

## SUÈDE<sup>199</sup>

### Affiliés de l'IE

- Läraryrbundet** enseignants et chefs d'établissement de l'enseignement maternel au supérieur, tant dans le secteur public que privé, affilié à la Confédération suédoise des employés professionnels (TCO)  
Affiliation : 230 000 membres (82 % de femmes)
- LR** **Lärarnas Riksförbund** - enseignants et conseillers d'orientation qualifiés travaillant dans l'enseignement maternel, primaire, secondaire et dans l'éducation des adultes, tant dans le secteur public que privé, affilié à la Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO)  
Affiliation : 87 000 membres (70 % de femmes)<sup>200</sup>
- SULF** **Sveriges Universitetsläraryrbundet** - professeurs d'université, chercheur et doctorants du secteur public  
Affiliation : 20 000 membres (48 % de femmes)<sup>201</sup>
- Skolledaryrbundet** chefs d'établissement, chefs d'établissement adjoints et autres personnes occupant des fonctions de direction dans le système scolaire, à la fois public et privé  
Affiliation : 7 000 membres (54 % de femmes)<sup>202</sup>

### Ratifications

- C 87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), ratifiée en 1949
- C 98 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949), ratifiée en 1950
- C100 Convention sur l'égalité de rémunération (1951), ratifiée en 1962
- C111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (1958), ratifiée en 1962
- C144 Convention sur les consultations tripartites (1976), ratifiée en 1977
- C151 Convention sur les relations de travail dans la fonction publique (1978), ratifiée en 1979
- C154 Convention sur la négociation collective (1981), ratifiée en 1982

---

<sup>199</sup> L'auteure adresse ses remerciements et sa reconnaissance à Jörgen Lindholm, secrétaire aux relations internationales de Läraryrbundet pour son rapport écrit et ses contributions supplémentaires.

<sup>200</sup> Selon les derniers chiffres arrêtés au 31 décembre 2012 : <http://www.saco.se/Nyheter--debatt/Aktuellt-fran-Saco/Pressmeddelanden/saco-fortsatter-att-vaxa/> et <http://www.saco.se/Global/Dokument/Forskning%20och%20Kunskap/Statistik/Medlemsstatistik%202011-12-31.pdf>

<sup>201</sup> Etude de la représentativité des partenaires sociaux européens : Secteur de l'éducation – Suède, SE 001019Q, Matts Kullander, Elinor Hågebrink, 21 avril 2011, EIRO.

<sup>202</sup> Voir les références à la note 1.

## Système éducatif

La loi de 2011 sur l'éducation<sup>203</sup>, qui est une consolidation de plusieurs lois antérieures, met en place un enseignement gratuit obligatoire de 7 à 16 ans et définit les responsabilités des conseils municipaux et des comtés ainsi que le cadre du programme scolaire national, le nombre d'heures de cours garanti et la durée de chaque année académique, sans oublier les qualifications requises pour qu'un enseignant soit nommé. Un enseignant ne peut obtenir un statut d'agent permanent s'il ne possède pas un diplôme attestant de sa formation. La municipalité est chargée d'offrir un enseignement conforme à ce cadre. Des écoles indépendantes ou libres ont été introduites par les réformes de l'éducation de 1992 et elles doivent suivre le programme scolaire national. En 2010, environ 10% des écoles étaient indépendantes ou administrées par le secteur privé<sup>204</sup>.

Le budget alloué par le gouvernement central à l'enseignement primaire et secondaire représente moins de 50% du budget municipal alloué à l'éducation et le reste provient des impôts locaux. Avant 1995, le budget a été spécialement consacré à l'éducation et était lié au nombre d'heures de cours et aux contrats d'enseignement dont chaque école a besoin. Ce système a été remplacé afin que les municipalités reçoivent une enveloppe globale et que les collectivités locales décident du budget des écoles, qui représente généralement près de 42% de leur budget total<sup>205</sup>. Dans certains cas, la ventilation du budget municipal de l'éducation est discutée avec les syndicats.

On estime à 45 000 le nombre des travailleuses et des travailleurs de l'éducation<sup>206</sup>.

