



SLOVAQUIE

• DONNEES GENERALES

- données géographiques, économiques et démographiques

Superficie : 49 000 km²
Nombre districts : 79
Entrée dans l'UE : 2004
PIB : 38 Mds
Population : 5 M hab.
Nombre d'agents publics : 37 000



- organisation administrative et politique

Etat unitaire, la Slovaquie est une **démocratie parlementaire**.

A l'échelon déconcentré, l'Etat est représenté au sein de **79 districts**.

A l'échelon décentralisé, les **8 régions** disposent de compétences notamment en matière de gestion des routes, des hôpitaux, et de la culture notamment. Les **communes** traitent des questions telles que l'environnement, le logement, ou l'approvisionnement en eau.

• LA FONCTION PUBLIQUE

- statut et catégories d'agents

Les **fonctionnaires** sont régis par la *Loi sur la fonction publique n°312/2001* et par certaines dispositions du Code du Travail. Les agents publics sont soumis à la *Loi n° 552/2003 sur le travail d'intérêt général*, à la *Loi n°553/2003 sur la rémunération* et également à certaines dispositions du Code du Travail. Certains fonctionnaires de l'Etat, tels que les agents de la police, de l'armée ou des douanes sont soumis à un statut particulier.

Tous les **agents publics** sont employés sur la base de **contrats de droit privé**. Cependant, leurs conditions d'emploi résultent des textes de lois susmentionnés et sont donc un mélange de droit privé et de droit public.

- droits et obligations

La constitution garantit aux agents des **droits syndicaux**. A l'exception de certaines catégories d'agents, le personnel de l'administration dispose également du **droit de grève**.

Un *code de l'éthique* définit les exigences morales auxquelles doivent se soumettre les agents publics (neutralité, impartialité politique...)

- dialogue social

Le dialogue social s'organise à deux niveaux : l'administration centrale de l'Etat et le niveau de la « compagnie » (ministères, directions décentralisées...).

Au niveau central, les représentants du gouvernement négocient avec les syndicats, principalement le syndicat des services publics slovaques (environ 10% des agents publics sont membres d'un syndicat). Les résultats de leurs négociations s'appliquent à l'ensemble des fonctionnaires. Les sujets abordés concernent essentiellement les conditions de travail (rémunération, congés, temps de travail) et ainsi que d'autres aspects tels que les avantages culturels.

Au niveau des compagnies, les négociations ne peuvent qu'améliorer, en les précisant, les accords définis au niveau central, leur étendue est différente suivant si elles concernent les fonctionnaires ou les agents publics.

Une fois approuvés par le gouvernement, les accords conclus ont une valeur légale.

- recrutement et formation

Tout citoyen Slovaque a le droit de postuler pour un emploi de la fonction publique à partir du moment où il remplit les conditions définies par la *loi 312/2001 sur la fonction publique*.

Le recrutement dans la fonction publique Slovaque est décentralisé. Chaque service gère les emplois en fonction de ses besoins. Tous les postes permanents et certains postes temporaires vacants font l'objet d'une **publication**. Les procédures de recrutement doivent être conformes aux exigences définies par la loi de 2001 et la loi 93/2003 notamment en termes de transparence et de mise en concurrence.

La formation continue est à la fois un droit et une obligation pour les agents publics. Ces derniers doivent suivre au minimum 5 jours de formation par an. Sauf exception, ces formations sont organisées au niveau décentralisé.

- rémunération et avancement

Le **système slovaque est celui de l'emploi**. Le salaire des fonctionnaires comprend une part fixe et une part qui peut varier à tout moment de l'année suivant l'obtention de primes.

Un fonctionnaire ne peut être promu à un poste supérieur grâce à son ancienneté ou à la qualité de son travail. Le seul moyen d'obtenir une promotion est de passer par les procédures de sélection classiques.

- **LES REFORMES EN COURS**

Une réforme de la fonction publique est en préparation depuis 2006, ce nouvel Acte sur la fonction publique devrait entrer en vigueur au 1^{er} juillet 2009.

Les principaux changements sont les suivants :

- la décision administrative établissant la relation juridique entre l'administration et le fonctionnaire sera remplacée par un contrat comprenant des dispositions de droit privé et de droit public.
- la mise en œuvre de la relation juridique en matière de performance de la fonction publique relèvera de la compétence des bureaux du personnel
- la possibilité pour le fonctionnaire d'obtenir une augmentation annuelle du salaire de base suite à une évaluation de sa performance est exclue.
- les domaines concernés par les négociations collectives devraient être étendus

- **FOCUS : l'évaluation des agents publics**

Les objectifs n'ayant pas été atteints, la nouvelle réforme de la fonction publique devrait conduire à l'abandon des procédures d'évaluation annuelles systématiques des agents publics mises en place en 2004.

Seule l'obtention de bonus et de récompenses sera utilisée pour susciter la motivation des agents.