



BULGARIE

• DONNEES GENERALES

- données géographiques, économiques et démographiques

Superficie : 111 000 km²
Nombre de régions : 28
Entrée dans l'UE : 2007
PIB : 21,4 Mds euros
Population : 7,7 M hab.
Nombre d'agents publics : 83 943
(dont 47,1% de fonctionnaires)



- organisation administrative et politique

La Bulgarie est une **République parlementaire** depuis 1991. L'article 2 de la constitution proclame par ailleurs que « La République de Bulgarie est un **Etat unitaire à autogestion locale**. »

Le territoire est administrativement et politiquement divisé en municipalités (264) et en régions (28).

D'après la constitution, la **municipalité** est l'unité administrative et territoriale de base, au sein de laquelle s'exerce l'autogestion locale.

La **région** est chargée d'assurer la mise en œuvre de la politique de l'Etat, la défense des intérêts nationaux, la légalité, l'ordre public et exerce un contrôle administratif sur les actes des autorités locales. L'administration de la région est assurée par un **gouverneur**, nommé en conseil des ministres.

• LA FONCTION PUBLIQUE

-statut et catégories d'agents

L'administration bulgare connaît deux catégories de personnel :

- **les fonctionnaires** (47,1%), dont le statut est régi par une *loi de juillet 1999*, amendée à de nombreuses reprises
- **les agents employés sous contrat** (53,9%), qui relèvent du droit commun du travail.

- droits et obligations

La loi fixe aux agents publics un certain nombre d'obligations telles que : le **respect de la loi**, le respect du **secret**, la **neutralité politique**, ou encore la diligence dans les réponses apportées au citoyen. Les agents publics ont **une obligation d'obéissance hiérarchique**, sauf si l'ordre donné est manifestement illégal.

La loi reconnaît par ailleurs au personnel des droits tels que la **liberté d'opinion et la liberté syndicale**. Les fonctionnaires ne disposent **pas du droit de grève**. Ils peuvent uniquement marquer leur mobilisation en portant des symboles.

-dialogue social

Un **syndicat de fonctionnaires** qui défend les droits des agents publics a été **créé en 2004**. Il est **associé à l'élaboration des règles** ayant trait aux conditions de travail et de rémunération des agents publics ainsi qu'à la modernisation du système de retraite. Le taux de syndicalisation des fonctionnaires est d'environ 25 à 40%.

Les négociations ont lieu au sein du Conseil national tripartite composé de 2 représentants du Conseil des Ministres, 2 représentants de l'organisation de l'employé et de 2 représentants de l'organisation de l'employeur.

Il existe une obligation de mettre en œuvre le résultat des négociations collectives qui prendront donc la forme d'un texte de loi ou d'un accord politique.

- recrutement et formation

L'entrée dans la fonction publique bulgare est ouverte aux citoyens, majeurs, n'ayant jamais été condamnés pour un crime ou un délit.

Il n'existe **pas de concours** administratifs centralisés de recrutement. Environ 80% des nominations de contractuels et 35% des recrutements de fonctionnaires sont faits de façon ouverte, par désignation du candidat. L'article 10 de la loi sur la fonction publique requiert que toute nomination pour des missions de plus de 6 mois se fasse suite une **mise en concurrence des candidats**.

La formation professionnelle des agents publics est assurée par le **département de l'administration publique de l'Université de Sofia** ou par différents organismes de formation tel que l'**institut d'administration publique et d'intégration Européenne** créé en 2000.

- rémunération et avancement

Un règlement fixe les salaires minimaux pour chaque position dans le cadre de l'emploi public. La rémunération de base peut par ailleurs être augmentée par des **primes** qui dépendent des **résultats** obtenus par l'agent.

L'absence de véritable stabilité au sein de la fonction publique entraîne l'absence de « carrières administratives », et fait que le **système** Bulgare est plutôt celui de l'**emploi**.

- dispositions particulières pour la haute fonction publique

La loi sur la fonction publique définit l'ensemble des positions appartenant à la haute fonction publique (secrétaire général, directeur...). **Aucune procédure de recrutement dérogatoire** n'est prévue pour ces postes. Les hauts fonctionnaires sont recrutés à l'issue d'une mise en concurrence, comme les autres agents publics. Pour certains hauts fonctionnaires, un **comité de recrutement**, nommé par le conseil des ministres effectue le recrutement.

Les agents qui occupent un poste au sein de la haute administration pour la première fois de leur carrière doivent suivre **une formation obligatoire**.

- **LES REFORMES EN COURS**

En 2002, le conseil des ministres bulgare a adopté une **stratégie pour l'administration électronique**. Cette dernière est mise en oeuvre par le ministre de la fonction publique. Elle fixe des objectifs d'accessibilité en ligne des documents administratifs. Cette réforme vise aussi à accroître la possibilité pour les citoyens et les entreprises, de participer au processus de décision politique par voie électronique.

Depuis plusieurs années, une **stratégie anti-corruption** est mise en place. Cette stratégie permet de clarifier les relations entre l'administration et les citoyens. Plusieurs lois ont été votées pour définir clairement les droits et les devoirs des agents publics, **prévenir les conflits d'intérêt**, assurer des procédures de recrutement plus efficaces et plus transparentes ou encore développer les contrôles fiscaux. En 2002, une commission anti-corruption a été créée. Elle analyse l'impact des mesures antérieures, coordonne la stratégie anti-corruption et prépare les nouvelles mesures.

- **FOCUS : un programme pour la modernisation de l'administration, l'OPAC**

Afin de se conformer aux standards européens, la Bulgarie met en place un **programme opérationnel sur la « capacité administrative »** pour la période 2007- 2013 (*Operational Program Administrative Capacity, OPAC*).

Ce programme, cofinancé par l'Etat Bulgare et le fonds social Européen, vise à améliorer les relations de l'administration avec les usagers, à fournir un environnement favorable à la croissance économique, et à renforcer les performances et la transparence de l'administration et des organes judiciaires.

Pour atteindre ces objectifs, quatre axes de travail sont déterminés. Au sein de chaque axe, des priorités sont définies. Enfin, des actions type précisant l'administration responsable de la mise en œuvre de l'action, **des indicateurs, ainsi que les objectifs chiffrés** et les délais à respecter sont établis. Les quatre axes de travail sont les suivants:

- **Bonne gouvernance** : L'objectif est de doter l'administration d'une structure efficace, et d'assurer la transparence du système administratif. Pour cela, l'OPAC propose notamment de développer les partenariats public- privé, ainsi que la participation des ONG aux groupes de travail chargés de la définition et de la mise en œuvre des politiques publiques.
- **Gestion des ressources humaines** : l'objectif est de moderniser la gestion des ressources humaines et de renforcer les structures de la société civile. Pour ce faire, l'OPAC propose d'accroître le nombre de femmes et de jeunes dans le personnel, ou encore de développer des accords de coopération avec les universités.
- **Amélioration de la qualité des services rendus aux usagers et développement de l'administration électronique** : l'OPAC propose notamment d'augmenter le nombre de documents administratifs accessibles par voie électronique, de chercher à réduire les délais nécessaires pour fournir un service administratif et de développer les enquêtes de satisfaction auprès des usagers.
- **Assistance technique** : cet axe de travail prévoit les méthodes de communication et de mise en œuvre de l'OPAC.