

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.

Synthèse

L'économie nationale

La récession mondiale déclenchée par la crise financière a frappé de plein fouet l'économie suédoise en 2009, particulièrement l'industrie exportatrice. Le recul du PIB est estimé à pas moins de 4,5 pour cent, une baisse d'ampleur historique. Des mesures de relance économique exceptionnellement vigoureuses ont toutefois permis de stabiliser la situation des marchés

financiers et contribué à une reprise de la demande au second semestre. La baisse des taux d'intérêt a été surtout bénéfique pour le marché intérieur, alors que l'utilisation des capacités est restée anormalement faible dans l'industrie exportatrice. Le marché du travail s'est progressivement dégradé dans le courant de l'année, avec une baisse de l'emploi, au premier chef dans l'industrie, et une montée du chômage. L'inflation a radicalement diminué ; par suite des baisses de taux d'intérêts, l'inflation mesurée par l'indice des prix à la consommation est tombée en dessous de zéro pendant une grande partie de l'année.

Compétitivité

La compétitivité suédoise s'est dégradée en 2007 comme en 2008 en raison d'une productivité plus faible que dans les autres pays. En 2009, la productivité a probablement continué de baisser un peu plus que dans les pays concurrents, mais la forte chute de la couronne suédoise a néanmoins conduit à un renforcement de la compétitivité au cours de l'année dernière.

En 2008 et en 2009, les coûts de main-d'œuvre ont moins augmenté en Suède que dans l'UE et la zone euro. Les importantes réductions du temps de travail intervenues un peu partout en Europe compliquent toutefois l'interprétation des données statistiques sur l'augmentation des coûts de main-d'œuvre en 2009. En particulier en Allemagne, principal concurrent de la Suède, la réduction du temps de travail sans baisses de salaires correspondantes s'est traduite par un accroissement des coûts horaires de main-d'œuvre en 2009. Sur les dernières 5-6 années, l'augmentation des coûts de main-d'œuvre suédois a été du même ordre que dans la zone euro et un peu plus lente que pour l'ensemble de l'UE.

Le recul persistant de la productivité conduit à s'interroger sur l'évolution future de la compétitivité. Cependant, tout semble indiquer que ce recul est essentiellement de caractère cyclique et que la productivité reprendra avec la reprise de la production. Sur une période plus longue, d'ailleurs, la compétitivité reste bonne grâce aux forts gains de productivité enregistrés jusqu'en 2006.

L'inflation, mesurée selon les normes harmonisées de l'UE qui ne prennent pas en compte les coûts d'emprunt, était sensiblement plus élevée en Suède que dans l'UE et la zone euro en 2009. C'est la première fois depuis 2003 que les prix ont augmenté plus rapidement en Suède que dans l'UE. Cela tient principalement à la faible productivité de ces dernières années, qui a entraîné une augmentation des coûts unitaires de production en Suède. De plus, la faiblesse de la couronne suédoise a contribué à maintenir les prix à l'importation à un niveau élevé.

La forte pression sur la couronne suédoise fin 2008 et pendant l'hiver 2009, au plus fort des turbulences financières, s'est traduite par une dépréciation d'environ 9 pour cent entre 2008 et 2009, malgré un redressement durant l'été et l'automne. L'affaiblissement de la couronne a ainsi été du même ordre que lors de la dernière récession, après le tournant du millénaire. Si l'évolution monétaire reste dans la même ligne qu'au cours des années qui ont suivi la précédente récession, la couronne continuera de regagner le terrain perdu.

Statistiques salariales

Pour l'économie dans son ensemble, le taux de progression des salaires de 2009, mesuré à ce jour selon les statistiques conjoncturelles mensuelles, se situe à 3,3 pour cent. Pour le secteur privé, il est un peu plus faible, 3,1 pour cent. Les taux de progression les plus élevés, 4,2 pour cent, sont enregistrés dans les conseils généraux. Les salaires rétroactifs qui viendront s'y ajouter ne devraient majorer ces résultats que dans une mesure limitée. Jusqu'à présent, les hausses de salaires de 2009 sont inférieures à celles de 2008, année pour laquelle le résultat final s'établissait à 4,3 pour cent. Cela reflète pour une bonne part la forte dégradation du marché du travail pendant l'automne 2008, dont les effets ont commencé à se faire sentir au début de 2009.

