marché du travail, ce qui est le niveau défini comme un bas salaire dans l'UE.

Le taux de couverture des conventions collectives est plus élevé en Suède que dans le reste du monde et évolue très lentement. Près de 90 pour cent des travailleurs sont couverts par des conventions collectives. Le taux de couverture des conventions collectives reste élevé malgré une tendance régulière à la baisse du taux de syndicalisation parmi les salariés, en particulier dans les fédérations de la centrale ouvrière LO. Cela tient à ce

que les employeurs sont tenus d'appliquer les conventions à tous les salariés, qu'ils soient syndiqués ou non. Parmi les employeurs, le taux de syndicalisation est stable à un niveau élevé.

Les dernières statistiques salariales structurelles portent sur l'année 2018 et ont été présentées en juin 2019. Elles montrent que le salaire moyen de 2018 en Suède était de 34 600 couronnes et que l'écart salarial entre femmes et hommes continue de se réduire. En 2018, l'écart entre salaires féminins et masculins était de 10,7 pour cent. Cette disparité s'explique au premier chef par le fait que les femmes et les hommes exercent des professions différentes ayant des niveaux de salaire différents. L'une des grandes raisons pour lesquelles l'écart se réduit est que les femmes sont plus nombreuses à exercer des professions à domination masculine et inversement, et aussi qu'il devient plus courant de voir les femmes occuper des positions dirigeantes. Il ressort de notre rapport que la réduction des disparités tient autant à une progression plus rapide des salaires féminins qu'à l'évolution structurelle du marché du travail. En même temps que l'écart se réduit entre salaires féminins et masculins, la différenciation des salaires s'accroît parmi les femmes alors qu'elle reste relativement constante chez les hommes. Les statistiques salariales structurelles de 2019 seront présentées en juin 2020 dans le rapport spécial de l'Office de médiation sur les disparités salariales.

L'année 2019 en chiffres

Conventions collectives et couverture des conventions

Conventions collectives enregistrées par l'Office de médiation au 31 décembre 2019	683
Conventions collectives sur les salaires et conditions générales d'emploi signées dans l'année	21
<i>Nombre de salariés concernés</i>	130 000
Conventions à durée indéterminée en cours en décembre	149
<i>Nombre de salariés concernés</i>	375 000
Taux de syndicalisation (16–64 ans, tous secteurs, 2018)	68 %
Taux de couverture des conventions collectives (16–64 ans, tous secteurs, 2018)	90 %

Conflits

Négociations fédérales avec préavis d'action	2
Journées de travail perdues par suite d'actions collectives dans les négociations fédérales	7 527
Journées de travail perdues par suite d'actions collectives dans les négociations locales	0
Journées de travail perdues par suite d'actions politiques	50
Total des journées de travail perdues dans l'année	7 577

Coût du travail, salaires et hausse des salaires

Norme de hausse des coûts du travail, avril 2017–mars 2020	6,5 %
Évolution des salaires, janvier–novembre selon prévisions du modèle de l'Office de médiation*	2,5 %
Évolution des salaires réels selon IPC à taux d'intérêt constant (rythme annuel janvier–novembre)*	0,8 %
<i>Évolution des salaires réels selon IPC (rythme annuel janvier–novembre)*</i>	0,8 %
Salaire moyen pour l'ensemble de l'économie (2018)	34 600
Écart salarial entre femmes et hommes (2018)	10,7 %
<i>Écart salarial inexpliqué entre femmes et hommes après pondération standard (2018)</i>	4,4 %