



## ROYAUME UNI

### • DONNEES GENERALES

#### - données géographiques, économiques et démographiques

Superficie : 244 100 km<sup>2</sup>  
Nombre de régions : 4  
Entrée dans l'UE : 1973  
PIB : 2 025 Mds euros  
Population : 60,7 M hab  
Nombre d'agents publics : 2,75 M  
(dont 20% au niveau central)



#### - organisation administrative et politique

Le Royaume Uni est une **monarchie constitutionnelle**, sans constitution écrite.

Le Royaume Uni est un **Etat unitaire avec certaines caractéristiques d'un Etat fédéral**, depuis la mise en œuvre du **programme de décentralisation de 1997** en Ecosse, au Pays de Galles et en Irlande du Nord.

Les **services de l'Etat** sont assurés par les **ministères et agences**. Il n'existe pas de représentation du gouvernement central à l'échelon local, mais les services de l'administration centrale sont répartis sur l'ensemble du territoire.

Au **niveau régional**, selon les régions, il existe depuis 1999 différentes institutions, dotées de **compétences à géométrie variable**. Le **Parlement écossais** dispose de pouvoirs législatifs sur les questions d'éducation, de santé et d'environnement. **L'assemblée galloise** peut légiférer sur les questions d'agriculture, de développement économique et de culture notamment. **L'assemblée d'Irlande du Nord** est elle compétente sur les questions de santé, d'éducation et d'agriculture. En **Angleterre** enfin, la **Greater Authority** de Londres traite les questions telles que le transport et de développement durable.

### • LA FONCTION PUBLIQUE

#### - statut et catégories d'agents

Au sens strict, seuls les agents travaillant pour les ministères ou leurs agences exécutives sont **fonctionnaires** (*civil servants*). Cela représente environ 10% des agents publics. Jusqu'à une période très récente, les règles relatives à leur statut relevaient de la tradition, et il n'existait pas de Code de la fonction publique. Depuis 1996, les conditions de travail au sein de la fonction publique ainsi que les règles relatives à la gestion des ressources humaines sont codifiées dans le *Civil Service Management Code*.

La majorité des **agents publics** (*public servants*) sont employés sur une base **contractuelle** et sont soumis à la législation du travail de droit commun. Les conditions d'emploi sont très variables entre les employeurs publics.

#### - droits et obligations

Les droits et obligations des fonctionnaires britanniques sont **codifiés depuis 1996** dans le *Civil Service Code*. Dans le respect des principes posés par ce code, **chaque département ministériel ou agence élabore ses propres règles**, qui sont consignées dans un *staff handbook*.

Les fonctionnaires sont soumis au **devoir de neutralité**. Selon leur degré de proximité avec un ministre ou avec le public, ils peuvent ne pas avoir le droit de s'engager dans des activités politiques nationales.

Le **droit de grève**, bien qu'il n'apparaisse dans aucun texte est **reconnu dans la pratique**.

Les agents publics ont droit à une rémunération et à une pension et à une indemnité en cas de licenciement.

Enfin, les fonctionnaires ont l'obligation de ne pas appliquer une décision hiérarchique qui leur semble contraire au Code, à la loi, ou à l'éthique.

#### - dialogue social

Au Royaume Uni, le **taux de syndicalisation est beaucoup plus élevé** dans le secteur public que dans le secteur privé. Environ deux tiers des fonctionnaires sont membres d'un syndicat, qu'ils choisissent en fonction de leur grade et de leur secteur d'activité. Les quatre principaux syndicats représentatifs de fonctionnaires sont le PCA (*Public and Commercial services union*), prospect, le POA (*prison officers association*) et le FDA (*association of first division civil servants*). Le principal syndicat d'agents public est l'Unison (1,3 millions d'adhérents).

Les syndicats sont consultés par le gouvernement (Cabinet Office et Treasury) pour **les négociations salariales** et toutes les **questions sociales intéressant le département**.

Les négociations débouchent généralement sur des engagements politiques. Lorsqu'un accord est conclu, celui-ci doit alors être appliqué.

En tant que membre du CEEP, l'administration centrale participe également au dialogue social intersectoriel européen.

#### - recrutement et formation

Le recrutement au sein de la fonction publique est soumis à des conditions de nationalité (75% des postes sont ouverts aux ressortissants de l'Union Européenne), de moralité et d'aptitude physique.

Le **recrutement** est basé sur une **procédure décentralisée** et se fait au mérite. Les modalités de recrutement sont fondées sur la compétition ouverte : les vacances de postes doivent faire l'objet d'une publicité dans les journaux et d'un **appel à candidature**. Aucune condition autre que les critères généraux de la fonction publique liés au niveau d'emploi et au poste considéré ne peut être exigée. Le recrutement et la procédure d'évaluation varie selon le poste à pourvoir.

