



LETTONIE

• DONNEES GENERALES

- données géographiques, économiques et démographiques

Superficie : 64 500 km²
Nombre de districts: 26
Entrée dans l'UE : 2004
PIB : 16,2 Mds euros
Population : 2,3 M hab.
Nombre d'agents publics : 241 500
(dont 52% pour l'administration d'Etat et
48% pour les collectivités locales)



- organisation administrative et politique

Le Lettonie est une **démocratie parlementaire**.

La Lettonie est par ailleurs un **Etat unitaire**. Il n'existe aucun service de l'administration centrale de l'Etat au niveau local ou régional.

D'un point de vue administratif, la Lettonie se divise en **26 districts (rajons)** qui disposent de compétences en matière de protection civile et formation des enseignants notamment. Les **530 communes (pasvaldiba)** gèrent notamment les services sociaux, la protection des enfants, l'aide au logement et la vie culturelle.

• LA FONCTION PUBLIQUE

-statut et catégories d'agents

Il existe deux catégories d'agents au sein de la fonction publique d'Etat.

- **Les fonctionnaires (53%)** sont régis par la **loi sur la fonction publique d'Etat de 2001**. Cette loi s'applique aux agents fonctionnaires d'environ 116 institutions (ministères, agences...)
- **Les employés publics (47%)** sont sous contrats et relèvent du **droit commun du travail**.

Le **statut de fonctionnaire n'existe pas dans les collectivités locales**. Ces dernières déterminent le statut de leurs agents de façon autonome.

- droits et obligations

Les droits et devoirs des fonctionnaires d'Etat sont fixés dans les *chapitres IV et V de la loi de 2001*. Ils ont des devoirs de **neutralité et de loyauté à la Constitution**. Les agents sont par

ailleurs **responsables de la légalité des actions prises dans l'exercice de leurs fonctions** et ont l'obligation de refuser d'exécuter un ordre illégal.

Le personnel de la fonction publique a **droit à la rémunération, à la formation, à un emploi permanent**, et ont le **droit de se syndiquer et de faire grève**.

-dialogue social

Les négociations se déroulent entre représentants des agences et ministères et la Confédération lettone des syndicats. Les sujets abordés concernent essentiellement les conditions de travail, les salaires, la sécurité sociale, la formation, la protection des travailleurs.. Malgré un taux de syndicalisation faible, d'environ 15%, les syndicats représentatifs sont régulièrement consultés et ont, par exemple, été intégrés aux groupes de travail chargés de la mise en place du système de paie unifié (voir focus).

Les résultats des négociations peuvent prendre la forme de textes de loi, de déclarations politiques ou de simples accords qui sont juridiquement contraignants.

- recrutement et formation

La *loi de janvier 2001* prévoit que tous les emplois publics doivent être publiés et pourvus à la suite d'une **mise en concurrence des candidats**. La décision de recruter appartient au premier ministre, à un ministre ou au directeur de l'institution concernée, après avis d'une commission d'évaluation. Les candidats sont en général recrutés sur CV, lettre de motivation et à la suite d'un entretien.

Les nominations aux postes de la haute fonction publique doivent être approuvées en conseil des ministres.

Les fonctionnaires de l'Etat ont le devoir « d'améliorer leurs compétences en fonction des nécessités de leur emploi ».

La formation continue des agents de l'Etat est assurée par l'**école publique d'administration (School of public administration)**. Cette école met en place des programmes en fonction des besoins de formation définis par la chancellerie et réalise des études relatives à la formation des agents. Des cours dans des domaines spécifiques sont par ailleurs organisés par d'autres organismes de formation.

Le centre de formation des collectivités locales (Local governments training center) assure la formation des agents des collectivités locales. Cela comprend la formation des enseignants, travailleurs sociaux, etc.

- rémunération et avancement

Les **principes généraux de la rémunération** des agents de l'Etat sont contenus dans le *code du travail* ou dans la *loi sur la fonction publique d'Etat*.

Les salaires des autres agents publics (agents des collectivités locales, enseignants, fonctionnaires de police...) sont fixés dans des *lois spécifiques*.

De manière générale, le salaire dépend du degré de complexité du poste (pour 67%), des performances de l'agent (pour 23%) et de son ancienneté (pour 10%).

L'avancement dépend de l'**évaluation** de l'agent, et du **degré de complexité** de son poste.

- **LES REFORMES EN COURS**

Depuis 2003, un **vaste programme de développement des ressources humaines** est mené par la chancellerie d'Etat. Ce programme comprend différentes actions destinées à améliorer les modalités de gestion du personnel et à accroître les performances des agents

- La chancellerie d'Etat, en partenariat avec le ministère des finances met actuellement en place un **système de rémunération unifié** pour l'ensemble des employés publics de l'Etat. Cette réforme permet de disposer d'un système de rémunération transparent, juste et motivant.
- La chancellerie d'Etat favorise par ailleurs la **formation des agents**, en élaborant des séminaires de formation pour les agents avec des organismes de formation supérieurs et en élaborant des plans de formation adaptés aux besoins de chaque service.
- Un **système de gestion du personnel par les compétences** se met en place pour le recrutement, la formation et la rémunération des agents.

- **FOCUS : le système de rémunération unifié.**

Une loi mettant en place un système de rémunération unifié pour l'ensemble des agents publics d'Etat a été adoptée par le gouvernement Letton en décembre 2005. Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006 et sa mise en place sera achevée en 2011.

Avant 2006, les procédures de paiement des salaires des agents publics étaient organisées par 21 lois et règlements différents.

La loi définit désormais les échelons de salaires et les conditions nécessaires d'être attaché à chacun d'eux.

Le niveau des salaires est par ailleurs réévalué tous les ans en fonction des salaires pratiqués dans le secteur privé, et de l'état des finances nationales.