

Politiques familiales en Suède

Enjeux socio-économiques et stratégies
d'attractivité

BEST @Marseille, jeudi 21 mars 2024

Cindy Falquet Lindh

conseillère politique de la vice-maire pour l'environnement et le
climat Åsa Lindhagen

cindy.falquet@stockholm.se

Agenda

1. Congés parentaux

- Modèle et cadre législatif
- Exemples d'application

2. Congés enfant malade

- Modèle et cadre législatif
- Exemples d'application

3. Accueil de la petite enfance

- Modèle et cadre législatif
- Exemple d'application

4. Questions + dialogue

Congés parentaux en Suède

- Modèle et cadre législatif
- Exemples d'application



Congés parentaux en Suède

Cadre législatif

Avant l'accouchement / arrivée de l'enfant

- droit pour la personne qui porte un enfant à 14 semaines de congés d'affilée, au moins 7 semaines avant ET après l'accouchement
- Droit pour les futurs parents (portant l'enfant ou non) de prendre congé pour se rendre aux visites de suivi de grossesse 60 jours avant la date de naissance prévue de l'enfant
- En cas de grossesse: droit à l'adaptation du poste / déplacement / indemnité pour cause de risques/ pénibilité. (intérim comme CDD /CDI)

Lors de la naissance / arrivée de l'enfant (adoption)

- Parent accouchant: droit à congés d'au moins 7 semaines d'affilée après l'accouchement
- Co-parent ou proche si parent seul: 10 jours de congés à temps plein.

Congés parentaux en Suède

Cadre législatif

Après l'accouchement / arrivée de l'enfant

- droit pour le.s parent.s (biologique.s ou adoptif.s) à une période de congés/disponibilité à temps plein de 18 mois, sans condition de toucher les indemnités de congé parental de la Caisse d'assurance maladie (FK)
- Congés parentaux rémunérés perceptibles jusqu'aux 12 ans de l'enfant
- Droit à congés / disponibilité pour s'occuper de son enfant sans indemnités de FK jusqu'aux 8 ans de l'enfant
- Après les 18 mois de l'enfant: droit au travail à temps partiel en fonction du % d'indemnités pour congé parental versé par FK (t.ex 25% -75%. Courant: 80% ou 90%)

Congés parentaux en Suède

Cadre législatif

Après l'accouchement / arrivée de l'enfant

480 jours de congés indemnisés / enfant à répartir entre les parents quand il y en a deux + partenaire / époux.se d'un parent

- 390 jours remboursés en fonction du dernier salaire (80% du salaire, plafonné à 1218 kr / jour (=env. 111 €)) (plafond 10*base de calcul des prix)

+

- 90 jours restants indemnisés à 180 kr / jour (= env. 16 €)



Congés parentaux en Suède

Cadre législatif

Après l'accouchement / arrivée de l'enfant

- Sur les 480 jours, **90 jours non-transférables par parent** (=perdus si non utilisés) Les "3 mois du papa".
 - **Les congés indemnisés ne peuvent pas être pris simultanément** par les 2 parents, sauf:
 - les 10 premiers jours après l'accouchement / arrivée de l'enfant
 - 60 "jours doubles" ("*dubbla dagar*") à prendre pendant les 15 premiers mois de l'enfant (nb: à partir du 1/7/2024)
 - A partir du 1/7/2024: possibilité de déléguer 45 jours de congés parentaux à une personne tierce ("proche" qui n'est pas le conjoint).
- => Risques de dérives, *gig economy*

Congés parentaux en Suède

Cadre législatif et application

Indemnisation des congés parentaux

390 jours en fonction du salaire:

- 80% du salaire mais min 250 et max 1218 couronnes suédoises / jour (=entre 23 et 111 € / jour)
- = minimum 7500 kr (683 €) / mois et max 36 540 kr (3329 €) /mois

90 jours "niveau de base" (lågstanivå)

180 kr (16 €) / jour

Rappel: congés parentaux valables jusqu'aux 12 ans de l'enfant

- Dans mon cas, équivalent à environ 26100 kr / mois à la place de 39 000kr net. Calcul basé sur un congé parental indemnisé à raison de 5 jours/ semaine (jours ouvrés).
- Perte sèche plus importante pour les salaires au-delà de 3300 € / mois
- Effet de seuil, incite les "petits" salaires / emplois pénibilité à prendre de longs congés.

Congés parentaux en Suède

Exemple d'application

Exigence légale, stratégie d'attractivité, choix de carrière

Demands de l'employé.e:

- 3 mois de congés à temps plein
- Après le 3eme mois: congés parentaux à 50% + reprise activité pro à 50%
- A raison de 2,5 jours par semaine pendant environ 1 an (jusqu'aux 13-14 mois de l'enfant)
- Adaptation de la fiche de poste pendant le congé partiel et reprise de poste après le congé (garanti par la loi)

Réponse de l'employeur:

- Remboursement formation de préparation à l'accouchement
- Compensation partielle de la perte sèche de salaire pendant les 6 premiers mois (=90% salaire réel)
- Adaptation de la fiche de poste, reprise de poste après le congé parental
- Révision du salaire même pendant le congé parental
- Flexibilité des horaires, télétravail, bienveillance vis-à-vis enfants
- Recrutement d'un.e remplaçant.e à 100% (CDD devenu CDI)
- ...