## Liberté syndicale

Le modèle scandinave des relations de travail se caractérise par le rôle majeur accordé à la négociation collective nationale. La densité syndicale est élevée et les organisations d'employeurs ont un taux d'affiliation considérable. Depuis 2006, toutefois, on observe une diminution accélérée du taux de syndicalisation tant dans le secteur public que privé en raison de la suppression de l'exonération fiscale des cotisations syndicales et du fait que les fonds d'assurance chômage, qui sont gérés par les syndicats, sont devenus beaucoup plus onéreux. En 2008, le taux global de syndicalisation était tombé à 72% et 52% seulement des jeunes travailleurs (16 à 24 ans) étaient syndiqués<sup>207</sup>.

Le droit de liberté syndicale est reconnu par la Constitution. La loi de codétermination sur le lieu de travail (MBL) de 1976 est le principal instrument qui organise le système de relations du travail en Suède et prévoit un droit positif de liberté syndicale. Ses dispositions s'appliquent aussi bien aux salariés du secteur public que privé. Les travailleurs peuvent

<sup>203</sup> <http://www.government.se/content/1/c6/02/15/38/1532b277.pdf>, consulté le 20 janvier 2013.

<sup>204</sup> *Facts about Sweden: Education*, Swedish Institute, p. 4: [www.sweden.se](http://www.sweden.se), consulté le 1er février 2013.

<sup>205</sup> [http://www.skl.se/kommuner\\_och\\_landsting/om\\_kommuner/kostnader\\_och\\_intakter](http://www.skl.se/kommuner_och_landsting/om_kommuner/kostnader_och_intakter) (A+B+C+D)

<sup>206</sup> *Idem*, *Etude de l'EIRO sur la représentativité*, p. 1.

<sup>207</sup> *EIRO On-Line*, «Les syndicats prennent des mesures pour lutter contre la chute du nombre de leurs affiliés», Paul Anderson et Thomas Brunk, SE0806029, 9 juillet 2008.

créer et s'affilier à un syndicat de leur choix, sans autorisation préalable ou sans être soumis à des contraintes excessives. La loi autorise les syndicats à mener leur activité sans ingérence. Il n'existe pas d'obligation d'enregistrement, pas plus qu'un seuil d'affiliation. Aucun obstacle juridique n'empêche les travailleuses et les travailleurs, y compris d'origine étrangère, de s'affilier à un syndicat.

Le système des relations de travail est, dans une large mesure, autonome et aucun organisme officiel ne s'occupe de questions telles que la reconnaissance des syndicats ou la certification d'agents de négociation ni ne valide des élections syndicales.

«La liberté syndicale ne peut être violée. La violation du droit de liberté syndicale est réputée avoir lieu lorsqu'un employeur ou un salarié, ou le représentant de l'un de ceux-ci, prend une mesure qui porte préjudice à l'autre partie du fait de l'exercice par cette partie de sa liberté syndicale ou lorsqu'un employeur ou un salarié, ou le représentant de l'un de ceux-ci, prend une mesure visant l'autre partie dans le but d'inciter cette partie à ne pas exercer son droit de liberté syndicale. Une telle violation est réputée avoir lieu en dépit du fait que l'action a été prise pour remplir une obligation envers un tiers» (article 8).

Les enseignantes et les enseignants du secteur public sont couverts par la loi de 1994 sur la fonction publique, qui consolide des lois antérieures. La loi est d'application générale et concerne les qualifications à prendre en compte lors du recrutement, le travail en dehors des heures de travail, la cessation d'emploi, les procédures disciplinaires, les conflits du travail, les examens médicaux et des questions connexes. Les agents publics ont le droit de grève, pour autant que la sécurité et la santé publiques soient assurées.

La loi de 1982 sur la protection de l'emploi est également d'application générale et couvre aussi bien les travailleurs du secteur public que privé. Elle régit l'emploi et la résiliation des contrats d'emploi et protège les salariés contre les licenciements sans justes motifs.

Il existe une législation-cadre sur la santé au travail et sur le temps de travail (loi de 1977 sur l'environnement de travail et loi de 1982 sur le temps de travail). L'autorité suédoise de l'environnement de travail est chargée de contrôler leur application. Cette législation-cadre transparaît dans les conventions collectives sectorielles.

