



Etude CNFPT - EUROPA
Les fonctions publiques locales en Europe

- Royaume-Uni -

par Michel SENIMON
Secrétaire général d'EUROPA

ROYAUME-UNI

- Sommaire -

I - Système politique et administratif

I-1. Structures nationales

I-1.1. Caractéristiques étatiques.

- Données géographiques (superficie, habitants, densité)
- Données économiques (PIB, autres, financement)
- Données politiques (*régime, pluripartisme*)
- Données institutionnelles (unitaire, fédéral, décentralisé, déconcentré, sui générés)
- Organisation et évolution, grandes réformes actuelles.

I-1.2. Compétences étatiques.

- Types d'activités (régaliennes, commerciales, sociales, économiques...)
- Secteur monopolistique. (*activités*)
- Secteur concurrentiel, initiatives privées. (*activités*)
- Organisation et évolution, grandes réformes actuelles.

I-2. Structures territoriales

I-2.1. Caractéristiques des institutions territoriales.

- Données géographiques (nombre, taille, superficie, habitants, densité)
- Données économiques et politiques (PIB, sources de financement, autres, autonomie)
- Données institutionnelles (organisation, structures, contrôle de l'Etat)
- Organisation et évolution, grandes réformes actuelles

I-2.2. Compétences territoriales.

- Nature des compétences.
- Domaine des compétences.
- Gestion des compétences (directes, indirectes - délégation contractuelle)
- Finances locales
- Organisation et évolution, grandes réformes actuelles.

II - Système(s) de fonction(s) publique(s)

II-1. Caractéristiques générales du ou des système(s) de fonction(s) publique(s)

II-1.1. Système de carrière ou d'emploi (statut ou droit commun du travail – textes principaux).

II-1.2. Effectifs des agents publics (nationaux et/ou locaux) : (nombre, âge, répartition hommes femmes, évolution de l'offre d'emploi, départ à la retraite, répartition des agents par type d'emploi).

II-1.3. Architecture générale et organisation de la fonction publique locale.

II-2. Le régime juridique des agents publics locaux

II-2.1. Différentes catégories d'agents publics (nationaux et/ou locaux) rencontrés.

II-2.2. Recrutement et formation.

II-2.3. Avancement et promotion.

II-2.4. Rémunération.

II-2.5. Droits et obligations (éventuellement, précisez l'existence et le contenu du droit syndical reconnu aux agents locaux).

II-3. Réformes en cours et tendances actuelles.

III - Système de protection sociale des agents publics locaux au Royaume-Uni.

III-1. Caractéristiques générales du système de protection sociale

III-1.1. Principes généraux de base et organisation.

III-1.2. Existence ou non de spécificités pour les agents publics locaux, dans la négative description du régime général commun.

III-1.3. Dernières évolutions (présentation et analyse critique).

III-2. Présentation des principaux risques de sécurité sociale

III-2.1 Maladie.

III-2.2 Maternité et charges de famille.

III-2.3 Risques professionnels.

III-2.4 Vieillesse.

III-3. Présentation et apport des dernières réformes

I-1. Structures nationales

I-1.1. Caractéristiques étatiques

- Données géographiques (superficie, habitants, densité)

Nom officiel : Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord (*sachant que la Grande-Bretagne = Angleterre + Ecosse + Pays de Galles, que le Royaume-Uni = Grande-Bretagne + Irlande du Nord et que les Iles britanniques = Royaume-Uni + République d'Irlande*)

Superficie : 243 610 km² (*dont Angleterre : 130 443 km² ; capitale : Londres - Ecosse : 78 822 km² ; capitale : Edimbourg - Pays de Galles : 20 778 km² ; capitale : Cardiff - Irlande du Nord : 13 576 km² ; capitale : Belfast*)

Population : 58,8 millions d'habitants (*chiffres de juin 2004*) dont : **Angleterre :** 49 138 831 hab. **Ecosse :** 5 064 200 hab. - **Pays de Galles :** 2 903 085 hab. - **Irlande du Nord :** 1 689 300 hab.

La population britannique est inégalement répartie et se concentre principalement dans les grandes villes, les bassins industriels et surtout dans le Sud-Est de l'Angleterre (Londres et sa couronne). La population britannique est urbaine à 90%.

Densité : 244 habitants au km² ; la Grande-Bretagne est l'un des pays les plus densément peuplé au monde.

Capitale : Londres (*7 188 000 hab. – chiffres de mai 2003*)

- Données économiques

Population active : 28,6 millions d'actifs, soit 48,7 % de la population totale (*en juin 2004*). 80% des emplois sont dans les services, 20% dans l'industrie . Les femmes représentent 44,3% de la population active. Les tendances les plus récentes révèlent l'augmentation du travail à mi-temps et la précarisation des emplois : ils sont souvent à durée déterminée .

Taux de chômage : 4,7% (*fin mars 2004*). Il est l'un des plus bas d'Europe .

Taux de croissance : 2,8 % (*en moyenne annuelle sur la période 1996-2001*)

PIB : 1 795 milliards de dollars (*valeur 2003*) - croissance du PIB : 2,2 % en 2003 – 4^{ème} puissance économique mondiale.

PIB/hab. (euros) : 26 554

PNB/hab.(US\$) : 24 460

Taux d'inflation : + 1,4 % (*en 2003*). Il est l'un des plus faible d'Europe

Dépenses publiques totales/PIB : 37,2 %

Investissement public/PIB : 1,3%

Dettes publique/ PIB : 39,7 %

- Données politiques

Le Royaume Uni est constitué officiellement depuis 1707 de nations autrefois indépendantes : *l'Angleterre, le Pays de Galles, l'Ecosse et d'une partie de l'Irlande*, qui fut indépendante jusqu'en 1175, et qui a retrouvé son indépendance pour les 5/6 de son territoire en 1921.

Mais le Royaume Uni de Grande Bretagne est dominé par l'Angleterre (85% des électeurs), sous l'autorité législative du parlement de Westminster. Le Royaume Uni est donc **juridiquement un Etat unitaire**, même si une certaine autonomie culturelle et politique est accordée aux anciennes nations souveraines.

La Grande-Bretagne est **l'une des plus vieilles monarchies constitutionnelles**. Le système politique est régi , non par un texte constitutionnel unique, mais par le droit coutumier (*common law*), des décisions de justice et des textes fondamentaux réglementant les institutions, de plus en plus nombreux aujourd'hui (*la Grande Charte de 1215, la Pétition des droits de 1628, l'Habeas Corpus de 1679, l'Acte d'Union de 1707, le Reform Act de 1832, la loi de 1911 sur le Parlement, le Plan Beveridge de 1942, le Human Rights Bill de 1998, ...*).

La Grande-Bretagne a opté pour un **régime parlementaire dès le XVIII^{ème} siècle**. Le roi se désintéressant des affaires du royaume, le premier ministre s'est affirmé.

Le pouvoir exécutif est dualiste. Il se compose de la Reine et du Gouvernement dirigé par le Premier Ministre.

Le Chef de l'Etat est la Reine Elisabeth II, Reine de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et Chef du Commonwealth, depuis le 6 février 1952. Si, sur le plan formel, ses pouvoirs sont les mêmes qu'au XVII^{ème} siècle, son rôle politique est avant tout **protocolaire et cérémonial**, notamment à l'occasion de son discours d'ouverture de la session parlementaire. La plupart de ses actes sont **contresignés** par le Premier Ministre, et ses pouvoirs propres sont en réalité des **compétences liées**.

Aujourd'hui, la Couronne n'est plus qu'une **institution symbolique**. Ses prérogatives ont été dévolues au Premier Ministre qui doit néanmoins informer la Reine des principales affaires de l'Etat.

Le Premier Ministre est le personnage clé du système politique. Nommé théoriquement par le souverain, son nom s'impose en raison du mode de scrutin aux législatives (**scrutin majoritaire à un tour**) et du **bipartisme** qu'il engendre ; il est le **chef du parti vainqueur aux élections**, et apparaît ainsi comme un élu indirect des citoyens.

Par voie de conséquence, le Premier Ministre est l'un des chefs de gouvernement les plus puissants au monde, dans la mesure où il réunit à la fois les attributions de celui-ci et celles de Chef d'Etat. Leader de la majorité à la Chambre des Communes, il maîtrise le travail législatif. Qui plus est, il n'existe pas de contrôle de constitutionnalité des lois au Royaume-Uni. Ses pouvoirs sont néanmoins limités par le rôle de l'opposition à la chambre basse.

Véritable détenteur du pouvoir politique, il nomme une centaine de ministres ou secrétaires d'Etat, après sa prise de fonctions, parmi les représentants de la Chambre des Communes ou parmi les membres de la Chambre des Lords, dont seulement une vingtaine constitue le « Cabinet ». Il a le pouvoir de les révoquer individuellement.

Le terme de gouvernement a une acception large au Royaume-Uni. Il est en effet composé des ministres départementaux auxquels sont adjoints les ministres d'Etat et les sous-secrétaires d'Etat parlementaires. Font également partis du gouvernement les ministres non-départementaux, dont le titre est le plus souvent honorifique, ainsi que les membres du groupe parlementaire chargés des votes (*Whips*) et les conseillers juridiques du gouvernement.

Le véritable gouvernement est en fait le **Cabinet** qui réunit les principaux ministres et dont la composition dépend du Premier Ministre, à l'exception des ministres responsables des fonctions régaliennes de l'Etat : le *Treasury*, le *Home Office*, le *Foreign et Commonwealth Office* et le *Ministry of Defence*.

Le Cabinet définit la politique générale du gouvernement selon une logique de responsabilité collective. Le cabinet est assisté dans sa tâche par des comités plus ou moins nombreux selon les gouvernements. Il existe également un secrétariat permanent (***Cabinet Office***) qui coordonne les différents départements ministériels.