L'évolution des salaires réels – qui a été en moyenne de 2,5 pour cent par an de 1995 à 2008 – s'est élevée pour 2009 à 3,5-4 pour cent, principalement par suite d'un taux d'inflation moyen négatif.

Législation du travail

L'arrêt *Laval* rendu par la Cour de justice des Communautés européennes a fait apparaître que la législation suédoise n'était pas en conformité avec le droit communautaire en ce qui concerne le droit pour les organisations syndicales suédoises de recourir à des actions collectives pour imposer une convention collective à des entreprises étrangères qui détachent des salariés en Suède. Un chargé d'enquête spécial a été nommé afin de proposer les modifications de la législation suédoise rendues nécessaires par l'arrêt de la Cour de justice. Son rapport a été à la base du projet soumis par le gouvernement au Riksdag à l'automne 2009. Le projet prévoit des modifications de la loi sur le détachement de travailleurs et de la loi sur la participation des salariés aux décisions. Ces nouvelles dispositions devraient entrer en vigueur au 1^{er} avril 2010.

Les 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 secteur privé ont été engagées à l'automne 2008. L'ambition était de parvenir à une nouvelle convention pour la fin de l'année, mais par la suite le délai a été reporté au printemps 2009. Le 11 mars 2009, les négociations ont été rompues, la Confédération des entreprises suédoises ayant estimé que les conditions n'étaient pas réunies pour les poursuivre. Pour autant que l'on puisse en juger, les divergences les plus graves portaient sur deux domaines : les règles concernant les conflits et celles concernant l'ordre des départs en cas de licenciements économiques.

Les négociations de 2009

En 2009, trente des quelque 650 conventions collectives du marché du travail ont été renégociées.

Il s'agissait d'une part de conventions expirées le 31 décembre 2008, et de l'autre de conventions arrivant à leur terme en 2009. À cela s'ajoutent la convention Bâtiment et la convention Travaux publics de 2007 entre la Fédération des industries du bâtiment et la Fédération des ouvriers du bâtiment, qui ont été renégociées après avoir été dénoncées pour la troisième année

contractuelle par la Fédération des ouvriers du bâtiment. La Fédération suédoise des ingénieurs conseils et architectes (*Teknik och Design*) a choisi de ne pas utiliser l'option de prorogation de la convention jusqu'au 31 mars 2010, et la convention est donc arrivée à expiration le 31 mars 2009.

Les autres branches en négociation étaient principalement la banque et l'assurance, dont les conventions ont expiré le 31 décembre 2008, ainsi que les secteurs d'Almega et KFO pour les conventions arrivées à expiration en 2009.

Au total, environ 175 000 salariés étaient concernés par les négociations collectives de 2009, dont 70 000 affiliés à la Fédération des ouvriers du bâtiment.

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. Aux termes de son règlement, l'Office national de médiation a également pour mission de veiller à ce que les partenaires sociaux établissent des calendriers de négociation tels que de nouvelles conventions puissent être conclues avant l'expiration des anciennes.

Comme les négociations de 2009 ne portaient que sur un petit nombre de conventions et de salariés, il n'est pas pertinent d'établir des statistiques sur le nombre de conventions conclues à temps pour 2009, mais plus de la moitié des conventions ont été conclues plus de trois semaines après l'expiration des anciennes.

Durée de la période contractuelle

La plupart des conventions sont d'une durée de 12-24 mois et expirent en 2010. Une seule – la convention entre Almega Entreprises de services et la Fédération des ouvriers des transports, pour les distributeurs de publicité – est d'une durée plus longue, 36 mois.

Résultats des négociations

Comme les conventions de 2009 couvrent un très petit nombre de personnes et que les plus importantes prévoient des clauses salariales très ouvertes, il n'est pas pertinent d'établir des statistiques pour les seules conventions conclues en 2009.