Le régime national des retraites prévoit une pension de base pour tous les travailleurs et une pension complémentaire est déterminée par convention collective dans chaque secteur.

### **Négociation collective**

La loi de codétermination accorde également aux syndicats le droit de négocier avec les employeurs; de leur côté, les employeurs ont l'obligation de conclure des conventions collectives. Par conséquent, la négociation collective est une tradition fortement ancrée

et très développée en Suède. Le taux de couverture des conventions collectives, tous secteurs confondus, s'établissait à 98% en 2008<sup>208</sup>.

En outre, les conventions collectives prévoient aussi le droit de codétermination des travailleurs en ce qui concerne la conclusion et la résiliation de contrats d'emploi, la gestion et la répartition du travail et le fonctionnement de l'activité en général (article 32). La négociation collective se déroule à trois niveaux : national, sectoriel ou industriel et local, dans le cas de l'enseignement municipal ou des écoles indépendantes. Au niveau national, le cadre, qui date des années 1930, définit les rôles des parties. Il existe également des accords intersectoriels sur les retraites et d'autres régimes collectifs d'assurance, un fonds de reconversion, alimenté par un prélèvement sur le salaire pour aider les travailleurs licenciés.

Les accords sectoriels déterminent les salaires moyens minimaux et la durée générale du temps de travail et sert de cadre aux règles de procédure pour le dialogue au niveau municipal. Dans le secteur public, *Läraryrbundet* et *Lärarnas Riksförbund* négocient ensemble au sein d'un conseil spécial de coopération, baptisé Conseil de négociation des enseignantes et des enseignants (*Lärarnas Samverkansråd*), avec la principale organisation d'employeurs, l'Association suédoise des collectivités locales et des régions (SALAR). La SALAR représente 290 municipalités, 18 conseils de comté et 2 régions. Les syndicats réunis au sein de ce conseil ont décidé de ne pas recruter leurs membres respectifs, ce qui supprime une partie de la concurrence puisqu'ils organisent les mêmes travailleurs. Les conventions collectives du secteur public de l'éducation ont un taux de couverture de 100%.

Dans les écoles indépendantes ou libres, les conventions collectives couvrent quelque 85% des employeurs<sup>209</sup>. Une convention collective nationale a été conclue avec chaque association nationale d'employeurs et entre 10 et 15 associations d'employeurs défendent les intérêts des écoles libres. Il appartient à la section locale du syndicat d'identifier les employeurs privés et de recruter des membres. On estime à 3 000 le nombre de conventions collectives conclues avec des écoles libres.

Dans les années 1980 et 1990, la Suède a procédé à une décentralisation progressive de l'administration et une étape importante a eu lieu en 1995 avec la «municipalisation» du système scolaire, afin de donner plus d'autonomie aux autorités locales et aux écoles. Un système de gestion par objectif a été introduit et les écoles et les autorités locales ont été invitées à rédiger des déclarations de qualité par rapport auxquelles leurs performances sont évaluées. Les syndicats ont publié une déclaration commune pour soutenir cette évolution et insister sur leur rôle de partenaires dans la promotion du développement scolaire<sup>210</sup>.

---

<sup>208</sup> EIRO, *Profil des relations de travail : Suède, juillet 2009*.

<sup>209</sup> EIRO: *Etude sur la représentativité des organisations des partenaires sociaux européens : Secteur de l'éducation – Suède, SE 1001019Q, 21 avril 2011, Matts Kullander et Elinor Håggebrink*.

<sup>210</sup> *Teacher Policy Reforms in Sweden: The Case of Individualised Pay*, Annelie Strath, Ministère suédois de l'Éducation et des Sciences, décembre 2004, Institut international de planification de l'éducation, UNESCO, Paris, décembre 2004.

Dans le même temps, le système de détermination des salaires et du temps de travail a, lui aussi, été décentralisé. Plutôt qu'une grille salariale convenue au niveau national, avec une progression fixe, un système de rémunération personnalisée a été introduit. Les conventions collectives ayant débuté entre 2000 et 2005 fixaient donc un salaire minimum pour les enseignants en début de carrière et un minimum après cinq ans de carrière. Le système du temps de travail a été divisé en un temps de travail réglementé lorsque l'enseignant est à l'école et un temps de travail non réglementé pour donner davantage de flexibilité à l'apprentissage des élèves.

