



DANEMARK

• DONNEES GENERALES

- données géographiques, économiques et démographiques

Superficie : 43 000 km²
Nombre de comtés : 14
Entrée dans l'UE : 1973
PIB : 215 Mds euros
Taux de croissance : 3,3 %
Population : 5,5 M hab.
Nombre d'agents publics : 800 000
(dont 23% pour l'administration d'Etat
16% pour les comtés et
61% pour les communes)



- organisation administrative et politique

Le Danemark, est une **monarchie constitutionnelle** et dispose d'un **Etat unitaire décentralisé**. La loi fondamentale de 1849, a été révisée en 1953, afin d'entériner le **régime parlementaire**.

Son administration comporte trois niveaux : le **gouvernement central**, les comtés (14 *Amtsråd*) et les communes (275 *Byråd*).

Les comtés sont responsables du système hospitalier, des écoles secondaires, et de la protection de l'environnement notamment. En vertu du principe de subsidiarité, ils assurent par ailleurs l'ensemble des fonctions que les communes ne peuvent assurer par elles mêmes.

Les communes gèrent différentes questions telles que la perception des impôts, la sécurité sociale, les déchets ou les bibliothèques.

• LA FONCTION PUBLIQUE

-statut et catégories d'agents

Le service public danois emploie 3 catégories d'agents.

Les fonctionnaires représentent 35% des agents publics. Leur statut est défini par le *code de la fonction publique de 1969*. Ils peuvent être permanents (emploi de droit commun) ou sous contrat à durée déterminée de 3 à 9 ans (emplois supérieurs).

Les agents publics employés sur la base de **conventions collectives** représentent 63% du personnel. Leurs conditions d'emploi sont proches du droit commun du travail. Les conventions collectives qui définissent leurs conditions de travail sont négociées entre le ministère des finances et les organisations syndicales. Elles prévoient notamment des dispositions concernant le système de rémunération, de congés et autres conditions d'emploi.

Les agents sous contrat individuel sont l'exception (environ 1% des agents publics).

- droits et obligations

Les agents ayant le statut de **fonctionnaire** ne disposent **pas du droit de grève**. Ces derniers ont droit à une indemnité équivalent à trois ans de salaire s'ils sont licenciés pour cause de suppression de poste et ils bénéficient d'un système de retraite spécifique.

-dialogue social

Le dialogue social est très développé dans le modèle Danois (voir FOCUS).

Des **accords cadre** sont conclus à un premier niveau entre les employeurs publics et les fédérations de syndicats. A un second niveau, des **accords complémentaires** plus spécifiques sont conclus entre les acteurs locaux.

L'administration centrale du Danemark est également impliquée dans le dialogue social intersectoriel européen par son appartenance au CEEP.

- recrutement et formation

La loi prévoit que les agents sont **recrutés et promus en fonction de leurs qualifications et de leur expérience professionnelle**. Le recrutement est donc ouvert et les personnes déjà en poste ne sont pas recrutées prioritairement.

Le recrutement est décentralisé au niveau de chaque ministère et de chaque administration. Le recrutement s'effectue en général sur CV, lettre de motivation et entretien.

Aucune condition d'âge ou de formation ne limite l'accès aux emplois publics. Par ailleurs, 90% des emplois sont ouverts aux ressortissants communautaires. Il n'existe pas de liste d'emplois juridiquement réservés aux nationaux, mais les emplois au sein de la police, de la justice et de l'armée sont en grande partie fermés.

La formation du personnel en cours de carrière n'est ni un droit, ni une obligation, mais **résulte de la demande de l'employeur**. **L'école Danoise d'administration publique** (*Danmarks Forvaltningshøjskole, DSPA*), créée en 1963, organise des séminaires de formation pour les agents publics.

- rémunération et avancement

La rémunération des agents publics comprend trois éléments :

- une **rémunération de base**, issue d'accords négociés au niveau central tous les 2 ans ;
- une **rémunération supplémentaire** fonction des spécificités de la fonction et des qualifications de l'agent ;
- et une **prime liée à la performance**.

La fonction publique danoise étant basée sur le **système de l'emploi**, aucune promotion automatique n'est prévue.

-dispositions particulières pour la haute fonction publique

Le recrutement des hauts fonctionnaires est ouvert à tous, les annonces de postes vacants étant publiés sur internet. En pratique, la plupart des cadres de la haute fonction publique sont recrutés en interne au sein des ministères.

Leurs performances sont évaluées une fois par an par le supérieur hiérarchique direct.

Une politique pour favoriser la diversité recommande que 4% des employés des ministères soient issus de minorités ethniques. L'Etat a également mis en place un projet pilote pour favoriser l'accès des femmes aux postes de haut fonctionnaires dans les institutions gouvernementales.

• LES REFORMES EN COURS

Le gouvernement Danois met en place depuis 2007 une « **réforme qualité** », qui vise à développer la qualité au sein de l'ensemble des services publics.

La mise en place de cette réforme est le résultat de négociations menées avec différents syndicats, des associations d'employeurs publics et les institutions.

La stratégie du gouvernement comprend des actions qui se déclinent autour de plusieurs axes :

- **satisfaction des usagers**
- développement de **l'attractivité des emplois du secteur public** et stabilisation du personnel
- **renforcement des comptés et des communes**
- **simplification des procédures** administratives

Depuis le 1^{er} janvier 2001, le fonctionariat est réservé à des fonctions particulières, énumérées dans la circulaire du 11 décembre 2000. Désormais, seuls les hauts fonctionnaires, les juges, les fonctionnaires de police, les personnels pénitentiaires et les militaires sont des fonctionnaires. Tous les autres agents publics sont régis par une convention collective.

• FOCUS : un dialogue social constant.

Le Danemark a une longue tradition de dialogue social, qui se retrouve au sein du secteur public.

L'ensemble des questions salariales et des conditions de travail des agents publics font l'objet de négociations et d'accords collectifs avec les syndicats.

Pour les employés de l'Etat, des **accords cadre** sont négociés **tous les trois ans** environ entre le **ministère des finances** (autorité qui représente l'Etat employeur) et la **fédération des employés de l'Etat** (*Central federation of state employees organisation : CFU*). Ces accords fixent les **dispositions générales** concernant les questions salariales et les conditions d'emploi des agents de l'Etat et sont juridiquement contraignants pour les parties.

Des **accords de branche** sont ensuite conclus au sein de chaque administration entre les syndicats et le ministère des finances pour fixer les conditions d'emploi et de salaire spécifiques à chaque groupe.

Au niveau local, la négociation collective suit le même schéma, mais est menée par la fédération des employés des gouvernement locaux (*association of local government employees organisations : KTO*)

En dehors des périodes de négociation des accords collectifs, l'Etat et les fédérations syndicales mènent des **projets d'intérêt commun** (publications, études, enquêtes...).

Les négociations sont basées sur le volontarisme de l'ensemble des parties. Les syndicats reconnaissent les prérogatives des employeurs publics en termes de gestion du personnel, alors que les employeurs respectent le droit des agents à s'organiser et à être représentés.

L'éventail des négociations ne connaît pas de limite. Ces dernières peuvent toucher aux salaires, au temps de travail, aux congés (annuels, maternité, paternité...), à la représentation syndicale, à la discrimination positive, etc.

Environ **90 à 95% des agents publics Danois appartiennent à un syndicat**. Les accords conclus s'appliquent à l'ensemble des agents, qu'ils soient syndiqués ou non.