Les services du Chef du gouvernement sont composés d'une centaine de hauts fonctionnaires et parfois de quelques membres des partis politiques au pouvoir.

Outre sa fonction de chef du gouvernement, le premier Ministre est également responsable de la fonction publique. Il en détermine l'organisation et approuve la nomination des hauts fonctionnaires.

Le Parlement est bicaméral et se caractérise par la domination de la Chambre des Communes (*House of Commons*) sur la Chambre des Lords (*House of Lords*). Pour qu'une loi soit adoptée, l'accord de ces deux institutions est néanmoins nécessaire, ainsi que celui de la Reine, ce dernier étant systématique. Par ailleurs, le Parlement a le droit de promulguer ou d'abroger les lois.

Chambre aristocratique, **la Chambre des Lords** est la plus ancienne composante du Parlement britannique, mais son pouvoir politique est aujourd'hui très restreint. Elle a perdu son pouvoir de veto absolu en 1911. Convoquée par ordonnance, elle examine et amende, si nécessaire, les projets de lois envoyés à la Chambre des Communes. Son unique pouvoir réside dans la possibilité de retarder l'entrée en vigueur des mesures gouvernementales. En formation réduite, elle fait office de dernier degré de juridiction en jouant le rôle de Cour suprême d'appel au Royaume-Uni.

L'on peut être membre de la Chambre haute par **trois voies** : soit comme « ***Lord Spiritual*** » en étant archevêque ou évêque de l'Eglise anglicane, soit comme ***Pair héréditaire*** de par la naissance, soit comme ***Pair à vie*** nommé par la Reine.

Depuis le « *House of Lords Act* » de novembre 1999, réforme voulue par Tony Blair, l'actuel premier ministre, la Chambre des Lords est en pleine mutation. C'est ainsi que les **Pairs héréditaires** -au nombre de 750 environ- **ont été supprimés**. Cependant, à titre provisoire, **92 d'entre eux** (choisis par leurs collègues et les groupes de la Chambre des Lords) sont maintenus dans leurs fonctions, ce qui fait qu'à l'heure actuelle cette assemblée comprend **693 membres**, dont **26 archevêques et évêques** et environ **575 Pairs à vie**. Le rapport d'une commission royale a été publié le 20 janvier 2000. Il propose une chambre d'environ **550 membres**, dont la plupart seraient nommés par une Commission indépendante pour un mandat de 15 ans ; quelques membres de la Chambre seraient élus également pour un mandat de 15 ans. L'avant-projet de loi annoncé le 7 novembre 2001 par le gouvernement supprime pour les pairs héréditaires le droit de siéger à la Chambre haute, limite le nombre des membres de celle-ci à **600** : **30 % d'entre eux** devraient être des femmes ; **120 membres seraient élus au scrutin proportionnel** ; un même nombre serait nommé par une commission désignée par la Chambre elle-même ; **332 membres** seraient directement **désignés par les partis politiques**.

Chambre basse, la **Chambre des Communes** est le **fer de lance de la démocratie britannique**. Elle comprend **659 membres** (Members of Parliament ou « MP ») élus pour 5 ans dans autant de circonscriptions, au scrutin uninominal direct majoritaire à un tour. La Chambre des Communes exerce des fonctions législatives et financières et joue le rôle de garde-fou du gouvernement, pouvant le renverser mais aussi être dissoute par lui. Son prochain renouvellement aura lieu en 2006.

La Chambre basse ne se présente pas comme un hémicycle, mais met en scène le face à face de deux partis politiques. Les débats sont présidés par un « *Speaker* », élu par ses pairs de façon consensuelle. Le « Speaker » se doit d'être neutre.

Le Parlement et principalement la chambre des Communes, a recours à des commissions. Les commissions permanentes de la Chambre des Communes sont souvent le lieu de discussion des projets de lois, en présentation générale et presque toujours lors de l'examen article par article. Les commissions spéciales débattent, elles, de thèmes généraux qu'elles choisissent elles mêmes. Le « *Public Account Committee* » enquête, par exemple, sur l'utilisation des crédits votés par le Parlement. Enfin, trois commissions spéciales sont chargées de l'examen des textes communautaires.

Le Royaume-Uni se caractérise par une **remarquable stabilité politique** due à son mode de scrutin, le scrutin majoritaire à un tour, qui implique un bipartisme, et donc l'existence d'une majorité à la chambre basse soutenant le gouvernement. Les principaux partis à avoir dominé la scène politique ces 50 dernières années sont le parti travailliste, le « *Labour Party* » et le parti conservateur, le « *Conservative Party* », chacun ayant d'ailleurs gagné 8 élections générales.

Le parti perdant forme alors le cabinet de l'opposition, le « *Shadow Cabinet* », dont la reconnaissance officielle, atteste de son rôle de contre-pouvoir. Ce véritable statut conféré à l'opposition n'est égalé dans aucune autre démocratie au monde .

D'autres partis politiques participent également à la vie politique britannique : le parti libéral (« *Liberal party* »), créé en 1988 et deux partis nationaux (le parti du Pays de Galles « *Plaid Cymru-The party of Wales* » et le « *Scottish National* », le parti écossais).

Le Royaume Uni est **membre de l'Union européenne** depuis 1973. Le ministre des finances britannique a toutefois annoncé, en octobre 1997, que le Royaume Uni n'adhérerait pas à la monnaie unique, l'euro, mis en circulation en janvier 2002. Cependant, après avoir ratifié le traité d'Amsterdam en juin 1998, un plan national de transition vers l'euro à partir du 1^{er} janvier 1999 a été annoncé, en novembre 1998.

- Données institutionnelles

► Les autorités centrales et déconcentrés

L'organisation interne des services extérieurs de l'Etat **diffère selon chaque ministère** et il n'existe **pas de représentation du gouvernement central à l'échelon local** dans le cadre d'un « *système préfectoral* » assurant la coordination entre leurs différents services territoriaux. Cependant, les services extérieurs des ministères ne sont pas tous concentrés à Londres dans le quartier des administrations centrales (*Whitehall*), loin s'en faut. Les services de l'administration centrale sont répartis dans de **nombreux bureaux locaux ou régionaux**, en particulier en Ecosse ou au Pays de Galles, mais dont les **limites territoriales varient considérablement** d'un ministère à l'autre.

En Angleterre, l'organe d'Etat principalement concerné par les **questions d'ordre général relatives aux administrations locales**, est désormais le **ministère du Premier Ministre Adjoint** (Office of the Deputy Prime Minister), depuis la réorganisation du ministère de l'Environnement, des Transports et des Régions qui en avait précédemment la charge. Ce ministère qui **supervise**, en fait, l'action de l'ensemble des collectivités locales, constitue véritablement « *un organe de tutelle* ».

A ce titre, il exerce un **contrôle strict sur le niveau des dépenses locales** :

- il définit chaque année pour chaque collectivité, à partir d'un faisceau de critères, un montant théorique de dépenses de fonctionnement (Standard Spending Assessment ou SSA) nécessaires pour la prestation d'un niveau moyen des services publics ;
- il plafonne le montant annuel d'emprunts nouveaux par collectivité

Le **ministère du Premier Ministre Adjoint**, peut également, en cas de manquement de la collectivité, faire procéder à l'exécution forcée de certaines décisions ou, si nécessaire, désigner un **commissaire** chargé d'assumer les tâches de la collectivité défailante.

D'autres ministères ne sont directement concernés que par **certaines attributions** des administrations locales, telles que **l'éducation** (ministère de l'Education et de l'Emploi), **les services sociaux** (ministère de la Santé), **la police et les services de lutte contre l'incendie** (ministère de l'Intérieur). Ceux-ci, peuvent, dans leurs champs de compétences respectifs, **enquêter sur le fonctionnement des services publics locaux**. Certains disposent, à cet effet, de **corps d'inspection**.

Participent également à l'activité gouvernementale un certain **nombre d'organismes exécutifs ou consultatifs**. Les premiers interviennent de manière autonome sur la base des directives de leur ministère de tutelle et sont créés par la loi. Les seconds sont des comités créés par les ministres et revêtent des formes très diverses.

Par ailleurs, un réseau de **neuf structures gouvernementales** est chargé de la mise en œuvre de plusieurs programmes gouvernementaux dans l'ensemble des régions de l'Angleterre. Ces programmes sont placés sous la **responsabilité conjointe** du ministère en charge des collectivités locales, du ministère du Commerce et de l'Industrie, et du ministère de l'Education et de l'Emploi.

Témoins de la volonté du gouvernement central d'encourager le **développement des régions** et de déléguer la prise de décision au niveau régional, **des Offices pour le développement régional (*Regional Development Agencies - RDA*)**, couvrant l'ensemble des régions de l'Angleterre et l'agglomération londonienne ont été mis sur pied en 1999 et en 2000. Ces offices qui sont des **organes publics non ministériels** sont chapeautés par des conseils dont les membres issus des milieux d'affaires, de l'administration locale, du secteur de l'éducation, des syndicats et des milieux ruraux, écologiques et associatifs, sont nommés par le ministre de l'Environnement, des Transports et des Régions. Leur rôle est de promouvoir le **développement économique et la relance de la région, des investissements et de l'emploi**. Leurs opérations sont **surveillées** par des **chambres régionales**, composées de conseillers nommés par les autorités locales.

Enfin, il convient de noter que les **trois Secrétaires d'Etat** respectivement en charge du Pays de Galles, de l'Ecosse de l'Irlande du Nord, nommés directement par le Premier Ministre, continuent à **superviser l'action des collectivités locales de base** (Autorités uniques – Unitary authorities), nouvellement mises en place au sein de ces trois collectivités de niveau régional, depuis les lois de 1998, mais ce, **exclusivement dans les domaines de leurs compétences restantes** et non plus dans ceux qui ont été transférés au Parlement écossais à l'Assemblée nationale galloise et à l'Assemblée semi-autonome de l'Irlande du Nord. (cf. infra)

► L'évolution de la décentralisation

Dans le cadre d'un **processus de décentralisation ininterrompu** depuis plus de quarante ans, le **paysage institutionnel local** du Royaume-Uni est en **constante évolution** (*cf. schéma joint en annexe sur le processus de décentralisation depuis le mois de mai 1997*).

