



PAYS-BAS

• DONNEES GENERALES

- données géographiques, économiques et démographiques

Superficie : 41 900 km²
Nombre de provinces : 12
Entrée dans l'UE : 1957
PIB : 529 Mds euros
Population : 16,4 M hab.
Nombre d'agents publics : 1 M
(dont 12% pour l'administration d'Etat)



- organisation administrative et politique

Les Pays-Bas sont une **monarchie constitutionnelle à régime parlementaire**. Ce **royaume unitaire décentralisé** compte, en plus du niveau d'administration centrale, deux niveaux d'administration territoriale, les provinces et les communes. Les **12 provinces** (*provincies*) disposent de compétences qui sont pour la plupart partagées avec le gouvernement (maintien de l'ordre public, culture, loisirs et transports) ou avec les communes (logement et services sociaux). Les **467 communes** (*gemeenten*), disposent elles aussi de compétences partagées avec le gouvernement telles que le logement, le tourisme et l'enseignement primaire.

• LA FONCTION PUBLIQUE

- statut et catégories d'agents

Il existe deux catégories d'agents publics aux Pays-Bas :

- Les **fonctionnaires** disposent d'un **statut de droit public**. Leurs **conditions d'emploi sont très proches de celles des salariés de droit privé**. Cette situation résulte d'une politique de rapprochement entre le statut de l'emploi public et la situation générale sur le marché du travail, qualifiée de « normalisation ». Les fonctionnaires ne sont en effet pas titulaires de leur poste et ne disposent pas d'un droit à faire carrière dans l'administration. La majorité des agents publics du Royaume des Pays-Bas disposent du statut de fonctionnaire.
- Les **contractuels sont employés sur la base de contrats de droit privé**. Ce type de contrats ayant été supprimé en 1993, cette catégorie d'agents est **amenée à disparaître**.

- droits et obligations

Les fonctionnaires disposent des mêmes droits sociaux et politiques que les salariés du secteur privé. Ils peuvent cumuler leurs fonctions administratives dans une collectivité territoriale et leurs fonctions d'élu dans une autre collectivité territoriale. Seul le cumul d'un mandat national et de fonctions administratives est interdit.

Le **droit de grève n'est pas reconnu** aux fonctionnaires **dans les textes**. Cependant, depuis 1980, la Charte sociale européenne, qui est directement applicable aux Pays-Bas, accorde ce droit à tous les salariés. Le droit de grève des fonctionnaires est réglementé par la jurisprudence et limité pour certaines catégories d'agents (force armée, police, personnel des chemins de fer, hauts fonctionnaires...).

Les devoirs des agents publics sont la **neutralité, le loyalisme, la réserve et le respect du secret professionnel**. Ils peuvent être membres d'un syndicat et d'un parti politique mais doivent faire en sorte que ces activités soient compatibles avec les obligations inhérentes à leurs fonctions.

- dialogue social

Toute modification des conditions de travail et de rémunération des agents publics fait l'objet de discussions entre l'employeur, représenté par le Ministère de l'Intérieur, et les 4 principales organisations syndicales.

Environ **30% des agents** sont membres d'un syndicat.

En cas d'accord entre les parties lors des négociations collectives, celui-ci a alors une valeur juridique contraignante.

L'administration centrale et les municipalités des Pays-Bas sont impliquées dans le dialogue social intersectoriel européen par leur appartenance au CEEP.

- recrutement et formation

Il n'existe **pas de procédure formelle de concours** aux Pays-Bas. La procédure de recrutement débute par une **consultation du registre des fonctionnaires** en disponibilité ou désirant changer de fonction. Un **appel à candidature** ouvert est ensuite diffusé d'abord au sein du ministère concerné puis dans la presse. Il comprend la description de l'emploi ainsi que les conditions de formation et d'expérience exigées. Le chef de service dispose d'une assez grande latitude dans le choix de son personnel. Un système de **discrimination positive à l'égard des femmes existe pour les postes de cadre**. Une obligation de recruter au moins 2% de personnes handicapées est également prévue.

Il n'existe **pas de système de formation initiale** pour les fonctionnaires aux Pays-Bas. Un système développé de formation permanente est ouvert à l'ensemble des agents par le biais du **ROI** (*Oleidingsinstituut voor de Rijksoverheid* ou Institut de formation du gouvernement central et local). L'**IEAP** à Maastricht forme également les agents sur les questions européennes et publiques.

La gestion des ressources humaines des salariés des administrations publiques reste très décentralisée : les tentatives d'harmonisation sont difficiles à mettre en oeuvre. Les provinces et les communes ont, en outre, le pouvoir et la responsabilité d'adopter leur propre réglementation dans le respect des lois encadrant la fonction publique. Cela les oblige par exemple à adopter des politiques d'intégrité.

- rémunération et avancement

Le système de rémunération dans la fonction publique néerlandaise est essentiellement **fonction de l'emploi** occupé (sauf pour les diplomates) et de **l'évaluation des agents**.

A chaque grade (19) correspond une échelle de salaire. La rémunération des fonctionnaires progresse jusqu'à atteindre le haut de cette échelle. On octroie à chaque agent une augmentation annuelle après un an en poste si son travail est estimé satisfaisant.

Une **prime de mérite** peut être accordée aux agents en cas de travail particulièrement satisfaisant. Elle n'est pas de droit et ne sera pas forcément renouvelée l'année suivante.