Sur les conventions conclues en 2007, 99 pour cent étaient d'une durée comprise entre 31 et 42 mois. Ces conventions étaient donc en vigueur en 2009. Les relèvements de salaires prévus pour 2009 pour les ouvriers du secteur privé s'élevaient à 3,2 pour cent, plus les retraites, 0,2 pour cent. Pour les employés du secteur privé, les relèvements de salaires convenus étaient de 2,9 pour cent et la réduction du temps de travail de moins de 0,1 pour cent en 2009.

Accords de crise

Le recul de l'industrie suédoise qui a suivi à la profonde crise financière de l'automne 2008 a été le plus rapide et le plus marquant jamais enregistré au cours de l'après-guerre. Fin 2008/ début 2009, la production industrielle avait

baissé de 20 pour cent par rapport à la période correspondante de l'année précédente. Dans l'industrie automobile, par exemple, on notait une réduction de plus de moitié de la production. En même temps, les préavis de licenciement ont atteint des niveaux jamais vus depuis les premières années 1990. Devant cette situation, les partenaires sociaux ont engagé des discussions sur les moyens d'adapter les coûts des entreprises à la chute dramatique de la demande sans avoir à recourir à des licenciements massifs.

Le 2 mars 2009, les employeurs du secteur technologique (*Teknik-arbetsgivarna*) et la Fédération des travailleurs de l'industrie et de la métallurgie (*IF Metall*) ont conclu un accord pour faire face à la crise économique.

Il devenait ainsi possible de passer des accords de dispense de travail et/ou d'actions de formation pour plus de 20 pour cent, les salaires et autres rémunérations ne devant toutefois pas être réduits de plus de 20 pour cent.

Les fédérations d'employeurs de l'industrie – chimie (*Industri- och Kemigruppen*), métallurgie (*Stål och Metall Arbetsgivareförbundet*), mines (*Gruvornas Arbetsgivareförbund*), industrie mécanique (*Svemek*) ont signé le 2 mars 2009 avec IF Metall un accord temporaire de chômage technique donnant aux partenaires locaux la possibilité de convenir d'une mise en chômage partiel et des salaires à verser dans ce cas. Cet accord temporaire de chômage technique est de la même teneur que celui des employeurs du secteur technologique avec IF Metall.

Dans le secteur des employés, après l'action intentée devant la Cour du travail par les fédérations des employeurs du secteur technologique, de l'industrie chimique et de la sidérurgie contre le syndicat Unionen, les partenaires ont pris acte de ce que la convention centrale permettait des mesures de réduction du temps de travail avec réduction de salaire.

Environ 400 entreprises de la Fédération des employeurs du secteur technologique ont signé des accords de crise. La plupart de ces accords couvrent les ouvriers comme les employés. Les accords de crise locaux des entreprises technologiques prévoient en moyenne une réduction du temps de travail de 18 pour cent et une réduction des coûts de 13 pour cent. La durée moyenne des accords de crise est d'un peu plus de six mois.

Regard sur les négociations de 2010

L'Office de médiation a eu de nombreux contacts avec les partenaires sociaux dans le courant de l'automne 2009. Des entretiens ont eu lieu avec la plupart des partenaires sociaux sur l'évolution sociale et économique entre autres sur la base du rapport de l'Institut national d'études économiques (KI) sur la formation des salaires, ainsi que sur l'importance du rôle normatif du secteur concurrentiel en matière de salaires.

Les partenaires ont également fait part à l'Office leurs points de vue et de leur calendrier pour le prochain cycle de négociations.

Au cours de l'automne 2009, l'Office de médiation a organisé des conférences et séminaires pour les partenaires sociaux, les médiateurs et la presse dans la perspective des négociations de 2010.

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, il peut exister quelques écarts mineurs, 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 clause plancher pour le montant de l'enveloppe	5		15	20
3. Formation des salaires locale avec clause plancher pour le montant de l'enveloppe et garantie individuelle sous une forme ou une autre	6	4	16	26
4. Enveloppe locale sans garantie individuelle	6			6
5. Enveloppe locale et garantie individuelle ou clause plancher pour la garantie individuelle	21			21
6. Augmentation générale plus enveloppe locale	11			11
7. Augmentation générale	7			7

Égalité entre femmes et hommes

Depuis son premier rapport annuel, portant sur 2001, l'Office national de médiation a rendu compte des conclusions à tirer des statistiques officielles en ce qui concerne les écarts de rémunération entre femmes et hommes. Les estimations présentées dans le rapport de cette année se fondent sur les statistiques structurelles jusques et y compris 2008.