Les nombreux changements intervenus participent tous de la recherche **d'une solution optimale** entre la **taille des collectivités locales** - petite (proche des citoyens) ou grande (capacité à assurer sans faille la gestions des services au public), **les liens socio-économiques** - homogènes (communauté) ou hétérogènes (redistribution financière), et le **nombre de niveaux d'administration** - unitaire (lisible et efficace, mais parfois peu adapté à la gestion de quelques services) ou 2 à 3 niveaux (adéquat parfois, mais complexe et conflictuel).

Le choix politique effectué traduit en fonction de la période considérée , soit une **recherche de l'efficience**, soit **une expression de la communauté**, soit des **objectifs de politique « politicienne »**, les gouvernements et les groupes majoritaires au Parlement de Westminster changeant plus volontiers les structures qui ne sont pas favorables à leurs partis.

1) Les principaux textes législatifs:

- Les principaux textes législatifs instituant le cadre général de l'administration locales à **Londres** et **dans tout le reste de l'Angleterre** sont la loi de 1963 sur l'administration de Londres (London Government Act 1963) et la loi de 1972 sur l'administration locale (Local Government Act 1972) modifiée successivement par les **lois de 1985** et **de 2000** (Local Government Act 1985 et Local Government Act 2000).

Le « **Local Government Act 1972** » a institué un système à **deux niveaux d'administration** : les **Comtés et les Districts**, tant ruraux que métropolitains, alors que le « **Local Government Act 1985** » **a supprimé les Comtés métropolitains**. Plus généralement ces lois fixent les limites territoriales des collectivités locales et en réglementent l'administration. Elles contiennent également des dispositions relatives à l'organisation des collectivités locales, aux conditions d'éligibilité (y compris les modalités électorales), à leur mode de fonctionnement et à leurs compétences.

Le passage a un **seul niveau d'administration** dans certaines parties de l'Angleterre et du Pays de Galles (*cf. infra*) par la création et la mise en place des **Autorités uniques** (Unitary authorities) ne résulte pas, quant à lui, de dispositions législatives, mais de **simples décisions administratives** prises, à partir de l'année 1996, par le **ministère** en charge à cette époque **des collectivités locales**, après consultation, par voie de sondages, des populations concernées. De fait, les « **Unitary authorities** » anglaises et galloises exercent en pratique à la fois les **compétences des Comtés et celles des Districts**.

Depuis le « *Local Government Act 2000* », les collectivités locales anglaises et galloises (*Comtés, Districts et Autorités uniques*) peuvent désormais **conduire toutes les actions** qu'elles estiment de nature à améliorer le bien-être de leurs administrés et disposent donc, outre les compétences définies par la loi, d'une véritable « *clause générale de compétence* » en matière d'affaires locales.

Par ailleurs et afin de renforcer la démocratie locale par une séparation des organes délibérants et exécutifs, le « *Local Government Act 2000* » organise en Angleterre et au Pays de Galle, la mise en place de **structures exécutives locales** qui sont chargées de la préparation ainsi que de la mise en œuvre des politiques locales et du budget (cf. infra).

Enfin, les **assemblées locales anglaises et galloises** doivent **choisir le mode de renouvellement de leurs conseillers**, à savoir : *l'élection unique* tous les quatre ans, le *renouvellement par moitié* tous les deux ans ou *l'élection par tiers* pendant trois années consécutives (la quatrième année ne comportant aucune élection).

D'autres lois contiennent des **dispositions spécifiques** concernant le rôle des collectivités locales dans des domaines précis, tels **l'éducation et les finances**.

- L'administration locale au **Pays de Galles** est aussi régie par le « *Local Government Act 1972* », ainsi que par la **loi de 1994** sur l'administration locale du Pays de Galles (*Local Government – Wales Act 1994*) et par la **loi de 2000** (*Local Government Act 2000*). Les principales dispositions concernant **l'Ecosse** sont contenues dans les lois de 1973, 1975 et 1994 sur l'administration locale en Ecosse (*Local Government - Scotland Acts 1973, 1975, 1994*). L'organisation de l'administration locale en Irlande du Nord est régie par la loi de 1972 sur l'administration locale en Irlande du Nord (*Local Government – Northern Ireland Act 1972*)

La loi sur le gouvernement de **l'Ecosse** de 1998 (*Government of Scotland Act 1998*) et la loi sur le gouvernement du **Pays de Galles** de 1998 (*Government of Wales Act 1998*) régissent le statut et le fonctionnement constitutionnel des nouveaux organes institués entre l'Etat et les administrations locales et dotés de **pouvoirs législatifs délégués** par le parlement de Westminster (cf. infra).

La loi sur le gouvernement de **l'Irlande du Nord** de 1998 (*Government of Northern Ireland Act 1998*) contient de nouvelles dispositions relatives au **transfert des pouvoirs** en Irlande du Nord (cf. infra).

2) Les tendances actuelles

Les deux décennies **1980-1990** ont été caractérisées par :

- **une rationalisation de l'organisation territoriale** (fusions de collectivités locales et suppression d'un niveau local dans certaines zones) ;
- **la mise en place d'un contrôle de l'Etat sur le niveau des dépenses et des recettes des collectivités locales** (procédure du « rate-capping ») ;
- **la limitation des compétences locales** (transferts de compétences vers des organismes parapublics non élus) ;
- **mise en concurrence systématique avec le secteur privé** de la plupart des services publics locaux dans le cadre de procédures d'appels d'offres (système du « Compulsory Competitive Tendering – CCT »).

Depuis 1998, on observe en revanche **une évolution vers un peu plus de décentralisation** :

- **reconnaissance d'une compétence générale d'attribution** pour les affaires locales des collectivités anglaises et galloises (Local Government Act 2000) ;
- **mise en place progressive de structures exécutives locales** (Local Government Act 2000) ;
- **assouplissement** de la procédure de « rate-capping » ;
- **création de collectivités de niveau régional** au Pays de Galles, en Ecosse et en Irlande du Nord (principe de dévolution)

- Organisation et évolution , grandes réformes actuelles

Depuis son accession au pouvoir en 1997, Tony Blair a enclenché un **ensemble de réformes constitutionnelles d'une ampleur sans précédent** au Royaume-Uni :

- **réforme électorale** avec une volonté d'introduire une dose de proportionnelle dans les scrutins ;
- **réforme de la chambre des Lords**, actuellement en cours et qui aura des conséquences sur la répartition des compétences au sein du pouvoir législatif, entre la Chambre des Communes et la Chambre des Lords rénovée ;
- **poursuite du mouvement de renforcement progressif des pouvoirs locaux** dans le cadre du Livre blanc de janvier 2002 « *Strong Local Leadership – Quality Public Services* » qui prévoient notamment :
 - ⇒ la possibilité d'emprunter sans autorisation de l'Etat
 - ⇒ une refonte du système actuel de dotations ;
 - ⇒ un programme d'amélioration de la qualité des services publics ;
 - ⇒ la régionalisation de l'Angleterre, qui serait accompagnée d'une restructuration territoriale

Cependant, la **mauvaise posture politique** récente du premier Ministre a quelque peu **freiné l'avancée** de ces nouvelles réformes .

I-1.2. Les compétences étatiques

- Types d'activités

Les compétences exercées **exclusivement par l'Etat, au niveau central**, sont assez classiques :

- politique étrangère dont les relations avec l'Europe
- défense et sécurité nationale
- stabilité fiscale
- système économique et monétaire
- marchés des biens et des services
- politique de l'emploi
- sécurité sociale

- Secteur monopolistique

Il est réduit .

Les secteurs les plus importants : *transports , communications , acier , pétrole , charbon , gaz , électricité*, nationalisés par les travaillistes dans les années 40 **ont été privatisés** par les gouvernements conservateurs au cours des années 80 et 90

La privatisation des services d'intérêt économique général (SIEG) au Royaume-Uni a été accompagnée par une **régulation forte**, phénomène d'autant plus surprenant de la part de gouvernements qui vantaient les mérites de la libéralisation. Chaque loi de privatisation d'un SIEG monopolisé a créé un **Régulateur**, chef d'un Office de Régulation (Of tel, Of wat, Offer, Of gas). Son rôle principal est de **protéger l'usager** (on peut dire 'l'intérêt public') des excès d'un **fournisseur à tendance monopolistique**. Ses missions sont décrites dans **la loi de privatisation** et lui donnent beaucoup de liberté.

La loi a donné aux Régulateurs des **missions primaires** :

- veiller à ce que l'offre (supply) satisfasse toute demande « raisonnable »' ou « réalisable » ;
- veiller à ce que les fournisseurs puissent financer leur service ;
- promouvoir ou achever la concurrence.

Leurs missions secondaires confiées aux Régulateurs agissent en faveur de la **cohésion économique, sociale et territoriale**, même si cette idée n'est guère répandue au Royaume Uni :

- promouvoir et protéger les intérêts des clients (les prix et la qualité inclus) ;
- promouvoir la recherche ;
- assurer la sécurité ;

- protéger l'environnement ;
- protéger les services d'urgence ;
- protéger certaines catégories de clients, par exemple : des clients ruraux, les personnes âgées ou handicapées ;
- réguler la distribution des services aux régions défavorisées.

