



PORTUGAL

• DONNEES GENERALES

- données géographiques, économiques et démographiques

Superficie : 92 000 km²
Nombre de districts: 18
Entrée dans l'UE : 1986
PIB : 155,3 Mds euros
Population : 10,8 M hab.
Nombre d'agents publics : 721 000
(dont 80% d'agents de l'Etat et
20% d'agents des collectivités locales.)



- organisation administrative et politique

La République du Portugal est un **Etat unitaire centralisé**. Le pays se divise en **18 districts**, chacun dirigés par un **gouverneur**, chargé de représenter le gouvernement et de contrôler l'exécutif régional. Le gouverneur dispose des compétences qui lui sont déléguées par le Ministère de l'Intérieur.

A l'échelle décentralisée, **les paroisses civiles et les communes** sont compétentes sur des questions telles que l'éducation, la culture et l'environnement

La création de régions administratives dotées d'une assemblée élue et d'un pouvoir exécutif (*Junta Regional*), bien qu'envisagée par la constitution depuis 1976, n'a jamais été mise en œuvre. Le processus de régionalisation n'a abouti qu'en ce qui concerne Madère et les Açores qui sont des régions autonomes.

• LA FONCTION PUBLIQUE

-statut et catégories d'agents

Le régime juridique des agents publics portugais ne fait **pas l'objet d'un texte unique**, mais d'un ensemble de normes constitutionnelles, législatives et réglementaires.

Les agents administratifs qui occupent un emploi permanent rémunéré sur le budget de la collectivité sont **fonctionnaires (environ 85% des agents)**. Ils sont soumis au système de la **carrière**.

Les **agents contractuels** sont eux rémunérés hors du cadre budgétaire.

D'après l'article 244 de la constitution, les **fonctionnaires des administrations locales** sont soumis aux **mêmes règles que les fonctionnaires de l'Etat**, mais la collectivité qui les emploie peut légèrement modifier leur statut.

- droits et obligations

Les agents publics bénéficient de la **liberté syndicale et du droit de grève**, à l'exception de certaines catégories d'agents. La constitution prévoit qu'aucune discrimination ne peut être exercée à l'encontre d'un agent en raison de l'exercice de ses droits politiques ou de fonctions publiques.

Les fonctionnaires sont par ailleurs tenus de **remplir leurs obligations**, sous peine de sanction disciplinaire.

-dialogue social

Différentes organisations syndicales et fédérations participent aux négociations sur les conditions de travail et de rémunération des agents publics. On peut notamment citer : la confédération générale des travailleurs Portugais (*Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses*, CGTP), la fédération nationale des syndicats du secteur public (*Federação Nacional de Sindicatos da Função Pública*, FNSFP), ou encore le syndicat du personnel technique de l'Etat (*Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública*, SINTAP). Le taux de syndicalisation est d'environ 25 à 40%.

L'employeur est quant à lui représenté par le Ministère de la Fonction publique et le Ministère des Finances.

Lorsqu'un accord est conclu, il est alors intégré à un texte de loi pour être appliqué.

- recrutement et formation

Le principe du recrutement au sein de la fonction publique portugaise est le **concours** (hormis pour les hauts fonctionnaires, pour lesquels il existe une possibilité de nomination par choix). Les principes de sélection du personnel sont définis dans les *décrets lois du 11 juillet 1998 et du 5 mars 2001*. Une **période probatoire d'un an**, pouvant être réduite à 6 mois est prévue avant la titularisation définitive des fonctionnaires.

La formation continue est assurée par l'**Institut National d'administration** et par le **Centre de formation des collectivités territoriales (CEFA)**. Les syndicats sont également habilités à offrir des formations.

- rémunération et avancement

Le système de rémunération intègre un **traitement de base mensuel** (correspondant au grade et à l'échelon), des **prestations sociales complémentaires** et un **traitement supplémentaire lorsqu'un travail spécial a été fourni** par l'agent.

