



AUTRICHE

• DONNEES GENERALES

- données géographiques, économiques et démographiques

Superficie : 84 000 km²
Nombre de Länder : 9
Entrée dans l'UE : 1995
PIB : 258 Mds euros
Population : 8,3 M hab.
Nombre d'agents publics : 347 000
(dont 38% pour le gouvernement fédéral,
40% pour les Länder et
22% pour les communes)



- organisation administrative et politique

L'Autriche est une **démocratie parlementaire**.

L'Autriche est un **République fédérale** qui se compose de **9 régions (Länder)** autonomes. A l'échelon fédéral, la **Chancellerie** est chargée de coordonner l'action du gouvernement et gère le personnel de l'administration.

La Loi constitutionnelle fédérale de 1920, révisée en 1929 énumère limitativement les compétences de l'administration fédérale (défense, agriculture, maintien de l'ordre...).

Les Länder disposent de leur propre Parlement. Ce dernier élit un gouverneur qui forme ensuite un gouvernement. Le **gouvernement du Land** assure un double rôle. Il est dépositaire du pouvoir exécutif local et agit au nom de l'Etat pour la réalisation de la politique fédérale.

• LA FONCTION PUBLIQUE

- statut et catégories d'agents

L'Etat Fédéral emploie 2 catégories d'agents :

- **Les fonctionnaires**, régis par un statut de droit public (*loi fédérale de 1979*).
- **Les agents contractuels** soumis à un régime de droit privé (*loi sur les agents contractuels de 1948*).

Le statut des fonctionnaires des Länder et des communes est fixé par une loi propre à chaque Land.

- droits et obligations

Les agents doivent servir l'intérêt public de façon impartiale et respecter les lois de la République d'Autriche. Les agents doivent répondre à toute demande des administrés, sauf si ils sont liés par le secret professionnel. Les agents publics ont un devoir **d'obéissance hiérarchique**. S'ils estiment que l'ordre qui leur est donné est illégal, ils doivent en informer leur supérieur par voie écrite. Enfin, les agents publics **ne peuvent cumuler leurs fonctions** avec une activité qui pourrait compromettre l'accomplissement de leur devoir officiel.

Les agents publics ont **droit à rémunération**. Les salaires sont réévalués annuellement pour prendre en compte l'inflation, la croissance économique et le niveau de salaires dans le secteur privé. L'égalité d'accès à la fonction publique est par ailleurs garantie.

Si le droit de grève ne fait pas l'objet d'une réglementation spécifique, il est cependant considéré comme découlant des droits d'association et de rassemblement garantis par la Constitution.

- dialogue social

Les questions salariales (rémunération, système de retraite) ainsi que diverses normes relatives à l'organisation du travail font l'objet de négociations annuelles entre les employeurs publics et les syndicats.

Deux principaux syndicats font partie de la **confédération des syndicats autrichiens (ÖGB)** : le **syndicat de la fonction publique (GÖD)** qui comprend 230 000 adhérents et le **syndicat des employés communaux**, qui compte 165 000 membres. Le taux de syndicalisation se situe entre 55 et 70%. L'employeur est, quant à lui, représenté par la Chancellerie fédérale dans les négociations.

S'il n'existe pas de procédure formelle pour encadrer le dialogue social, le résultat des négociations doit cependant être ratifié par le Parlement pour être mis en oeuvre.

L'administration centrale de l'Autriche participe également au dialogue social intersectoriel européen par son appartenance au CEEP.

- recrutement et formation

La chancellerie fédérale détermine les effectifs globaux de la fonction publique, mais le **recrutement est décentralisé** au niveau de chaque ministère. Le recrutement initial s'effectue en règle générale sur épreuve ou sur candidature suivie d'un entretien. Une période de formation au sein de l'**académie Fédérale d'administration**, sanctionnée par un examen suit souvent le recrutement.

L'accès à la fonction publique Autrichienne est soumis à des conditions d'âge, de maîtrise de la langue et d'aptitudes. En 1994, le statut des fonctionnaires et des agents contractuels a été adapté aux exigences communautaires en matière de libre circulation des travailleurs. Seuls les **emplois impliquant une participation directe à l'exercice des pouvoirs souverains** ou la prise en charge d'intérêts essentiels de l'Etat sont **réservés aux nationaux**.

- rémunération et avancement

Deux systèmes de rémunération sont combinés :

- Le **système d'avancement avec primes de fonction**, qui a été introduit en 1994 : chaque employé dispose d'une carrière avec 19 échelons de salaire. L'avancement y est

automatique. Une prime de fonction, déterminée par la classification du poste de travail, et l'ancienneté peut s'ajouter au traitement de base

- La **rémunération effective immédiatement** lors d'une prise de responsabilités supérieures de management et de spécialité (« supplément de poste »).

- dispositions particulières pour la haute fonction publique

Le recrutement de tous les fonctionnaires est régi par *l'Acte sur la publication des postes vacants de 1989* qui contient des dispositions particulières pour les emplois d'encadrement supérieur. Les plus hauts fonctionnaires de la fonction publique, tels que les directeurs d'administration centrale sont nommés pour des **mandats limités à une durée de 5 ans**.

Afin de promouvoir la parité hommes/femmes, un amendement de 2008 à cet Acte vise à augmenter le nombre de candidates à ces postes de directions et à renforcer la transparence des procédures de recrutement. En effet, seul 16,4% des directeurs généraux sont des femmes.

Les performances des hauts fonctionnaires font l'objet d'une évaluation annuelle par leur supérieur hiérarchique.

• LES REFORMES EN COURS

Depuis quelques années, la réforme administrative se concentre sur la **réduction des coûts et du personnel** à tous les niveaux du gouvernement. Ce programme de réforme comprend également des restructurations de compétences entre les différents niveaux de l'administration avec des mesures de décentralisation et de régionalisation. L'amélioration de la qualité de service au citoyen est aussi une préoccupation à travers la mise en place de « one-stop-shop » (espaces de services) dans les districts.

Un aspect important de la réforme budgétaire autrichienne est l'introduction de la notion de **performance budgétaire** qui suppose la mise en place d'indicateurs dans le processus afin de concentrer les débats sur les résultats plutôt que sur les moyens.

• FOCUS : la privatisation de certains services

La réduction des dépenses de personnel administratif se fait également à travers un processus d'externalisation qui affecte un nombre croissant d'institutions. Cela a parfois impliqué une privatisation, partielle ou totale, ou un transfert de compétences d'un ministère à une agence. Les services concernés sont les **universités, des réseaux ferrés fédéraux, des services de poste et de télécommunication**, de nombreux **musées et théâtres**, ainsi que les autorités de **finances et d'assurances**. Ce processus a débuté dans les années 1990 et a été mis en place à la suite d'une consultation avec les syndicats. Par conséquent, le personnel de ces services participe aux négociations collectives.

En 1985, l'administration publique fédérale employait 300 000 personnes, alors qu'elle ne compte plus que 133 000 agents aujourd'hui.