Les Régulateurs réalisent leurs objectifs en imposant des **conditions aux entreprises privées lorsqu'ils leur accordent les licences**; par exemple, le Régulateur-gaz a imposé des contrôles sur les prix du gaz pour les petits consommateurs; sur le niveau de performances après les interruptions dans l'alimentation du réseau. Un fournisseur de gaz doit le fournir à toute personne déjà connectée au réseau et ne peut pas faire de distinction excessive ("undue discrimination") entre les catégories d'usagers. Les amendes comprennent la reconsidération des prix contrôlés et les compensations aux clients. Au fur et mesure que la concurrence est introduite dans le marché, le rôle anti-monopole des Régulateurs décline. Cependant, comme un rapport du comité parlementaire du commerce et industrie le reconnaît, on aura toujours besoin de Régulateurs pour veiller à ce que les services moins rentables soient livrés, et qu'ils remplissent les objectifs environnementaux et sociaux.

- Secteur concurrentiel

Le Royaume Uni est l'un des premiers pays commerciaux et industriels du monde .

Avec un PIB de **1 795 milliards de dollars** (*valeur 2003*), il occupe le **4^{ème} rang mondial** , derrière les **Etats-Unis, le Japon, l'Allemagne, mais juste devant la France** .

La croissance du PIB britannique, la plus stable des pays du G7 depuis 1997, a crû **de 2,2% en 2003**. La consommation soutenue des ménages britanniques conjuguée à une hausse continue des investissements publics expliquent en partie le **différentiel de croissance** entre le Royaume-Uni et la plupart des pays de l'Union Européenne. Les ventes de détail ont connu une croissance certes plus volatile en 2003 qu'en 2002, mais toujours assez soutenue (+3,3% en 2003). Le Royaume-Uni confirme ainsi sa position de **4^{ème} puissance mondiale**.

Le secteur industriel britannique connaît depuis quelques années des difficultés. La production manufacturière décroît inexorablement depuis 2001, entraînant dans son sillon l'industrie traditionnelle britannique. Le secteur industriel ne représente plus en effet que **20,3 % du PIB du Royaume-Uni** et **l'emploi industriel a fortement baissé** (- 14% entre 1998 et 2003 et une perte de 125 000 emplois entre septembre 2002 et septembre 2003) ; ceci s'explique en partie par la multiplication, depuis un an, des **délocalisations d'entreprises** britanniques à destination de pays aux coûts de main d'œuvre plus faibles. L'emploi industriel représente aujourd'hui au Royaume-Uni, selon l'OCDE, **24,9% de l'emploi britannique total**.

Toutefois, **l'industrie de construction et du bâtiment** semble épargnée et représente encore 5,5% du PIB britannique. Les pôles **pétrolier, aéronautique, biotechnologique et pharmaceutique**, prometteurs car gourmands en capital humain, en technologies et en innovation (et par conséquent moins exposés pour le moment à la concurrence internationale, notamment des pays en développement), affichent également un réel dynamisme

- Organisation et évolution , grandes réformes actuelles

Pas d'informations disponibles sur ce point, en l'état de la recherche

I-2. Structures territoriales

I-2.1. Caractéristiques générales

Il y a **trois niveaux principaux de gouvernement** au Royaume-Uni : **l'Etat, les collectivités locales** et un **niveau intermédiaire**, né du transfert de certains pouvoirs en Ecosse et au Pays de Galles. La loi sur le gouvernement de l'Irlande du Nord de 1998 a posé les fondations pour un **transfert de pouvoirs** en Irlande du Nord.

Pays	Niveau intermédiaire	2 ^{ème} niveau	3 ^{ème} niveau
Royaume-Uni	<ul style="list-style-type: none"> - 1 Parlement régional - 2 Assemblées régionales 	<ul style="list-style-type: none"> - 34 Conseils de Comtés pour l'Angleterre - 1 Autorité du Grand Londres (Greater London Authority – GLA) 	<ul style="list-style-type: none"> - 36 Conseils de Districts métropolitains pour l'Angleterre - 238 Conseils de Districts ruraux pour l'Angleterre - 33 « Boroughs » de Londres (dont la « City ») - 26 Conseils de Districts pour l'Irlande du Nord - 100 Conseils d'Autorités uniques, (dont 46 pour l'Angleterre, 22 pour le Pays de Galles et 32 pour l'Ecosse)

- Données géographiques

Le Royaume-Uni comprend **6 types de collectivités locales** . L'organisation diffère selon les **zones géographiques**.

► Angleterre :

- en zone urbaine : **36** Districts métropolitains (Metropolitan Districts Councils)
- en zone rurale : soit **un seul niveau d'administration locale**, les **46 Autorités Unitaires** (Unitary authorities), soit **deux niveaux**, les **238 Districts** (Rural Districts Councils) et les **34 Comtés** (County Council)

« Boroughs » de Londres ⁽¹⁾	32
Corporation de la Cité de Londres ⁽²⁾	1
Conseils de Districts	238
Conseils de Districts métropolitains ⁽³⁾	36
Conseils d'Autorités uniques	46
Conseils de Comtés	34

⁽¹⁾ Les « **Boroughs** » de Londres, la Corporation de la Cité de Londres, les Conseils de Districts métropolitains et les Conseils unitaires sont tous des **structures administratives à un seul niveau** gérant à ce même niveau, les **principaux services publics locaux** sur leur territoire respectif. Partout ailleurs en Angleterre, la gestion des services publics se fait à **deux niveaux**, c'est à dire au niveau **des Conseils de Districts** et des **Conseils de Comtés**

⁽²⁾ La **Corporation de la Cité de Londres** est un corps historique unique, chargé d'administrer une petite zone de Londres.

⁽³⁾ Les **Conseils de Districts métropolitains** ont en charge les **6 grandes conurbations** autres que Londres : Greater Manchester, Merseyside, Tyne and Wear, West Yorkshire, South Yorkshire et West Midlands.

► Pays de Galles

Conseils d'Autorités uniques	22
------------------------------	-----------

Les **22 unités d'administration locales unitaires** du Pays de Galles gèrent toutes au même niveau unique les **principaux services publics locaux**.

► Ecosse :

Conseils d'Autorités uniques	32
------------------------------	-----------

Les **32 unités d'administration locales unitaires** d'Ecosse gèrent toutes au même niveau unique les **principaux services publics locaux**. **29** de ces conseils sont localisés sur la **grande île** et **3** sur les îles environnantes et ont pour charge les **Orcades, les Shetland et les Hébrides**. Ces 32 unités territoriales sont regroupées au sein de la « **Convention of Scottish Local Authorities** » (**COSLA**).

► Irlande du Nord :

Conseils de Districts	26
-----------------------	-----------

Les **26 unités d'administration locales unitaires** d'Irlande du Nord gèrent directement un nombre de **services publics locaux** plus réduit que les autres collectivités locales du Royaume-Uni. La **quasi-totalité** des compétences attribuées aux **Conseils de districts** a été **transférée à 9 circonscriptions administratives** (area boards) dont les membres **sont nommés** par le **Secrétaire d'Etat en charge de l'Irlande du Nord**.

Outre les principales unités administratives locales citées plus haut, il existe un certain nombre de **Conseils de paroisse** et de **Conseils de communes** en Angleterre, de **Conseils de communauté** en Ecosse et au Pays de Galles qui élisent également des représentants. Ces conseils ont peu de fonctions juridiquement définies, mais jouent **un rôle consultatif** non négligeable.

Par ailleurs et compte tenu de la taille très importante des collectivités locales, les **structures de coopération** sont très peu répandues. Il s'agit essentiellement **d'autorités associées** (*joint authorities*) assurant la **gestion de certains services** pour le compte de **plusieurs collectivités**. Ainsi en Angleterre, des autorités associées ont été mises en place dans **les zones urbaines à un seul niveau d'administration locale** pour la gestion des *transports de voyageurs, des services incendie et de secours, de la collecte et du traitement des déchets ménagers et de la police*.

- Données économiques :

Le gouvernement central contrôle plus **de 80% des recettes locales** : il ne reste donc qu'un champ très limité pour l'autonomie locale. Par ailleurs, « ***L'Audit Commission for Local Authorities*** », **commission de contrôle à l'échelon national** composée de commissaires aux comptes indépendants, exerce des **contrôles budgétaires** sur les collectivités : *vérification de l'équilibre des budget locaux, contrôle de la légalité des écritures comptables, identification des sources de gaspillage et proposition de mesures pour les faire disparaître ;*

Dans les collectivités importantes, les commissaires suivent les activités des collectivités au quotidien. Au vu des rapports des auditeurs, « ***L'Audit Commission*** » peut interdire à une collectivité de prendre ou d'appliquer une décision prévoyant des dépenses illégales ou qui se traduirait par une perte financière ou encore une écriture comptable illégale.

Les comptes des collectivités font, en outre, l'objet d'une **procédure d'audit interne**, généralement assurée par le trésorier de la collectivité.

- Données institutionnelles

► Les collectivités locales infra-régionales

Les collectivités locales infra-régionales ne connaissent pas véritablement, jusqu'à une époque récente, l'organisation classique distinguant entre **assemblée délibérante** et **organe exécutif**. La collectivité était administrée par un **conseil élu au suffrage universel direct**, au scrutin majoritaire à un tour, pour 4 ans.

La plupart instituait des **commissions exécutives spécialisées**, composées aux 2/3 de membres du conseil, et d'1/3 de personnes cooptées pour leur expérience ou leurs connaissances spécialisées.