L'**avancement** se fait par **promotion ou par progression**. L'**évaluation** du personnel est déterminante pour la promotion. Depuis 2004, un système intégré d'évaluation des fonctions dans l'administration publique est mis en place. Il permet de fixer pour l'ensemble des services un modèle global d'évaluation.

-dispositions particulières pour la haute fonction publique

Un *décret loi de 1989* définit la haute fonction publique comme l'ensemble des agents qui exercent **des fonctions de direction, gestion, coordination et contrôle des services de l'Etat** (directeurs généraux, sous directeurs généraux, directeurs de services et chefs de bureau).

Les hauts fonctionnaires sont **choisis librement en fonction de leur expérience** et de leurs compétences.

Les directeurs généraux sont nommés par arrêté conjoint du premier ministre et du ministre concerné.

L'évaluation des hauts fonctionnaires repose sur le degré d'accomplissement des objectifs définis, leurs compétences, leur leadership et l'opinion externe à leur égard.

Une politique spéciale pour promouvoir la diversité s'applique à toute la fonction publique et par conséquent, à la haute fonction publique, celle-ci concerne notamment l'accès des personnes handicapées à ces postes.

• LES REFORMES EN COURS

Durant les trois dernières décennies, le nombre des fonctionnaires était passé de 100.000 à 720.000, dont 230.000 dans le secteur éducatif et 116.000 dans le secteur de la santé, les administrations locales employant 100.000 fonctionnaires.

Depuis 2006, l'Etat cherche à réduire les dépenses de la fonction publique.

En 2005, un premier paquet de mesures avait **bloqué les carrières, ainsi que l'évolution des salaires** supérieurs à 1 000 euros. Depuis 2006, les seules augmentations de salaires consenties sont liées au mérite et non à l'ancienneté.

Les **conditions de travail dans le secteur public sont par ailleurs peu à peu alignées sur celle du secteur privé**. L'âge de la retraite a été repoussé de 60 à 65 ans il devrait atteindre 66 ans en 2017. Le remboursement des frais médicaux est passé de 100% à 55%.

Un **programme de réduction des effectifs** de la fonction publique a par ailleurs été mis en place. La moitié des corps qui composent aujourd'hui la fonction publique d'Etat devraient disparaître. En 2005, le gouvernement a fixé le principe d'une embauche pour deux départs et la réduction de 25 % des postes de direction dans l'appareil d'Etat. Par ailleurs environ 75 000 postes devraient être supprimés d'ici à 2009.

Un vaste **programme de réorganisations administratives** a été lancé : le gouvernement portugais a annoncé la suppression de 246 des 518 services organiques et entités publiques de l'administration centrale, ainsi que la création de 60 structures nouvelles, réduisant ainsi l'administration centrale à 331 structures.

Un statut nouveau pour les directeurs a été adopté, qui définit leurs responsabilités, les qualifications qu'ils doivent posséder, les limites relatives à la durée de leur fonction et les contrôles auxquels ils sont soumis. Les principales innovations résident dans la création de mécanismes visant à assurer que leur action est guidée par la réalisation des objectifs fixés.

• FOCUS : le plan PRACE, vers une contractualisation de la fonction publique

Le **plan PRACE** (programme de restructuration de l'administration centrale de l'Etat) prévoit la contractualisation de la majorité des fonctionnaires de l'Etat. Une **loi votée le 19 juillet 2007** prévoit que 4/5^{ème} des fonctionnaires seront contractualisés d'ici à 2009.

Seuls les personnels des forces armées, des services de police et de l'information, les diplomates, les magistrats et les cadres administratifs, c'est-à-dire environ **20% des effectifs des fonctionnaires de l'Etat, conserveront leur statut**. Les autres agents de l'Etat signeront des contrats de travail de droit privé avec l'administration.

La loi permet cependant aux salariés de l'Etat déjà en place de conserver les droits sociaux dont ils bénéficient en tant que fonctionnaires et ne s'appliquera pleinement que pour les nouvelles embauches.