Au niveau local, les négociations sur les salaires individuels se déroulent généralement en deux temps. Tout d'abord, un dialogue est mené entre le chef d'établissement et l'enseignant(e) sur la base d'un examen de ses performances et le chef d'établissement avance une proposition de salaire. L'enseignant(e) peut demander l'avis du syndicat. Le rôle du syndicat est de veiller à ce que la révision salariale soit menée de façon équitable et sur la base de critères convenus. Ensuite, des négociations ont lieu entre la municipalité et les syndicats locaux sur le pourcentage du budget municipal à consacrer aux salaires des personnels enseignants et sur la manière dont il doit être distribué entre les établissements et les individus. Le pourcentage du budget municipal consacré aux salaires des enseignants est d'environ 22%<sup>211</sup>.

Les observateurs s'attendaient à ce que ces réformes aboutissent à de plus grands écarts de salaires dans le corps enseignant, mais, en réalité, c'est l'inverse qui s'est produit. Du fait de la pénurie d'enseignants qualifiés, les municipalités ont dû augmenter les salaires des enseignants en début de carrière et les augmentations accordées aux enseignants expérimentés se sont tassées. Les écarts de salaire sont donc restés relativement faibles et ne reflètent pas les performances individuelles des enseignants. Les syndicats et les enseignants espéraient que le système personnalisé de détermination des salaires tirerait les rémunérations vers le haut et que celles-ci atteindraient collectivement un niveau supérieur à ce qui avait été convenu au niveau central.

Si l'étalement des salaires n'a pas évolué comme escompté, les enseignants apprécient le système, car il offre une occasion de dialogue régulier entre l'enseignant et le chef d'établissement. Une enquête menée en 2004 pour Lärarförbundet a conclu que 60% des enseignantes et des enseignants étaient favorables aux réformes<sup>212</sup>.

### Négociation collective depuis la crise financière

Au début des années 1990, la Suède a connu une crise immobilière et bancaire d'envergure et le pays a enregistré un déficit public important, une récession économique et un taux élevé de chômage. Depuis, la Suède a réformé son système bancaire et généré un excédent budgétaire qui lui a permis d'affronter la crise financière de 2008 en étant mieux armée que bon nombre d'autres pays d'Europe. Elle a également bénéficié du fait

---

<sup>211</sup> *Calculs fournis par Jörgen Lindholm.*

<sup>212</sup> *Hur ska lönen ; sättasen attitydundersökning bland lärare, août 2004, Lärarförbundet, Stockholm.*

qu'elle ne fait pas partie de la zone euro. Au second semestre 2009, l'économie avait renoué avec une croissance mue par les exportations et le taux élevé de chômage de 2009, qui avait atteint 8,6%, était retombé à 7,4% en décembre 2012. La crise financière n'a donc pas eu d'impact majeur sur l'éducation, hormis en 2009.

Deux tiers des municipalités ont réduit leurs investissements dans l'éducation en 2009 en partie en raison de la crise économique et financière, mais surtout en raison de facteurs démographiques et de la diminution du nombre d'élèves. Les coupes budgétaires se sont élevées à 1 milliard de couronnes, soit 140 millions de dollars américains, et 1 500 enseignants ont été licenciés<sup>213</sup>.

Lors de la conférence des affiliés de l'IE des pays membres de l'OCDE, en mars 2010, Eva-Lis Sirén, Présidente de Lärarförbundet, a souligné la nécessité de faire passer un message simple par des méthodes simples en prenant pour slogan de campagne «Ne faites pas payer la crise aux enfants». Cette campagne a permis d'atteindre de nouveaux groupes et de nouveaux partisans, en attirant leur attention sur la nécessité d'un financement et de ressources. Le syndicat a collaboré avec des ONG et des entreprises afin de sensibiliser aux problèmes que rencontre l'enseignement en période de crise. Il s'est appuyé sur la mobilisation de différentes couches de la société pour soutenir l'idée que continuer à investir dans l'éducation est la solution à la crise : «Tout commence par un bon enseignant».