Mais il n'existait pas, dans le gouvernement local britannique, de rôle équivalent à celui de **maire**. Un conseiller était élu chaque année par ses pairs pour présider les réunions du conseil (*major* dans les districts et *chairman* dans les Comtés), mais dont les fonctions de président était **purement honorifique**. L'influence politique majeure était assurée par le **leader du parti majoritaire au sein du conseil**, élu lui aussi pour un an, et les **présidents des principales commissions**. Certaines des compétences obligatoires (vote du budget, fixation d'un taux de l'impôt local, ...) ne pouvaient être assurées que par le conseil tout entier.

le « *Local Government Act 2000* » apporte des **changements importants** sur ce point et impose l'institution d'une **autorité exécutive**. Un choix est proposé entre **trois modèles** :

- **un maire élu directement** au suffrage universel et un cabinet de 2 à 9 conseillers désignés par le maire au sein de l'assemblée ;
- **un leader choisi par l'assemblée** et un cabinet de 2 à 9 conseillers nommés soit par le leader, soit par l'assemblée ;
- **un maire élu directement** par la population, mais **assisté** par un **responsable de l'administration** désigné par l'assemblée qui est un « manager » rémunéré.

► L'Autorité du Grand Londres (GLA)

Londres bénéficie d'une **organisation spécifique**. Jusqu'en 1986, Londres était administré par un conseil élu : le **Conseil du Grand Londres** supprimé, à l'initiative de Madame Thatcher par le « Local Government Act 1985 » et remplacé par des « *quangos* » (agences non gouvernementales quasi-autonomes).

Depuis la loi sur le gouvernement du Grand Londres du 11 novembre 1999 (London Government Act 1999) **l'Autorité du Grand Londres (GLA)** dispose d'une organisation articulée autour **d'un maire, d'une assemblée** et de **4 autorités déconcentrées** relevant, soit de **l'autorité directe du maire** - tel est le cas de *l'administration londonienne pour les transports* et de *l'agence pour le développement économique* - ou de celle du **gouvernement central** ; ce qui est le cas de *l'autorité de police métropolitaine* et de *l'autorité responsable des services d'incendie*.

Le **maire** ainsi que **l'assemblée** sont **élus au suffrage universel direct**, séparément mais le même jour, tous les 4 ans. Les 25 membres de l'assemblée de l'Autorité du Grand Londres (GLA) sont élus selon **un mode de scrutin mixte** : **14 d'entre eux**, représentant chacun une grande zone géographique de Londres sont élus au **scrutin majoritaire à un tour** ; les **11 autres** sont élus au **scrutin de liste**.

La **première élection** de l'assemblée et du maire de Londres s'est déroulée le **4 mai 2000**.

► Les collectivités locales régionales

La Grande-Bretagne a entamé un **processus de régionalisation différenciée** à partir de 1998 , en **Ecosse**, au **Pays de Galles** et en **Irlande du Nord**.

1°) La dévolution mise en place à la suite du référendum du 11 septembre 1997 est caractérisée par une nouvelle répartition des compétences entre **l'Ecosse** et le **Royaume-Uni**. Cette nouvelle organisation a été consacrée par le « *Government of Scotland Act 1998* ». Depuis les élections du 6 mai 1999, l'Ecosse a désormais son **parlement, monocaméral**, élu pour **4 ans au suffrage universel direct**, un **premier ministre** et des **ministres**.

Le **Parlement écossais** (*129 membres, dont 73 élus au scrutin majoritaire à un tour dans le cadre des circonscriptions du Parlement de Westminster et 56 élus à la proportionnelle dans le cadre de circonscriptions régionales*) détient un **pouvoir législatif primaire et secondaire**, ainsi que des pouvoirs qui étaient attribués auparavant au Scottish Office. Le Parlement écossais peut instituer à son profit **une surtaxe à l'impôt sur le revenu des personnes physiques**, perçu par le gouvernement central, jusqu'à 3% et a également le pouvoir de faire **varier la taxe foncière locale** (council tax) de plus ou moins 3pence/pound. Des mécanismes sont prévus pour éviter **les conflits de compétences législative** entre le Parlement national de Westminster et le Parlement écossais. C'est ainsi qu'à l'initiative du Parlement écossais, les lois écossaises peuvent être **transmises pour avis**, avant leur promulgation, à la **Commission judiciaire du Conseil privé**, composé notamment de procureurs. Cette même commission peut aussi se prononcer sur la **validité d'une loi écossaise** dans le cadre d'un recours en légalité.

Le **Gouvernement écossais** (Scottish Executive) est dirigé par un **Premier Ministre écossais** (*First Minister*) désigné par l'Assemblée et assisté par des **ministres**. Le Premier Ministre écossais peut représenter l'Ecosse auprès du **Conseil des Ministres de l'Union européenne**.

2°) La régionalisation est plus administrative au **Pays de Galles**. La dévolution mise en place au à la suite du référendum du 18 septembre 1997 a été consacrée par le « *Government of Wales Act 1998* ». Depuis les élections du 6 mai 1999, le Pays de Galles dispose d'une **Assemblée régionale** élue pour **4 ans au suffrage universel direct** et d'une **Commission exécutive**.

L'Assemblée nationale galloise (*60 membres, dont 20 élus au scrutin majoritaire à un tour dans le cadre des circonscriptions du Parlement de Westminster et 40 élus à la proportionnelle dans le cadre de circonscriptions régionales*) **ne détient pas de pouvoir législatif primaire et ne dispose pas de fiscalité propre**. Elle peut simplement prendre des **lois d'application** (pouvoir législatif secondaire) et **des règlements** dans les domaines de compétences qui lui ont été dévolus.

Elle a la responsabilité des services publics et de la politique qui étaient auparavant du ressort du Secrétaire d'Etat chargé des affaires galloises.

La **Commission exécutive** de l'Assemblée joue le **rôle de l'exécutif**, elle est composée du **Secrétaire général** (First Secretary) élu par l'Assemblée et de Secrétares d'assemblée désignés par le secrétaire général, qui **n'ont pas le titre de ministres**.

En **Ecosse** et au **Pays de Galles**, dans le cadre de la politique de dévolution, un **comité ministériel conjoint**, composé de représentant du Cabinet du Premier Ministre britannique et des exécutifs écossais et gallois, a été mis en place pour évoquer **les projets gouvernementaux** pouvant **avoir un impact** sur les domaines de compétences écossais ou gallois.

3°) Une des particularités essentielles de **l'Irlande du Nord** demeure la situation politique difficile due aux conflits entre les **communautés protestantes et catholiques**. Le processus de dévolution qui vise à rétrocéder aux nord-irlandais la gestion directe de leur territoire est historiquement très ancien, cependant il a pris une tournure décisive depuis quelques années. Ainsi, la signature du « **Good Friday Agreement** » le 10 avril 1998 a-t-elle marqué une étape essentielle dans le processus réformateur dont le but final est la stabilisation de la région. Née de cet « *accord du Vendredi Saint* », la loi sur le gouvernement de **l'Irlande du Nord** de 1998 (**Government of Northern Ireland Act 1998**) a permis la mise en place d'une **Assemblée régionale semi-autonome** disposant d'un **pouvoir législatif propre** dans les domaines de compétences qui lui ont été dévolus.

Composée de **108 membres**, l'Assemblée d'Irlande du Nord, dont le siège est à Belfast et qui constitue à la fois une **autorité législative et exécutive**, élit en son sein un **Comité exécutif mixte**, composé d'un **Premier Ministre** (First Minister) et d'un **Député Premier Ministre** (Deputy Minister) placés à la tête de **11 départements ministériels**. Pour la totalité de l'île, un **Conseil ministériel Nord-Sud** a également été constitué dans le but de mettre en place les institutions, de même qu'un **Conseil britannico-irlandais** composé de membres des gouvernements de la République d'Irlande et du Royaume-Uni.

A première vue très avancée, la **décentralisation reste toutefois modeste** pour deux raisons :

- d'abord, elle ne concerne pas les fonctions essentielles telles que la justice, la sûreté, les relations internationales, la fiscalité.....qui restent de la compétence du gouvernement de Londres ;
- ensuite et surtout, **le processus de dévolution a fait l'objet de plusieurs suspensions, la dernière datant du 14 octobre 2002**. Depuis cette date, Londres a réouvert le « Northern Ireland Office » alors que les **institutions locales, sans être dissoutes, ont vu leurs activités suspendues**.

- Organisation et évolution , grandes réformes actuelles

En octobre 2002, le **ministère du Premier Ministre Adjoint** (Office of the Deputy Prime Minister) en charge des collectivités locales, a lancé **une série d'études** sur un nombre de réformes possibles en tirant **des leçons des expériences internationales**. Il y est question du financement du gouvernement local, du rôle des comités (committees) , des expériences des maires élus, du rôle des exécutifs.....

Par ailleurs, des études sont en cours pour instituer de **véritables régions en Angleterre** .

I-2.2. Compétences

- Nature des compétences

Le Royaume-Uni fut, jusqu'à une époque récente, l'un des pays les plus centralisés d'Europe. Il n'a pas consacré le **principe de libre administration des collectivités locales**. L'existence et la liberté des collectivités dépendent essentiellement du Parlement national, la coutume, la tradition et la confiance placée dans la loi étant jugées suffisantes pour sauvegarder l'autonomie et l'indépendance de l'administration locale.

Aussi jusqu'à un passé récent, les collectivités locales n'avaient-elles pas de **compétence générale** et ne pouvaient exercer que les compétences qui leur **étaient expressément conférées** par la loi ou la coutume.

Le système est en train d'évoluer dans le sens d'un **accroissement de l'autonomie** et de **la démocratie locales**.

En effet, depuis le « **Local Government Act 2000** », les collectivités locales anglaises et galloises (*Comtés, Districts et Autorités uniques*) peuvent désormais **conduire toutes les actions** qu'elles estiment de nature à améliorer le bien-être de leurs administrés et disposent donc, outre les compétences définies par la loi, d'une véritable « **clause générale de compétence** » en matière d'affaires locales.

- Domaine des compétences :

Les compétences locales définies par la loi **diffèrent selon les catégories** de collectivités locales.

