



## IRLANDE

### • DONNEES GENERALES

#### - données géographiques, économiques et démographiques

Superficie : 70 000 km<sup>2</sup>  
Nombre de comtés : 26  
Entrée dans l'UE : 1973  
PIB : 191 Mds euros  
Population : 4,2 M hab.  
Nombre d'agents publics : 316 000



#### - organisation administrative et politique

L'Irlande est une **République** depuis 1949 et dispose d'un **régime parlementaire**.

Au niveau régional, les 5 « City Councils », les 29 « County Councils » et les 8 « Borough and Town Councils » ont des compétences en matière d'urbanisme, de construction, de sécurité routière, de fourniture d'eau et de système d'égout, de développement, de protection de l'environnement et de loisir.

### • LA FONCTION PUBLIQUE

#### - statut et catégories d'agents

Le Ministre des Finances est en charge de la fonction publique. Les agents publics sont soumis à *la loi sur la fonction publique de 1956*. La *loi sur la gestion du service publique de 2004* régit leurs conditions d'emploi et de recrutement.

Les agents de la fonction publique de la santé, de la police, de la sécurité sociale et des établissements publics sont sous l'autorité de leur Ministère respectif.

#### - droits et obligations

Le Taoiseach (Premier Ministre), les Ministres du gouvernement, les Ministres d'Etat, les membres des Oireachtas (corps législatif), le Procureur général, les conseillers spéciaux, les directeurs d'établissement publics et fonctionnaires et agents publics concernés sont soumis aux dispositions de l'Acte sur l'éthique dans la fonction publique de 1995 et de l'Acte sur les

standards dans la fonction publique de 2001. Ils ne peuvent accepter de dons, utiliser des informations officielles à des fins personnelles et ont un devoir d'obéissance.

La section 5 du code des la fonction publique (*circulaire 26/2004*) **interdit aux agents publics de s'engager dans la vie politique**. Ils ne peuvent pas participer au débat public (écrire dans des journaux, s'exprimer dans les médias...), sauf si cela est nécessaire dans le cadre de leurs fonctions.

Les agents jouissent de **la liberté syndicale** et du **droit de grève**.

#### - dialogue social

Il existe en Irlande une longue tradition du dialogue social. Les accords sont en général conclus pour une durée de 3 ans. Dans le secteur public, ils ont traités à des sujets très variés tels que la modernisation du service public, le niveau de rémunération ou la flexibilité des conditions de travail. Lors des négociations, l'employeur est représenté par le Département des Finances et les employés par les 4 principaux syndicats de la fonction publique. Environ 60 à **80% des agents publics** irlandais sont membres d'un syndicat.

Les accords issus des négociations collectives doivent, en principe, faire l'objet d'une ratification par le Parlement avant d'être applicables. En cas d'échec des négociations, il existe une possibilité de recourir à l'arbitrage d'une tierce partie.

#### - recrutement et formation

Le recrutement est basé sur le principe du **concours**. L'Acte sur le management de la fonction publique de 2004 régit les procédures de recrutement et met en place la Commission pour les entretiens dans le service public (CSPA) ainsi que le Service public des entretiens (PAS).

La CSPA met en place des procédures basées sur des principes d'honnêteté, d'égalité, de justice, de sélection sur le mérite, de protection de l'intérêt général, d'application des bonnes pratiques dans la sélection et le recrutement des agents de la fonction publique et établissements publics. Ces principes sont exposés dans le Code des pratiques de recrutement dans la Fonction publique.

Le PAS fournit un service centralisé de recrutement, d'évaluation et de sélection pour la fonction publique et, le cas échéant, les autorités locales, les services de santé et de police (Garda Síochána).

Une fois recrutés, les agents sont soumis à une période probatoire de 1 an durant laquelle leurs compétences sont évaluées.

Le Ministère des Finances est en charge du Centre de formation pour la fonction publique (CSTDC) responsable de la formation. **L'institut d'administration publique (IPA)** dispense également des formations continues adaptées aux besoins des agents.

#### - rémunération et avancement

Les promotions sont fondées sur le **mérite** et sont attribuées suite à une procédure d'examen durant laquelle le candidat est évalué sur les compétences requises pour le poste convoité.

- **LES REFORMES EN COURS**

L'actuel **plan de modernisation de la fonction publique** fait suite à l'Initiative stratégique de management lancée en 1994 et développée par des Accords nationaux de partenariat successifs.

Un rapport de l'OCDE (*Towards an integrated Public Service*, publié le 28 avril 2008) préconise des recommandations pour poursuivre la modernisation de la fonction publique. Les principales recommandations du rapport sont les suivantes :

- continuer à accroître la **qualité** des services rendus,
- augmenter la **mobilité et la flexibilité du personnel**,
- accentuer la **valorisation de la performance**,
- poursuivre le programme **d'administration électronique**.

Un groupe (*task force to develop an action plan for the public service*) a été créé pour mettre en place ces recommandations.

- **FOCUS : vers des modes de recrutement plus flexibles**

En mettant en place la CSPA et le PAS, l'Acte sur le management du service public de 2004 a introduit plus de flexibilité dans les processus de recrutement de la fonction publique.

Les recrutements aux postes de hauts fonctionnaires, effectués par un comité spécial (*Top level appointments committee, TLAC*) ont été ouverts. L'éventail des grades nécessaire pour postuler à ces emplois a été élargi.

Afin de permettre aux services de recruter rapidement des agents qualifiés, un nouveau cadre de recrutement a été mis en place. Ce dernier permet aux ministères et aux agences de recruter des agents sous contrat directement. Ce système permet d'accroître la flexibilité des recrutements.