



POLOGNE

• DONNEES GENERALES

- données géographiques, économiques et démographiques

Superficie : 312 500 km²
Nombre de régions : 16
Entrée dans l'UE : 2004
PIB : 306 Mds euros
Population : 38,2M hab.
Nombre d'agents publics : 3,5 M
(dont 120 000 dans la fonction publique)



- organisation administrative et politique

La Pologne est une **République unitaire**. L'administration de l'Etat est assurée par les **services de l'administration centrale** et au niveau déconcentré, dans chaque région, par un **Voïvoïde (préfet)** nommé par le gouvernement.

Au niveau décentralisé, la Pologne compte **16 régions (Voïvoïdes)**, compétentes en matière de routes, politique sociale, **38 comtés (Powiaty)**, qui gèrent les questions d'environnement, emploi et des **municipalités (Gmina)**, compétentes notamment sur les questions de transport public et de logement.

• LA FONCTION PUBLIQUE

- statut et catégories d'agents

La *loi sur la fonction publique du 24 août 2006* régit le statut des agents de la fonction publique qui sont répartis en 2 catégories :

- les **fonctionnaires** nommés
- les **employés de la fonction publique** qui sont soumis à un contrat de travail

Sur les 120 000 membres de la fonction publique, 6 000 disposent du statut de fonctionnaires.

Les **agents des collectivités locales** ne sont pas inclus dans les effectifs de la fonction publique et sont régis par une *loi de 1990*.

- droits et obligations

Les agents de la fonction publique sont soumis à une série d'obligations telles que **l'impartialité**, la **neutralité**, le **secret professionnel**, ou encore la bonne gestion des ressources publiques. Ils ont aussi une obligation de suivre des formations professionnelles et de se comporter de manière convenable dans l'exercice de leurs fonctions mais aussi en dehors. Ils ne peuvent pas faire part de leurs opinions politiques et ne peuvent cumuler leur emploi avec une mission de consultant notamment. Une partie de ces obligations est consignée dans le *Code de déontologie du 11 octobre 2002*. Ils ne peuvent pas exprimer des opinions ou participer à des grèves qui entraveraient le fonctionnement normal de leur service. En cas de manquement à ces obligations, les agents de la fonction publique s'exposent à des sanctions disciplinaires.

Ils bénéficient d'une série de droits tels que le droit à rémunération, à des congés payés et des congés parentaux, à une pension de retraite ou de handicap.

- dialogue social

Les trois principales organisations syndicales de la fonction publique polonaise sont : **la Convention nationale des syndicats (OPZ)** et **Solidarnosc** et le **Forum des syndicats (FZZ)**.

Les agents de la fonction publique ne disposent pas du droit de conclure des accords collectifs. Cependant, des **réunions informelles** ont lieu plusieurs fois par ans entre les organisations syndicales, les employeurs et le gouvernement représenté par la Chancellerie du Premier Ministre et la Direction générale du bureau de la fonction publique. Ces discussions sont l'occasion pour le gouvernement de consulter les syndicats sur des propositions de lois mais les conclusions n'ont pas de valeur juridique contraignante.

- recrutement et formation

Les principes régissant la procédure de droit commun pour le recrutement du personnel sont : **l'ouverture**, la **transparence**, et la **mise en concurrence**. Tout citoyen doit pouvoir accéder aux informations concernant les vacances de postes grâce à une annonce publiée au *Bulletin de l'Information publique* et sur internet. Le processus de recrutement est décentralisé : il est organisé dans le détail par les Directeurs généraux compétents.

Les agents de la fonction publique sont liés à l'administration par un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée ne pouvant excéder 3 ans. Pour devenir fonctionnaires, ils doivent remplir un certain nombre de conditions et notamment réussir l'examen de l'Ecole Nationale d'Administration Publique.

Les agents sont par ailleurs formés avant leur titularisation et au cours de leur carrière par les universités, ou par certains organismes spécifiques de formation tels que l'Ecole Nationale d'Administration Publique.

- rémunération et avancement

Le budget de rémunération de chaque bureau du personnel est fixé par le gouvernement. La rémunération de chaque employé est fixée par son bureau dans le respect des dispositions légales sur la fonction publique et en tenant compte de l'évaluation individuelle de l'employé.

L'avancement n'est pas automatique mais se fait au mérite.

- dispositions particulières pour la haute fonction publique

Les fonctionnaires de la haute fonction publique sont nommés du « State Staffing Pool » qui est un ensemble de candidats ayant réussi le concours de l'Ecole Nationale d'Administration Publique. Ces hauts fonctionnaires sont nommés de façon permanente. Il n'existe d'obligation particulière de formation pour ces fonctionnaires. Cependant, en pratique, la plupart participent à des cours organisés par la Chancellerie du Premier Ministre dans des domaines tel que le management, la transparence de l'administration, les finances publique, les ressources humaines et les questions européennes.

• **LES REFORMES EN COURS**

Suite à l'adoption d'une résolution par le Conseil des ministres en 2008, une grande réforme de la fonction publique est en cours. Celle-ci vise essentiellement à redéfinir le rôle de la fonction publique et à mettre des mécanismes efficaces de gestion des ressources humaines.

Les objectifs fixés sont les suivants :

- rendre conforme à la Constitution certaines réglementations actuelles
- mettre en place une institution chargée spécifiquement de la fonction publique
- construire un système solide et uniforme de gestion des ressources humaines
- inclure certains postes de direction dans la fonction publique
- recruter des hauts fonctionnaires par le biais d'une procédure de concours ouverte ou par la promotion interne.

Les bases légales de ces réformes ont déjà été adoptées par le Parlement.

D'autres réformes sont en cours notamment concernant la rémunération. L'objectif est d'uniformiser le système pour toute la fonction publique en prenant plus en compte l'évaluation de la performance des agents.