► Les compétences des collectivités locales infra-régionales

1°) Les compétences des **Districts ruraux anglais** sont les suivantes :

- *état civil* ;
- *logement* ;

- *culture et loisirs ;*
- *collecte des déchets ménagers ;*
- *aménagement urbain et planification locale ;*
- *collecte des impôts locaux.*

2°) La compétence des **Comtés anglais** :

- *planification économique ;*
- *éducation (construction et entretien des bâtiments, rémunération des enseignants) ;*
- *transports et voirie (routes d'importance nationale) ;*
- *services sociaux aux personnes;*
- *aménagement urbain ;*
- *culture*
- *environnement (parcs, traitements des déchets)*

Les Comtés **peuvent déléguer** la gestion de certaines de leurs compétences aux **Districts situés sur leur territoire** (sauf l'éducation et les services sociaux)

Par ailleurs, il convient de noter que les **Conseils des paroisses** (Angleterre) et des **Communautés** (Pays de Galles) sont, quant à eux, responsables de :

- *la décision de construction des lotissements, des bâtiments publics, des routes principales ;*
- *la planification urbaine ;*
- *l'aménagement des terrains de plein air, installations sportives, cimetières, parkings ;*
- *éclairage et entretien des trottoirs.*

sachant que ces **compétences sont largement partagées** avec les Districts.

En outre, il existe des **compétences concurrentes** entre les **Districts** et les **Comtés**. Tel est le cas notamment de la planification : les Comtés sont compétents pour les grandes orientations stratégiques du développement, les Districts pour les plans locaux et le contrôle du développement. Les **archives, les beaux-arts, les parkings, les musées et galeries locales** relèvent de ces deux types de collectivités.

En Irlande du Nord, les compétences dévolues aux **Districts** sont plus limitées que sur le reste du territoire britannique : les services locaux les plus importants, comme **l'éducation, la santé, ou le logement**, sont du ressort d'organismes non élus

Important : Les **Districts métropolitains anglais** et les **Autorités Unitaires** (Unitary authorities) **anglaises, galloises et écossaises** exercent à la fois les compétences des Comtés et celles des Districts.

3°) **A Londres**, l'exercice des compétences est partagé entre d'une part, **l'Autorité du Grand Londres (GLA)** et le **Maire** et d'autre part, entre les « **Boroughs** », qui ont conservé leurs compétences antérieures (*état civil, déchets, logement, éducation, eau, culture, voirie...*).

Les compétences de **l'Autorité du Grand Londres (GLA)** sont relatives à :

- *la sécurité civile et la police ;*
- *le développement économique ;*
- *l'urbanisme ;*
- *l'environnement ;*
- *la culture ;*
- *les transports (transports en commun et grands axes de circulation)*
- *environnement (parcs, traitements des déchets)*

L'Autorité du Grand Londres (GLA) exerce également une **mission de coordination** de l'ensemble des 32 « Boroughs », notamment en matière d'action économique et d'urbanisme ; mais elle peut aussi **intervenir dans leur gestion**.

► **Les compétences des collectivités régionales :**

S'agissant des régions, les compétences **sont différenciées**. Les instances galloises ne disposent que d'un **pouvoir réglementaire**. En revanche, le **Parlement écossais** et le **Parlement irlandais** ont un **pouvoir législatif**. Des limites sont cependant assignées à cette compétence législative : certaines matières sont interdites aux Parlements régionaux, certaines lois du Royaume-Uni ne peuvent être modifiées, chaque Parlement régional doit respecter le droit européen et notamment la Convention européenne des droits de l'homme, ainsi que les décisions de justice .

1°) Le **Parlement écossais** est doté d'un pouvoir législatif propre dans le cadres des compétences qui lui sont dévolues. Le « *Government of Scotland Act 1998* » lui a accordé une compétence générale sur les affaires écossaises dans tous les secteurs qui ne lui sont pas expressément refusées (reserved powers), tels que : *la monnaie, les affaires étrangères, la défense, la sécurité sociale, la politique de l'emploi...*

Les compétences du **Parlement écossais** sont :

- *la santé ;*
- *l'éducation de la maternelle ou supérieur ;*
- *le logement ;*
- *l'urbanisme ;*
- *le développement économique et le commerce ;*
- *les transports (routes, transports en commun, ports)*

- *le tourisme ;*
- *les tribunaux judiciaires ;*
- *la police et les services d'incendie et de secours ;*
- *l'environnement ;*
- *l'agriculture et la pêche ;*
- *le sport et la culture ;*

Le **Parlement écossais** peut, en outre, **modifier l'organisation** des collectivités locales situées sur son territoire, ainsi que le **système fiscal local**.

2°) **L'Assemblée galloise** est compétente pour **la législation déléguée** par le Parlement national de Westminster. Elle peut simplement prendre des lois d'application et des règlements dans les domaines de compétences qui lui ont été dévolues, à savoir :

- *la santé et les services sociaux ;*
- *l'éducation et les transports ;*
- *l'environnement*

A la différence du Parlement écossais, **elle ne peut pas modifier** l'organisation des collectivités locales situées sur son territoire et n'exerce pas de responsabilités dans les domaines de la justice et de la sécurité civile.

3°) **L'Assemblée semi-autonome d'Irlande du Nord**, dispose d'un pouvoir législatif propre en matière de santé, d'éducation, d'emploi, de commerce et d'environnement.

Il convient néanmoins de rappeler ici, que le **processus de dévolution** a fait l'objet de **plusieurs suspensions**, la dernière datant du **14 octobre 2002**. Depuis cette date, Londres a réouvert le « Northern Ireland Office » alors que les institutions locales, sans être dissoutes, ont vu leurs activités suspendues.

► **Tableau récapitulatif des compétences exercées par les différentes entités territoriales**

Secteurs/Décideurs	Collectivités de niveau infra-régional			Collectivités de niveau régional			Etat
	Comtés	Districts	GLA	Ecosse	Pays de Galles	Irlande du Nord	
Etat civil		X					
Maintien de l'ordre public			X	X			
Foncier-Urbanisme	X	X	X	X			
Eau – Assainissement							
Déchets Ménagers	X	X					
Distribution d'énergie							
Transports Urbains	X		X	X	X		

Voirie	X			X			
Espaces Verts	X		X	X	X	X	
Logement		X		X			
Santé				X	X	X	
Services Sociaux	X				X		
Education	X			X	X	X	
Culture	X	X	X	X			
Sports et Loisirs		X		X			
Développement Economique	X		X	X		X	
Activités Marchandes							
Autres							

- Gestion des compétences :

Le système du **Compulsory Competitive Tendering** (CCT) a été rendu **obligatoire en 1988** au sein de l'administration locale, qui intégrait déjà au niveau de la gestion des personnels **toutes les composantes de la flexibilité** dans la mesure où le « Local Government Service » est depuis son origine organisé sur la base du système de fonction publique de l'emploi (cf.infra).

Il consiste à **mettre systématiquement en concurrence** les services publics locaux et les sociétés privées dans le cadre d'appels d'offres.

Pour faire une **comparaison plus juste** entre l'offre du secteur privé et le coût de leurs propres services, les collectivités locales britanniques ont été amenées à fractionner leurs administrations en plusieurs unités dénommées "**Direct Service Organisation**".

Ce système d'appels d'offre obligatoire a tout d'abord concerné **les tâches et travaux manuels** accomplis par les "cols bleus": entretien des espaces verts, enlèvements des ordures ménagères et entretien des véhicules administratifs avant de s'étendre à la **gestion des logements sociaux** puis **à l'aménagement urbain** et à partir 1997 aux **services financiers** des collectivités locales gérés par les "cols blancs".

Le Gouvernement de Tony BLAIR a **stoppé la progression du CCT**, sans en remettre le principe en cause.

Toutefois, depuis l'an 2000, la recherche d'une **gestion de qualité** (*système de best value*), a conduit nombre de municipalités à **signer des accords** (partenariats) à long terme avec des **entreprises privées**, afin de fournir une panoplie de services qui étaient auparavant gérés en régie . L'application de ce système aboutit à donner **plus de place à la concession** qu'à la régie.

Par ailleurs, le recours à des **entreprises publiques locales** est une pratique peu courante. Lorsqu'elles existent, elles prennent la forme de **sociétés par actions** (Limited by Shares) ou de **sociétés par garanties** (Limited by Garantie). Elles sont soumises au droit commun des sociétés commerciales. Aucun plancher ou plafond ne limite le niveau de participation de la collectivité à leur capital. La plupart ont pour objet **la promotion de la collectivité actionnaire** (tourisme, développement local) ou la gestion d'infrastructures publiques (aéroports, ports...). Leurs autres compétences concernent l'aménagement ou le secteur social (équipements médico-sociaux, maisons de retraite...)

- Finances locales

ROYAUME-UNI	
Dépenses	
Dépenses publiques locales (Millions d'€)	197 094
Dépenses publiques locales/PIB (%)	12,40
Dépenses publiques locales/dépenses publiques totales (%)	28,44
Investissement	
Investissement public local (Md€)	14 035
Investissement public local/PIB (%)	0,9
Investissement public local/investissement public total (%)	52,94
Investissement public local/dépenses publiques locales (%)	7,25

Fiscalité	
Recettes fiscales locales (Md€)	27 021
Recettes fiscales locales/PIB (%)	1,7
Recettes fiscales locales/recettes fiscales totales (%)	5,88
Dettes	
Dettes publiques locales (Md€)	71 526,06
Dettes publiques locales/PIB (%)	4,5
Dettes publiques locales/dettes publiques totales	11,30

1°) En Grande-Bretagne, la distinction entre **dépenses d'équipement** et **dépenses de fonctionnement** est capitale.

Les **dépenses d'équipement** (capital expenditure) sont celles qui sont utilisées pour l'acquisition ou la construction de biens immobiliers (terrains, immeubles, routes, écoles, hospices.....). Ces dépenses peuvent être financées par un emprunt dont la durée ne doit pas dépasser la durée envisageable du bien, ou par le produit des ventes d'autres biens immobiliers.