Congés parentaux en Suède

Statistiques

Une répartition genrée

- Environ 10% des parents (hétérosexuels) d'enfants nés en 2005 ont réparti les congés parentaux de façon égalitaire (40/60) contre 21% des parents d'enfants nés en 2021
- Couples homosexuels: répartition égalitaires dans 31% des cas (enfants nés en 2021)
- Parmi les couples dont les femmes ont des revenus élevés: répartition « égalitaire » dans 38% des cas contre 16% parmi les couples où la femme a un salaire modeste
- 70% des jours de congés sont pris par les femmes et 30% par les hommes. (chiffres inchangés depuis 2019).
- Les hommes prennent en moyenne 100 jours de congés parentaux (90+10...) , les femmes prennent en moyenne 9 mois de plus (!)
- Les hommes avec des salaires plus élevés (+status social) prennent des congés parentaux plus longs

Congés enfant malade en Suède (« *vab* »)

- Modèle et cadre législatif
- Exemples d'application



Congés enfants malade en Suède

Cadre législatif + statistiques

Conditions d'application "vab"

- Soins à enfant malade
- Accompagnement d'un enfant malade à rdv médical
- Soins à enfant malade pour cause de maladie du tuteur légal (partenaire, famille d'accueil, futur parent adoptif, autre tuteur légal. Et aussi: ami, parent ou voisin.)
- Participation à une formation aux soins à enfant malade (handicap, maladie chronique etc)
- Jour complet ou partiel: 12,5%, 25%, 50% ou 75% d'une journée.

Modèle de rémunération

- Env 80% du salaire, plafond de 7,5* base de calcul des prix (soit environ 3260 € / mois)
- Max 120 jours par an et par enfant
- Au-delà de 7 jours (week-end inclus): certificat médical requis

3/5 des jours de vab sont pris par les femmes

Répartition H/F en recul depuis 2021

Accueil de la petite enfance en Suède

- Modèle et cadre législatif
- Exemples d'application



Accueil de la petite enfance (1-6 ans)

Cadre législatif et modèle d'application

Garantie de place en crèche, tarification très attractive

- Droit garanti à une place en crèche/école maternelle ou assistante maternelle (*förskola / pedagogisk verksamhet*) dès les 1an de l'enfant
- Possibilité de choisir la crèche (5 voeux à Stockholm) parmi acteurs privés, public, associatifs / modèles coopératifs et différentes orientations pédagogiques
- Horaires d'accueil: non réglé par la loi, adapté localement aux besoins des familles. Selon les communes, possibilité d'accueil pdt soir, nuit, week-ends (18h30-06h30).
- Droit garanti (gratuit) à 15h d'accueil / semaine à partir des 3 ans de l'enfant
- Congé parental ou chômage: droit garanti à 15 heures / semaine (30h/semaine à Stockholm)

Accueil de la petite enfance (1-6 ans)

Cadre législatif et modèle d'application

Garantie de place en crèche, tarification très attractive

- Tarification progressive/revenu et dégressive/nombre d'enfants, subventionnée par les communes.
- Principe de « maxtaxa », cad plafond de tarif maximum, env. 1700kr/mois/ enfant 1-2 ans et 1125 kr/mois/enfant 3-5ans à Stockholm en 2024.
- Env. 86% des enfants 1-5 ans et 95% des enfants de 3 ans inscrits en crèche
- 5 enfants / personnel pédagogique
- Taux d'emploi des femmes: 79% (H 85%) (France: F71%, H 77%)
- Mais toujours: écart de salaire environ 10% entre H/F, temps partiels contraints et arrêts maladies bcp plus fréquents chez les femmes, etc.

Pistes de réflexion

- Taux d'emploi des femmes en SV: 79% (H 85%) (France: F71%, H 77%)
- **Mais toujours:** écart de salaire environ 10% entre H/F, temps partiels contraints et arrêts maladies bcp plus fréquents chez les femmes, etc.
- Impact normatif important - horaires de travail, flexibilité au travail, congé enfant malade, congé/dispo/RTT pour diverses activités à la crèche / école etc.
- Congés parentaux = opportunité, stratégie de développement de carrière. Nouvelles exigences équilibre vie pro/perso
- Stratégies d'attractivité employeur: valorisation des compétences liées à la parentalité (capacité d'organisation, efficacité, flexibilité, créativité, priorisation des tâches..) ; environnement de travail "parent-friendly" argument compétitif pour le recrutement, etc.

Questions & dialogue