Une comparaison des salaires moyens des femmes et des hommes pour l'ensemble du marché du travail montre que les salaires féminins représentaient 84,2 pour cent des salaires masculins en 2008. L'écart était donc de 15,8 pour cent. L'écart salarial pour l'ensemble du marché du travail a été relativement constant sur la période 1992-2008.

En appliquant une pondération standard incluant les disparités liées à la profession, au secteur, à l'âge, à la formation et à la durée de travail, l'écart entre les salaires est de 6,6 pour cent. Mais avec une méthode d'analyse régressive tenant compte des mêmes facteurs, l'écart salarial obtenu est de 5,6 pour cent. Le choix de la méthode et des facteurs pris en compte influe sur la grandeur de l'écart salarial.

La disparité des salaires s'explique en grande partie par le fait que les femmes et les hommes exercent des professions différentes. Plus le pourcentage de femmes est élevé dans une profession, plus le salaire moyen est faible. Dans les secteurs à dominance masculine, on trouve des professions à bas salaires et

d'autres mieux rémunérées; dans les secteurs à dominance féminine, il n'y a presque que des emplois à bas salaires.

Médiations, préavis et actions collectives

La campagne de négociations de 2009 a été d'une ampleur très limitée. Des médiateurs ad hoc ont été désignés pour six négociations contractuelles entre partenaires fédéraux. Dans quatre de ces six litiges, des préavis d'action collective avaient été lancés, dont un a été suivi d'effet. Les actions en cause consistaient en une grève des heures supplémentaires et de certains déplacements de service. Aucun arrêt de travail n'a eu lieu dans l'année en raison de litiges entre partenaires fédéraux.

La loi sur la participation des salariés aux décisions permet à l'Office de médiation à recourir à une médiation obligatoire lorsqu'il existe un risque de conflit ou si que des actions sont déjà engagées. Il existe une exception à cette règle. Si les partenaires ont passé un accord spécial sur la procédure de négociation et que l'Office de médiation a enregistré cet accord, l'Office ne peut recourir à la médiation obligatoire. En 2001, l'Office de médiation avait enregistré seize accords de ce type; au fil des années, on a compté jusqu'à 19 accords enregistrés. Des changements sont intervenus ces dernières années. Certains accords ont été résiliés et, pour ce qui est des accords liant plusieurs partenaires, quelques-uns des partenaires s'en sont retirés. Fin 2009, quinze accords sur la procédure de négociation étaient enregistrés.

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 une durée d'un an. 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 baisse radicale de ce type de litiges. Malgré une certaine augmentation en 2009, le nombre de litiges concernant les conventions collectives (18) reste à un niveau historiquement faible, et nettement en dessous de la moyenne des années 2000. Bien que les préavis d'action 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. Un employeur peut devenir partie à une convention collective soit en signant une convention de rattachement, soit en adhérant à une organisation patronale. En 2009, on estime qu'environ 8 000 nouveaux employeurs ont adhéré à une convention collective. La situation a été pour l'essentiel la même tout au long des années 2000. Sur l'ensemble des adhésions à une convention collective enregistrées chaque année sur le marché du travail suédois, un petit nombre seulement interviennent donc à la suite de préavis et de médiations.

Une mesure internationale de l'ampleur des conflits du travail est donnée par le nombre de journées de travail perdues par suite de conflits. En 2008, près de 107 000 journées de travail ont été perdues en Suède, presque toutes liées à des arrêts de travail lors de négociations fédérales. En 2009, on comptait 1 560 journées de travail perdues. Un tiers de ce chiffre résultait de deux grèves sauvages. Les journées restantes provenaient d'un litige contractuel de longue durée dans le port de Göteborg.

La plupart des affaires locales enregistrées sont imputables à l'Organisation centrale des travailleurs de Suède, anarcho-syndicaliste (SAC). Celle-ci était en 2009 à l'origine d'un peu plus de 65 pour cent de tous les préavis. 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.