Les **dépenses de fonctionnement** (revenue expenditure), elles, doivent être financées par les recettes courantes provenant des impôts locaux, les rémunérations pour services rendus, les transferts gouvernementaux ou des intérêts produits par les recettes en capital non dépensées, à l'exclusion de l'emprunt.

2°) S'agissant de la **fiscalité locale**, le seul impôt levé par les autorités locales était jusqu'en 1989 en Ecosse et jusqu'en 1990 en Angleterre et au Pays de Galles, le « **rate** » (impôt foncier). Puis, l'impôt local a été remplacé successivement par une « **community charge** » ou une « **poll tax** », et en 1993, par une nouvelle taxe : la « **council tax** ».

Le « **rate** » était un impôt sur la propriété dont était en principe redevable le propriétaire, ou bien le locataire si le contrat de bail le stipulait.

La « **poll tax** » était un impôt payable à la collectivité locale par chaque adulte résidant sur son territoire.

La « **council tax** » ou **taxe foncière** est aujourd'hui un impôt hybride : il concerne les propriétés, qui sont regroupées en 8 catégories en fonction de leur valeur estimée. Mais il s'applique également à tous les logements occupés par 2 adultes ou plus en fonction de leur situation (ceux qui sont occupés par une seule personne sont passibles d'un taux réduit de 25 %), ainsi que de leur niveau de revenu (dégrèvements aux ménages à faibles revenus, soit environ 25% des ménages).

La « council tax » est désormais **le seul impôt local** collecté par **l'ensemble des collectivités locales infra-régionales** (boroughs, districts, comtés, unitary authorities) auprès des occupants d'immeubles.

Le taux de l'impôt est fixé par l'autorité locale, mais il peut faire l'objet d'un plafonnement par le Premier Ministre Adjoint en charge des collectivités locales. En effet, dans le **cadre du contrôle exercé par l'Etat sur les dépenses locales**, les marges de manœuvres laissées aux collectivités locales sur le taux de cet impôt sont encadrées par la procédure du « **rate-capping** ».

Celle-ci permet à l'Etat de **réduire le montant** de la « council tax » perçue une collectivité dès lors que ses dépenses de fonctionnement dépasse de 1,125 fois le niveau de ses dépenses nécessaires estimées par le Gouvernement (*Standart Spending Assessment*). La mise en œuvre de cette procédure du « **rate-capping** » n'est plus désormais automatique. Elle est laissée à l'appréciation du Gouvernement (reserve powers). La procédure n'a plus été mise en œuvre depuis plusieurs années en Angleterre. Cet assouplissement traduit une évolution marquée vers l'autonomie des collectivités locales et donc un renforcement de la décentralisation.

3°) S'agissant des **transferts de fiscalité** et des **dotations de l'Etat**, elles ont pu représenter en 2001-2002, jusqu'à **75 % des dépenses totales** des autorités locales au titre du fonctionnement.

Les plus importantes sont les suivantes :

- le « **National Non Domestic Rates** » est un impôt foncier sur la **valeur locative des propriétés immobilières des entreprises**. Cet impôt, dont le taux est fixé de manière uniforme sur tout le territoire par le Gouvernement, est collecté par les collectivités locales qui en reversent le produit à l'Etat, lequel procède ensuite à sa redistribution aux collectivités en fonction de leur nombre d'habitants.
- le **Revenue Support Grant** (RSG) constitue la **principale dotation de fonctionnement** attribuée par l'Etat aux collectivités locale. L'objectif du RSG est de compenser l'écart entre les besoins et les ressources locales.

Le RSG payable à chaque collectivité est calculé, à partir d'une procédure spécifique et d'une clé de répartition assez complexe, de telle sorte que si chaque collectivité dépense à la hauteur de **son niveau moyen de dépense** tel qu'il a été estimé par le Gouvernement (*Standart Spending Assessment*), l'ensemble des conseils locaux pourront équilibrer leur budget en fixant le **même taux d'impôt local**, au moyen de la « council tax ».

- **les collectivités locales** reçoivent en outre **d'autres dotations** de fonctionnement affectées, notamment pour la **police** (Police Grant) et le **fonds pour l'éducation** (Standard Fund for Education).

Par ailleurs, les collectivités locales qui participent au **programme expérimental PSA** (Public Service Agreements) destiné à améliorer la qualité de leurs services, bénéficient de primes financières.

Enfin, les collectivités locales peuvent bénéficier de **dotations d'investissement affectées** à des projets précis (écoles, transports en commun, routes, zones déshéritées...). Elles peuvent notamment dans le cadre du fonds de modernisation des investissements, **bénéficiaire de subventions** pour la mise en œuvre de projets réalisées dans le cadre d'un **partenariat public/privé** (*Private Finance Initiative – PFI*). Ces subventions progressent de façon soutenue du fait de la multiplication des projets PFI des collectivités locales.

4°) Les collectivités locales infra-régionales peuvent **recourir au crédit** pour financer des **dépenses d'investissement**. Elles peuvent emprunter auprès du **prêteur de leur choix** en monnaie nationale ou, sous réserve de l'autorisation préalable de la Banque d'Angleterre, en devises étrangères. Le recours aux **émissions obligataires** est également autorisé, mais rare en pratique.

Le **recours à l'emprunt** est très encadré notamment par le **plafonnement** par le Gouvernement du montant annuel des emprunts nouveaux pour chaque collectivité (*Basic Credit Approval*).

- Organisation et évolution , grandes réformes actuelles

Les réformes actuelles allant dans le sens du développement de **l'autonomie et de la démocratie locale**, des conséquences s'en suivront nécessairement quant à l'étendue des compétences confiées aux collectivités locales et quant aux finances locales.

Sur ce point, le Gouvernement se propose de **ne plus recourir** à la procédure du « **rate capping** » pour les collectivités **très performantes** sur la qualité de leurs services, et d'accorder aux collectivités une **liberté accrue** pour la détermination d'exemptions et d'exonérations du paiement de la « council tax ». Par ailleurs le Gouvernement envisage la **refonte globale** du système des dotations de l'Etat et la **suppression du plafonnement** de recours à l'emprunt.

II. SYSTEME(S) DE FONCTION(S) PUBLIQUE(S)

II-1. Caractéristiques générales du ou des système(s) de fonction(s) publique(s)

II-1.1. Système de carrière ou d'emploi

Deux systèmes coexistent au Royaume-Uni. D'un côté, il existe une **fonction publique nationale** ; le fameux « *Civil Service* » au service du gouvernement national et de ses institutions centrales. De l'autre côté, les agents employés par les collectivités locales relèvent du « *Local Government Service* ».

1°) La fonction publique britannique est un **concept limité au « Civil Service »** composé de « *civil servants* », qui, selon la Commission « Tomlin » de 1931 sont « *les serviteurs de la Couronne autres que les titulaires de postes politiques ou judiciaires, employés à titre civil et rémunérés complètement et directement sur les fonds votés par le Parlement* ». A ce jour, il s'agit exclusivement des agents publics travaillant pour les **différents ministères** et leurs agences exécutives (cf. infra §II- 3).

Serviteurs de la Couronne, les fonctionnaires britanniques sont employés en vertu du « *bon vouloir* » de Sa Majesté et démis de leur fonction en application de la prérogative royale du « *dismiss at will* ». Dès lors, la doctrine a longtemps été divisée sur le fait de considérer qu'ils se trouvaient dans une **situation contractuelle** ou **statutaire**. Il semble que la **situation statutaire** soit l'opinion la plus partagée, notamment en raison du **caractère permanent de leur nomination** (*established civil servants*). Cependant, les **réformes de modernisation** de la fonction publique introduites depuis Margaret TATCHER, ont mis en place, notamment pour la **haute fonction publique** (*Senior Civil Service*) un système où les fonctionnaires sont liés à l'administration centrale par un **contrat de droit privé d'une durée de 5 ans**.

Les « civil servants » dépendent sur le plan pratique de « *l'Office of Public Service* » (OPS) pour la réglementation générale et du **Trésor** pour les rémunérations et les pensions. Depuis un « Order in Council » de 1995, **les ministères** sont responsables du recrutement de leur personnel, à l'exception des hauts fonctionnaire et des spécialistes.

Ils déterminent les qualifications requises pour le recrutement, la classification des agents, les rémunérations, les conditions de travail conformément au cadre légal fixé par le **Code du management de la fonction publique** (*Civil Service Management Code*).

L'OPS conserve une fonction de contrôle du bon respect du cadre légal, sachant que le Gouvernement est officiellement responsable de la bonne réputation de la Fonction Publique.

Cependant, depuis la mise en œuvre en 1989 par le Gouvernement de Margaret TATCHER du « *Next Steps Program* », la plupart des fonctionnaires ont été administrativement **transférés des ministères vers les agences exécutives**. Le nombre de ministères assurant la fonction d'employeur public a ainsi **diminué au profit des agences** qui sont désormais les principaux employeurs de la Fonction Publique. Cette évolution explique en partie la nette diminution des effectifs des « civil servants ».

En revanche les **hauts fonctionnaires** (*senior civil servants*) continuent d'être recrutés par l'OPS mais les postes qu'ils occupent sont définis par les ministères et les agences exécutives. A la suite de **l'évaluation des structures** de la haute fonction publique dans les ministères, qui a conduit dans bien des cas à des suppressions de postes, l'ancien système de classement a été aboli et **un nouveau service de la haute fonction publique** a été créé en avril 1996.

