



## SUEDE

- **DONNEES GENERALES**

- **données géographiques, économiques et démographiques**

Superficie : 450 000 km<sup>2</sup>  
Nombre de régions : 20  
Entrée dans l'UE : 1995  
PIB : 302 Mds euros  
Population : 9,1 M hab.  
Nombre d'agents publics : 1,125 M



- **organisation administrative et politique**

La Suède est une **monarchie constitutionnelle** dotée d'un **régime parlementaire**.

La Suède est un **Etat unitaire**.

**Au niveau central**, le système d'administration est dual. Les **ministères** sont réduits en taille et en nombre. L'essentiel des activités opérationnelles et des effectifs se trouvent au sein **d'agences**, qui disposent d'une grande autonomie en termes de prise de décision. Ces agences sont gérées par un directeur général et un conseil d'administrations, nommés par le gouvernement. Les ministères comptent 4500 personnes tandis que les agences comportent 240 000 agents. Les agences disposent de bureaux au niveau central, régional et local.

Il existe 3 niveaux de représentation politique, chacun disposant d'une assemblée élue et d'une administration qui leur est propre. Les conseils des **20 régions** ont des compétences obligatoires en matière de santé et de transports publics régionaux. **Les communes** traitent quand à elles les questions d'éducation, de prise en charge des personnes âgées, d'entretien des routes, de gestion des déchets et d'environnement notamment.

Les Conseils régionaux et les communes sont représentés par l'Association suédoise des collectivités locales et des régions (SALAR) qui, entre autres compétences, négocie les accords avec les 20 syndicats au niveau municipal.

Les développements qui suivent concernent uniquement fonction publique au niveau de l'administration centrale.

- **LA FONCTION PUBLIQUE**

- **statut et catégories d'agents**

Les conditions d'emploi dans la fonction publique sont régies par des **conventions collectives** conclues entre l'agence suédoise représentant le gouvernement (Swedish Agency for Government Employers, SAGE) d'une part, et les organisations syndicales d'autre part. La signature de la plupart des accords définissant les conditions de travail des agents publics sont décentralisés, mais certains signés au niveau central en raison de leur importance.

Les règles applicables aux agents publics sont quasiment identiques à celles applicables aux salariés de droit privé, il n'existe pas de statut spécifique pour les fonctionnaires.

Seule la *loi sur la fonction publique de 1994* fixe des règles particulières pour les fonctionnaires en matière de manquement à leurs obligations et de sanction disciplinaire.

- **droits et obligations**

Les agents publics Suédois ont le droit de se **syndiquer**, de faire **grève**, de négocier leurs conditions d'emploi... Ils peuvent par ailleurs faire connaître publiquement leur opinion, même si celle-ci diffère de celle de leur employeur. La Constitution prévoit la **liberté d'expression et d'accès à tous les documents publics pour les citoyens**, c'est pourquoi les agents ont le droit de donner à des tiers les informations en leur possession, dans le cadre de certaines limites (telles que les informations personnelles des citoyens, les informations qui pourraient menacer la sécurité nationale ou certaines informations commerciales).

Les agents publics ne **disposent pas de la garantie de l'emploi**. Les licenciements ne peuvent se faire que sur des « bases objectives » (réorganisation des services, réduction d'emplois...). Depuis 1996, la fondation pour la sécurité de l'emploi assure des formations pour les agents licenciés et les accompagne dans leur recherche d'emploi (voir FOCUS).

- **dialogue social**

Les syndicats du secteur public négocient les conventions collectives avec le gouvernement. Lors des négociations, l'employeur est représenté par le SAGE (Swedish Agency for Government Employers) dont l'adhésion est obligatoire pour toutes les agences et les institutions gouvernementales. Les sujets abordés concernent la rémunération ainsi que les conditions générales de travail et le déroulement des négociations. Les accords conclus lient chacune des parties pour une durée de 3 ans ou plus.

Environ 80% des employés du secteur public sont membres d'un syndicat.

En tant que membre du CEEP, l'administration centrale suédoise, par le biais de la SAGE, participe au dialogue social intersectoriel européen.

## - recrutement et formation

La constitution suédoise pose comme critères de sélection le **mérite et la compétence**. Chaque collectivité, ministère ou agence **recrute librement son personnel** et définit les compétences requises en fonction des postes à pourvoir.

Le recrutement doit se faire de façon **transparente** et par le biais d'un **appel à candidatures publié**.