Depuis les années 1980, le Royaume Uni met l'accent sur la **formation continue**. La gestion et le financement des formations sont **décentralisés**, mais il existe un **Etablissement supérieur pour la fonction publique** (*Civil service college*), ainsi qu'une **école nationale de gouvernement** (*national school of government*).

## - rémunération et avancement

Le système britannique est principalement un système d'**emploi**. La promotion au mérite et la valorisation de l'ancienneté existent, mais pour évoluer, les agents doivent postuler pour un emploi vacant.

La rémunération n'est pas liée à l'ancienneté, mais au niveau des responsabilités exercées (il existe des échelles de rémunération par niveau de responsabilité proches de nos grades), ainsi qu'aux performances des agents. Les départements ministériels et agences exécutives sont compétents pour déterminer la structure des échelles de rémunération dans le cadre du *Civil service management code* (ainsi par exemple un sous directeur ne pourra être rémunéré plus d'un ministère à l'autre, hormis la prime de performance).

## - dispositions particulières pour la haute fonction publique

Une nouvelle haute fonction publique a été mise en place en **1996** au Royaume Uni. Elle regroupe environ 3 000 agents recrutés par une agence spécialisée (*recruitment and assessment services agency*). Les agents de la haute fonction publique, bien qu'employés par différents ministères de tutelle, forment un groupe cohérent, avec un **système commun d'évaluation des performances** et un **barème de rémunération unique** (déterminé par une commission spéciale).

## • LES REFORMES EN COURS

Depuis 2005, une politique de **revue des dépenses publiques** (*capability review*) est menée par des auditeurs fonctionnaires et non fonctionnaires indépendants appuyés par une équipe au sein de l'administration du Premier Ministre.

Ils émettent des conclusions portant sur différents points tels que :

- le **budget des ministères**,
- **l'opportunité et la qualité des politiques publiques**
- les **ressources humaines** nécessaires pour atteindre les objectifs.

Depuis 2005, les performances de 18 ministères ont déjà été évaluées. Des plans d'amélioration et d'action ont été dressés.

De manière générale, les directeurs d'administration appliquent les plans d'action préconisés par l'audit puisqu'ils disposent d'une réelle capacité d'influencer les conclusions et que cela leur permet de faciliter la mise en place des réformes.

La réforme de la fonction publique a pris un véritable essor depuis 2006 par :

- la publication du nouveau code de la fonction publique et la création d'un prix de la fonction publique. Cette réforme a fait l'objet de débats très vifs, notamment parce que le fait de consacrer la fonction publique par la loi la sort de la précarité du droit coutumier.

- la publication d'un code de déontologie
- la publication d'une charte de la diversité et la mise en place d'un prix de la diversité

Un comité de management du service public réunissant tous les **directeurs généraux** des ministères se rencontre une fois par mois avec pour objectif : l'intégration de la politique stratégique et de l'action de ressources humaines,

Les objectifs actuels du Royaume-Uni en matière de gestion des ressources humaines sont :

- la professionnalisation de la fonction publique en matière de prestation de services, qui implique des formations importantes des techniques venues du secteur privé et une priorité aux relations avec les usagers.

- l'augmentation des capacités d'expertise afin de donner de meilleurs conseils aux autorités politiques (« evidence based policy » politiques justifiées par des expertises objectives)

## • FOCUS : le fast stream

Le fast stream est un programme qui permet **d'accéder aux postes de la haute fonction publique de façon accélérée**.

Les personnes acceptées dans le programme accèdent rapidement à des postes de conseiller, chef de projet ou d'expert dans divers domaines. Ces agents doivent **changer de poste tous les 12 à 18 mois**. Ils doivent par ailleurs suivre environ **15 jours de formation par an** (souvent au sein de *la national school of government*) et disposent de périodes destinées à **l'auto formation** (grâce à des supports CD roms...).

Pour pouvoir participer à ce programme, des exigences de formation universitaire ainsi que des conditions de nationalité sont souvent posées. Le programme est **ouvert aux personnes émanant du secteur privé, comme du secteur public**. Les agents déjà fonctionnaires peuvent suivre un programme de fast stream interne. Leur premier poste se situe au sein de leur administration d'origine.

Le fast stream se décompose en quatre programmes.

- **Le graduate fast stream** est le plus important des quatre programmes en termes de recrutement. Il permet d'accéder à des postes en administration centrale, au sein des services diplomatiques, au parlement et à des missions ayant trait aux sciences de l'ingénieur.
- **Le economists fast stream** permet de spécialiser les agents sur les questions de macroéconomie, de finance internationale, de taxation, etc.
- **Le statisticians fast stream** permet d'accéder à des postes traitant des questions de statistique et de sondage.
- **Le technology in business fast stream**, forme les agents sur les questions de modernisation des services publics.