Le métier d'enseignant a perdu son prestige et les cours de formation des enseignants n'affichent pas complet. Les salaires des personnels enseignants ont augmenté plus lentement que dans des professions comparables en Suède<sup>214</sup> et sont inférieurs à la moyenne de l'OCDE. Les seules exceptions sont les cas de pénuries aiguës d'enseignants, notamment dans les écoles maternelles de Stockholm, où les augmentations salariales ont été marquées.

En mai 2010 et en septembre 2012 à nouveau, de nouvelles conventions collectives ont été signées pour résoudre ce problème et «bien qu'elles ne satisfassent bien évidemment pas toutes les revendications des syndicats, on ne peut pas dire qu'elles soient négatives ou affectées par la crise»<sup>215</sup>. Les deux syndicats enseignants ont néanmoins dû brandir la menace d'une action de grève et l'accord n'a été conclu que par l'intermédiaire d'un médiateur.

Il existe en Suède une tradition selon laquelle les accords salariaux dans les secteurs basés sur les exportations servent de référence aux autres secteurs. En 2012, la norme de l'industrie était de 2,6%, mais les personnels enseignants ont finalement réussi à négocier une nouvelle convention collective de quatre ans prévoyant une hausse de

<sup>213</sup> *Rapport de la Conférence des affiliés de l'IE des pays membres de l'OCDE, 8-10 Mars 2010, New York, p. 4.*

<sup>214</sup> *EIRO: SE12090191, 19 octobre 2012, Elimia Johansson et Hjalmar Eriksson.*

<sup>215</sup> *Rapport de Jörgen Lindholm, secrétaire aux relations internationales de Lärarförbundet à l'auteure, 18 janvier 2013.*

4,2% avec effet rétroactif à avril 2012, soit l'augmentation la plus élevée tous secteurs confondus, et une augmentation convenue pour 2013 qui sera au moins égale à la norme de l'industrie. En 2014 et 2015, aucun pourcentage d'augmentation n'a été négocié et les hausses de salaire devront être convenues au niveau local.

L'une des priorités des syndicats depuis le début de la crise financière a été de mener une campagne de sensibilisation du public sur l'importance de l'éducation et du rôle des enseignants pour garantir une éducation de qualité. Lärarförbundet a lancé les campagnes «*Ne faites pas payer la crise aux enfants*» et «*Tout commence par un bon enseignant*», qui, d'après le syndicat, ont influencé les dirigeants des municipalités et ont contribué à aboutir au résultat favorable des négociations de 2012.

Lors de la conférence des affiliés de l'IE des pays membres de l'OCDE<sup>216</sup> en mars 2010, Eva-Lis Sirén, Présidente de Lärarförbundet, a souligné la nécessité de faire passer un message simple par des méthodes simples. Le syndicat a adopté les slogans de campagne «*Ne faites pas payer la crise aux enfants*» et «*Tout commence par un bon enseignant*». Cette campagne a permis d'atteindre de nouveaux groupes et de nouveaux partisans, en attirant leur attention sur la nécessité d'un financement et de ressources. Le syndicat a collaboré avec des ONG et des entreprises afin de sensibiliser aux problèmes que rencontre l'enseignement en période de crise. Ils ont réussi à mobiliser différentes couches de la société pour soutenir l'idée que continuer à investir dans l'éducation est la solution à la crise.

L'un des défis de demain consiste à renforcer l'attrait de la profession et à susciter un débat public plus positif sur la manière de relever la qualité de l'éducation en augmentant les salaires et le prestige de la profession. C'est dans cet état d'esprit que Lärarförbundet a lancé une nouvelle campagne: «*Dix mille couronnes danoises de plus*».

### Dépenses d'éducation et croissance du PIB

% des dépenses publiques consacrées à l'éducation	% du PIB consacré à l'éducation	Croissance du PIB en %
2007:		2,7%
2008: 13,1%	6,8%	-0,4%
2009: 13,2%	7,3%	-5,1%
2010: -		5,5%
2011:	5,1%	4,0%

Source: Banque mondiale/Index Mundi

<sup>216</sup> Internationale de l'Éducation, Rapport de synthèse de la Conférence des affiliés des pays membres de l'OCDE, New York, 8-10 mars 2010, p. 4.