Seul le recrutement des juges et des diplomates se fait par voie de concours.

La **formation continue** est organisée par l'employeur qui trouve **sur le marché** les organismes qui assurent la formation. L'Institut national de formation et de perfectionnement des fonctionnaires qui assurait la formation permanente des agents a été dissout en 1992.

## - rémunération et avancement

La négociation directe entre le supérieur et ses subordonnés au sujet de la rémunération se développe de plus en plus. C'est seulement dans le cas où les parties ne parviennent pas à un accord que les négociations montent d'un niveau et mobilisent les partenaires sociaux locaux.

Généralement, les **grilles salariales** sont prévues dans des **accords collectifs** d'abord négociés au niveau central, puis au sein de chaque agence et enfin individuellement. L'objectif est d'assurer une rémunération aussi attractive que dans le secteur privé au même niveau de compétences.

Un **accord de base** et un accord général, négociés au niveau central déterminent la procédure et prévoient les salaires globaux et les conditions d'emploi générales. Des **accords locaux** négociés au niveau de chaque agence déterminent ensuite les rémunérations individuelles et autres conditions d'emploi.

**Aucun avancement automatique** n'étant prévu, les augmentations individuelles des agents sont basées sur leurs **résultats et leurs qualifications** évaluées lors d'un **entretien annuel**. Le recrutement et la promotion se font par compétition ouverte, accessible à tous sans condition préalable sinon le fait de remplir les conditions exigées par le poste. Il n'y a pas de nomination discrétionnaire.

## • LES REFORMES EN COURS

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999, un **nouveau système de retraite public** est instauré en Suède. Cette réforme crée deux régimes de cotisation obligatoires, l'un basé sur le principe de répartition et l'autre sur le principe de capitalisation.

Tous les agents nés après 1954, qui atteindront 61 ans après 2015, seront soumis au nouveau régime de retraite.

Les cotisations de chaque agent sont désormais inscrites sur un **compte individuel**. Le total accumulé lors du départ à la retraite est converti en une pension qui prend en compte l'évolution prévue des salaires et l'espérance de vie de la cohorte à laquelle appartient l'assuré.

En parallèle, un **mécanisme d'équilibre automatique** (*automatic balance*) permet d'assurer un taux de cotisation constant, afin d'assurer un régime de pension suffisant aux retraités actuels.

## • FOCUS : la Fondation pour la sécurité de l'emploi

La Fondation pour la sécurité de l'emploi « Trygghetsstiftelsen » a été créée le 1er avril 1990, date à laquelle une nouvelle convention collective sur la sécurité de l'emploi du personnel de l'État est entrée en vigueur. L'activité de la fondation repose entièrement sur cette convention signée par les principaux partenaires du secteur : l'Agence de l'emploi public (Arbetsgivarverket), le Conseil de négociation des employés de la fonction publique (OFR), la Confédération des travailleurs intellectuels de Suède (SACO) et le syndicat des services et des transports (SEKO). Son financement est assuré par des cotisations des employeurs, dont le montant est un pourcentage de l'enveloppe des salaires fixés par accord collectif. Les parties signataires de la convention sont également représentées au conseil d'administration de la fondation.

La mission principale de la fondation est d'apporter un soutien aux employés de l'Etat qui sont ou risquent d'être licenciés pour des raisons économiques ou de restructuration et d'empêcher que ces personnes se retrouvent au chômage. La fondation ne se substitue pas à l'employeur public concerné, mais apporte un appui et un complément aux dispositifs d'aide existants, notamment les services de l'Agence nationale pour l'emploi (AMS). Une autre condition nécessaire est que la personne licenciée se prenne en main et fasse de son mieux pour améliorer sa situation.

### METHODES DE TRAVAIL

L'activité de la fondation a pour caractéristique de privilégier le 'paramètre emploi'. En effet, son action vise avant tout à aider les employés licenciés à trouver un nouvel emploi. Afin de mieux déterminer dans quelle mesure l'intéressé a besoin d'une aide, la fondation participe à une évaluation de la formation, des compétences et des ambitions de l'intéressé. Cet examen doit servir de base pour élaborer un plan d'action individuel. La décision d'une aide individuelle est prise rapidement et sans complications administratives, généralement à l'occasion d'un simple entretien sur le lieu du travail. L'information des employeurs en charge du processus de licenciement ainsi que des salariés menacés de licenciement, est également une des tâches les plus importantes de la fondation.