Le **système est celui de l'emploi**, les agents ne peuvent donc, en théorie, faire valoir **aucun droit à l'avancement**. Néanmoins, les vacances d'emploi sont systématiquement proposées aux fonctionnaires et il existe peu de pressions extérieures pour entrer dans la fonction publique. Les fonctionnaires peuvent donc se construire une carrière au sein de la fonction publique.

- dispositions particulières pour la haute fonction publique

Une **nouvelle fonction publique** (*Senior Public Service : SPS*) est en place aux Pays Bas depuis 1995. Le SPS est composé de fonctionnaires ayant des fonctions d'encadrement et se découpe en trois niveaux de responsabilités :

- le « **top management group** », qui comprend les agents du dernier échelon (secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'agences). Ces agents sont nommés pour un mandat de 7 ans non renouvelable ;
- **les fonctionnaires des échelons 17 et 18**, qui exercent des fonctions de pilotage et d'encadrement et qui disposent de contrats allant de 3 à 7 ans ;
- **les agents des échelons 15 et 16**, qui constituent le vivier du SPS.

La **gestion des agents de la haute fonction publique est très centralisée**. A partir du 17^{ème} échelon, la liste de tous les postes vacants, doit être transmise au Bureau de la haute fonction publique. Ces postes sont ouverts aux candidats internes et externes. Le Bureau établit ensuite, en coopération avec le ministère recruteur la fiche de poste ainsi que la liste des candidats dont le profil est jugé intéressant.

Des **programmes de formation** continue et spécialisée sont prévus pour les agents de la haute fonction publique. Ces programmes insistent particulièrement sur les questions de gestion, de management et de leadership.

Le Bureau a lancé un programme afin de favoriser le recrutement d'agents issus de minorités ethniques. En terme de parité hommes/femmes, l'objectif est d'atteindre 25% de femmes aux postes de la haute fonction publique d'ici 2011.

• LES REFORMES EN COURS

La réduction du poids de la bureaucratie fait l'objet d'un consensus au sein de la classe politique néerlandaise. Après les grandes réformes de l'Etat menées dans les années 90 (baisse importante des effectifs, évaluation systématique des politiques publiques et de leurs

performances), le gouvernement a mis l'accent sur la réduction des charges administratives (« better regulation ») et du nombre de fonctionnaires.

Une réforme lancée en 2008 prévoit de **réduire les effectifs** au sein de l'administration centrale. Le nouveau plan d'action intitulé Amélioration de l'Etat central (« Vernieuwing Rijksdienst ») vise à supprimer 12 800 ETP ou équivalents temps plein des effectifs centraux (pour un total actuel de 175 000 ETP ou même 189 000 en tenant compte des postes vacants), réalisant ainsi 630 millions d'euros d'économie d'ici 2011. En même temps, le gouvernement s'efforcera d'améliorer la qualité de l'Etat central au moyen d'une meilleure politique et d'une baisse des charges. Ce plan d'action sera accompagné d'une revalorisation des salaires et d'un fonds doté de 500 millions euros pour aider à la reconversion des agents.

Afin de réaliser cet objectif de réduction, l'Etat central a été défini comme l'ensemble des ministères et leurs agences ainsi qu'une trentaine d'organismes administratifs indépendants (« Zelfstandig Bestuursorgaan – ZBO »), partiellement ou entièrement financés par des tiers. Les agences et ZBOs sont tenus de spécifier le nombre de postes réduits dans leurs rapports annuels. Chaque ministère doit créer son propre plan d'action ainsi que pour le ou les ZBOs qui ressort(ent) du ministère. La réduction des effectifs sera répartie de façon inégale dans les différentes sous-strates au sein de ces administrations : 20% dans les services politiques, 25% dans le domaine du soutien, 20% dans le domaine de l'inspection, et 10% dans le domaine de l'exécution de la politique.

Le gouvernement néerlandais facilitera et promouvra la mobilité des fonctionnaires de l'Etat et demande de leur part une flexibilité plus importante qu'auparavant. Les fonctionnaires qui occupent un poste à supprimer, seront assistés par l'Organisation pour la mobilité des fonctionnaires « Mobiliteitsorganisatie » : composée de fonctionnaires des divers services ressources humaines des ministères, cette organisation a pour objectif de leur trouver un autre poste au sein de l'administration ou en dehors de celle-ci. Des licenciements forcés ne sont pas prévus : les fonctionnaires qui partent à la retraite ne sont pas remplacés et les fonctionnaires sur les postes à supprimer trouveront un autre poste grâce à l'organisation pour la mobilité des fonctionnaires. Chaque année, en moyenne près de 7 000 personnes quittent l'Etat central néerlandais. Avec une réduction moyenne prévue de 3 200 ETP par an, l'Etat central se voit tout de même obligé de continuer à recruter des fonctionnaires. Une nouvelle campagne *Travailler auprès de l'Etat central* (« Werken bij het Rijk ») a été lancée en 2007 afin d'attirer notamment des jeunes diplômés

• FOCUS : rapprochement des conditions de travail et d'emploi entre les secteurs publics et privés.

Les conditions de travail et d'emploi des agents fonctionnaires sont très proches de celles des salariés du secteur privé.

Toutes les différences entre le secteur public et le secteur privé ont été progressivement supprimées. Le juge administratif reste malgré tout compétent pour les litiges relatifs à la rupture des contrats de travail.