



ESTONIE

• DONNEES GENERALES

- données géographiques, économiques et démographiques

Superficie : 42 200 km²
Nombre de comtés : 15
Entrée dans l'UE : 2004
PIB : 13 Mds euros
Population : 1,34 M hab.
Nombre d'agents publics : 28 000
(dont 70% pour l'administration d'Etat,
14% de militaires professionnels, et
16% au sein des collectivités territoriales)



- organisation administrative et politique

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

La **République** d'Estonie est un **État unitaire**.

La représentation de l'Etat est assurée au sein des 15 comtés (*Maakonnad*) par un **gouverneur**, qui est désigné par le Gouvernement central, sur recommandation du ministre des Affaires régionales et après consultation des représentants des autorités locales du comté. Le Gouverneur dispose d'un mandat de cinq ans et est responsable de l'administration du comté.

Au niveau décentralisé, les 194 communes rurales (*vald*) et les 33 villes (*linn*) disposent notamment de compétences en matière d'enseignement, de logements sociaux et de loisirs.

• LA FONCTION PUBLIQUE

- statut et catégories d'agents

La *loi sur le service public* du 25 janvier 1995 distingue 3 catégories d'agents :

- **le personnel officiel** (*officials*) : agents élus ou nommés au sein d'un service administratif. On distingue les officiels au service de l'Etat et ceux au service des gouvernements locaux.
- **les contractuels** (*support staff*) : personnel de bureau employé dans les services administratifs, sous des contrats de travail individuels de droit privé.
- **les vacataires** (*non-staff civil servants*) : agents employés pour une période limitée sous des contrats individuels de droit privé.

- droits et obligations

Les agents publics ont **droit à une rémunération**, qui est notamment définie en fonction de l'ancienneté, du niveau de diplôme et nombre de langues parlées. Les agents ont également **droit à 35 jours de congé** par an et à un **congé formation** payé de 3 mois, tous les 5 ans. Enfin, tous les agents publics officiels ont le **droit à une pension** de retraite.

Les agents publics doivent **accomplir leurs fonctions** de façon consciencieuse, désintéressée, et en cherchant l'intérêt public. Les agents doivent par ailleurs **déclarer leurs intérêts économiques** et financiers, conformément aux dispositions prévues par la *loi anti-corruption de 2002*.

Les agents publics ne bénéficient **pas du droit de grève**.

- dialogue social

Le taux de syndicalisation est assez faible dans la fonction publique estonienne : moins de 15% des agents. Durant les négociations collectives, les agents sont représentés par la Confédération des Syndicats estoniens, tandis que l'employeur est représenté par un comité interministériel présidé par le Ministère des Affaires Sociales.

Les sujets abordés concernent essentiellement les conditions de travail, de salaire, le système de retraite ainsi que les réformes du secteur public.

Le résultat des négociations doit ensuite être intégré à un texte de loi pour être applicable.

- recrutement et formation

Le **recrutement** ne se fait pas en Estonie par le biais du concours, mais de façon **décentralisée**, au sein de chaque ministère ou agence administrative, sur entretien et en fonction des besoins. Il existe néanmoins une exception pour les **hauts fonctionnaires** de l'Etat, qui sont recrutés, promus et évalués par le « **comité de recrutement et d'évaluation des hauts fonctionnaires d'Etat** », relié à la chancellerie d'Etat. Le chef de l'Etat ou les gouvernements locaux peuvent par ailleurs décider d'organiser des concours de recrutement pour certains postes.

En ce qui concerne la **formation**, les **universités** Estoniennes (Tallinn, Tartu...) délivrent des diplômes d'administration publique. L'académie de service public (**ATAK**) assure la formation continue des agents.

- rémunération et avancement

Le **salaire** des agents est déterminé par la *loi sur la fonction publique* et dépend de leur grade.

Le **système Estonien est celui de la carrière**. Les promotions se font donc par un changement de poste. Le supérieur hiérarchique de l'agent peut proposer sa nomination à un poste vacant plus élevé. Un comité d'évaluation valide ensuite la promotion de l'agent.

- dispositions particulières pour la haute fonction publique

En 2004, un statut particulier a été adopté pour les hauts fonctionnaires. Il s'applique aux secrétaires généraux d'administration centrale, aux secrétaires généraux adjoints des ministères, aux directeurs généraux d'agences et aux gouverneurs de comtés.

La loi prévoit que le recrutement des hauts fonctionnaires de la fonction publique d'Etat doit faire suite à une mise en concurrence ouverte des candidatures. Les critères et modes de sélections sont définis par le service recruteur. Les candidatures sont ensuite validées par le « **comité de recrutement et d'évaluation des hauts fonctionnaires d'Etat** », qui organise la procédure de **recrutement, la promotion et l'évaluation** des hauts fonctionnaires.

Les hauts fonctionnaires sont par ailleurs soumis à un **système d'évaluation des compétences**. Le programme informatique « *E-competence center* » permet d'archiver et d'analyser l'ensemble des informations concernant les compétences des hauts fonctionnaires.

- **LES REFORMES EN COURS**

Un **document cadre sur le développement des services public** a été adopté en 2004 et mis à jour en 2006. Le document prévoit un ensemble de mesures visant à accroître la qualification des agents publics, à mettre en place un système de rémunération lié à la performance et à rapprocher les conditions de travail et d'emploi dans le secteur public de celles du secteur privé.

En 2004, un **plan anti-corrupcion « Etat honnête »** a été adopté. Depuis cette date, l'Etat promeut le code d'éthique et des formations sur la déontologie sont dispensées aux agents publics.

Enfin, en 2005, un **règlement sur la planification stratégique** a été adopté par le gouvernement. La planification doit permettre aux services et aux agences de planifier et d'évaluer leurs activités. A terme, ce système devrait permettre de préparer plus efficacement le budget de l'Etat.

- **FOCUS : un plan national stratégique pour améliorer la performance administrative.**

Le **plan national stratégique** (*National Strategic Reference Framework : NSRF*) adopté le 21 juin 2007, définit comme une des **priorités nationales le développement de la « capacité administrative »**.

Pour atteindre cet objectif, le plan prévoit de développer le système de **planification** dans le secteur public.

Un système de **gestion par les résultats** devrait aussi être mis en place, afin d'accroître l'efficacité de l'administration.

Enfin, les **accords de coopération** avec la société civile et les Organisations Non Gouvernementales devraient être développés dans les années à venir.