Regroupant à peine 3 000 agents, il se compose de **responsables** et de **conseillers** qui, tout en étant employés et dirigés par leur ministère de tutelle, forment un groupe cohérent au sommet de la hiérarchie, doté de son identité propre et entrant dans **un cadre commun** présentant les caractéristiques suivantes :

- *barème de rémunération à 9 tranches se chevauchant pour partie ;*
- *système commun d'évaluation des postes ;*
- *contrats personnels, officiels et écrits ;*
- *système commun d'évaluation des performances*

Pour les spécialistes (économistes, scientifiques, ingénieurs...) recrutés dans le cadre du « *Fast Stream Program* », la procédure de recrutement reste coordonnée par l'OPS. Elle est néanmoins conduite au sein de la « *Recruitment and Assessment Services Agency* », agence exécutive spécialisée remplaçant l'ancienne « Civil Service Commission ».

Le **Code de la Fonction Publique** est, quant à lui, entré en vigueur le 1^{er} janvier 1996. Il a été révisé en mai 1999, afin de prendre en compte le processus de dévolution en Ecosse et au Pays de Galles. Il décrit de façon claire et concise les responsabilités des fonctionnaires et régit leurs conditions d'emplois. Il réaffirme que les fonctionnaires ont **une obligation d'intégrité et de loyauté** à l'égard de l'Etat et interdit expressément :

- *de tromper le Parlement et le public ;*
- *d'abuser d'une position officielle ;*
- *de diffuser sans autorisation des informations confidentielles.*

Le Code prévoit, en outre, un **droit d'appel** devant les commissaires de la fonction publique, organe indépendant, concernant les affaires de *rectitude, de conscience*...dès lors que celles-ci ne peuvent être résolues au sein du ministère où elles sont apparues.

2°) Guidé par une méfiance naturelle à l'égard des lois et des dispositifs statutaires, le Royaume-Uni a nettement choisi, pour organiser sa **fonction publique locale**, de mettre en œuvre le **système de l'emploi**, ouvert à la **contractualisation des emplois publics**. Ce système, s'il se vérifie au moins pour partie dans le « Civil Service », est la règle au sein du « *Local Government Service* » où il est appliqué de manière **puriste** et **intégrale**.

Ainsi, les agents des collectivités locales **n'ont pas de statut d'emploi spécifique** ou particulier. Ils sont recrutés par **contrats individuels de droit privé** et la **législation générale du travail** leur est applicable. Ils sont donc soumis au même régime juridique que tous **les salariés du secteur privé**.

La seule restriction à cette liberté consiste dans **l'obligation de pourvoir à certains emplois** (*officiers de police, brigades de lutte contre l'incendie, directeurs des services sociaux, responsables d'enseignement...*) et dans celle d'assurer **un minimum de prestations**. En dehors de cette contrainte, **aucune obligation légale** n'existe pour la création et l'organisation des emplois locaux, qui, dès lors, varient sensiblement d'une collectivité à l'autre.

Cette liberté et cette autonomie des collectivités locales dans la gestion de leurs personnels est néanmoins encadrée par **des conventions collectives négociées au niveau national** dans le cadre du « *National Joint Council for Local Government Services* », par les associations de collectivités locales d'une part et par les organisations syndicales d'employés, d'autre part.

Toutefois, ce **système conventionnel**, appelé **système « Whitley »**, qui vise à établir un code national des conditions de service dans les collectivités locales, ne s'applique, sauf en matière salariale où les taux de rémunération minimum sont impératifs, que si **la collectivité le choisit**. C'est le contrat entre l'employeur et l'employé qui le matérialise et pour cela, il faut donc qu'il s'y réfère.

I-1.2. Effectifs des agents publics :

La **diminution du nombre d'agents publics** (*diminution de 17%*) **entre 1990 et 2000** s'explique notamment par les transferts de certaines compétences vers les « *non departmental public bodies – NDPBs* » et le développement de la gestion privée des services publics locaux. Les baisses d'effectifs concernent notamment les secteurs des *transports, de l'éducation et de la collectes des déchets ménagers*.

En 2003, on constate une **augmentation sensible** des effectifs au niveau du « *Civil Service* » qui est passé de **466 500** fonctionnaires à **512 410** que du « *Local Government Service* » qui compte désormais **2 232 326** agents locaux , contre **2 100 000** pour l'année 2000.

Royaume-Uni 2003	Effectif	%
Niveau Central	512 410	19 %
Niveau régional		
Niveau local	2 232 326	81 %
Total	2 744 736	100 %

II-1.3. Architecture générale et organisation de la fonction publique locale

1°) Si les collectivités locales sont libres d'établir les contrats d'engagement de leurs agents, conformément à la législation nationale du travail, les **conditions d'emploi** et **la rémunération** du personnel local sont généralement fixées **au terme d'un accord** conclu entre les représentants des collectivités locales et les représentants syndicaux des employés, cet accord pouvant être **local ou national**.

► **Au niveau local**, chaque collectivité comporte un **comité paritaire** réunissant élus et employés. Ce sont les « *Joint Consultative Committee* »

► **Au niveau régional**, les collectivités se regroupent en « *Provincial Employers Organisation* », afin de discuter de l'ensemble des questions locales ou des questions nationales ayant des incidences locales.

► **Au niveau national**, les associations de collectivités locales se regroupent, en tant qu'employeurs, au sein d'une organisation appelée « **Employer's Organisation** ». Cette organisation fournit conseil

et expertise aux collectivités locales, lors des négociations des conditions de travail de leurs agents, que ce soit au niveau national ou local.

Les **conventions nationales** sont élaborées au sein des **« National Joints Councils »**, par les associations de collectivités locales (en règle générale, quelques élus nommées par les associations) et par les **organisations syndicales d'employés**. Le Gouvernement **n'y participe pas**.

Jusqu'à une période récente, l'ensemble des conventions collectives étaient rassemblées dans plusieurs livres distincts : le **« Purple Book »** réunissait les conventions relatives aux personnels de direction, d'encadrement, techniques et de bureau ; le **« White Book »** regroupait les conventions relatives aux conditions d'emplois des travailleurs manuels ; le **« Red Book »**, les conventions des ingénieurs, constructeurs et électriciens.....Aujourd'hui, un **seul et même livre** contient toutes les conventions collectives, le **« Green Book »**, sauf celles des ingénieurs toujours contenues dans le **« Red Book »**.

A l'instar des **statuts particuliers** existants dans les systèmes de fonction publique de carrière, les dispositions inscrites dans ces conventions collectives couvrent **l'ensemble des conditions d'emploi** : *l'engagement et la promotion, la rémunération, le classement et l'exercice des fonctions associées à chaque poste de travail*. Dans de nombreux domaines, les conventions collectives autorisent une certaine souplesse. Elles posent des conditions **« a minima »** (nomination, avancement, formation) et **des principes**, que les collectivités locales peuvent **interpréter ou adapter**.

Les collectivités locales **ne sont pas liées par ces accords**. Si ces conventions collectives constituent **une référence** pour les collectivités, celles-ci peuvent, si elles le souhaitent, adopter et mettre en œuvre leurs **propres dispositions**. C'est le **contrat de travail individuel** passé entre l'employeur et l'employé qui **matérialise l'adhésion** aux conventions collectives nationales en s'y référant.

2°) Si les collectivités locales disposent d'une grande latitude dans le recrutement, la nomination et l'emploi de leur personnel, elles doivent néanmoins **négocier les contrats de travail** qu'elles passent avec leurs agents, **dans le respect des dispositions de la législation nationale**. Sont ainsi définis et réglementés dans **« Employment Protection Act »** de 1978 (loi de synthèse sur la protection de l'emploi) , quelques éléments du contrat de travail :

- *obligation de fournir par écrit les dispositions régissant les contrats ;*
- *droits syndicaux ;*
- *délai minimum de préavis ;*
- *droit de recevoir un bulletin de paie détaillé*
- *protection contre le licenciement abusif*

D'autres **principes généraux du droit** s'appliquent au contrat de travail de l'agent local, comme à n'importe quel autre salarié :

- *égalité des rémunérations (« Equal Pay Act » de 1970) ;*
- *lutte contre les discriminations sexistes (« Sex Discrimination Act » de 1975) ;*
- *lutts contre les discriminations raciales (« Race Relations Act » de 1985) ;*

A ces dispositions relevant du droit du travail, s'ajoutent des **conditions propres au « statut » de l'agent local**. D'une part, le **« Local Government Act »** stipule que tout agent engagé exercera ses fonctions dans des **conditions raisonnables**, notamment en matière de rémunération, fixées par l'administration qui a procédé à son recrutement. D'autre part, le **principe du recrutement au mérite** est réaffirmé dans le **« Local Government et Housing Act »** de 1986. Il est précisé que cette disposition s'applique à tous les contrats de travaux conclu par les collectivités locales ou l'un de leurs services.

II-2. Le régime juridique des agents publics locaux

II-2.1 Différentes catégories d'agents publics locaux rencontrés

Les agents publics locaux peuvent être répartis en **4 groupes professionnels** dont l'homogénéité est toute relative.

- Les **« chiefs officers »** ou directeurs de service (*environ 1% des effectifs locaux*) parmi lesquels on compte notamment les **« chief executive »** ou **« head of paid service »** qui coordonne et dirige l'action et les travaux des différents services. Malgré leur caractère non partisan, les « chief executive » sont amenés à jouer un rôle politique dans la mesure où ils ont en charge la **mise en œuvre du programme politique du Conseil**. Le « chief executive » est le principal conseiller technique du Conseil. Ce rôle tend à évoluer depuis le **« Local Government Act 2000 »** qui impose désormais à chaque collectivité locale infra-régionale, l'institution d'une **autorité exécutive**.
- les **« white collar staff »** ou **cols blancs** (*environ 39% des effectifs locaux*), parfois appelés « officers » ou « officials » constituent les cadres administratifs (*Administrators*), les cadres techniques (*Professionals*), les techniciens (*Technicians*) et les employés de bureau (*Clerical workers*). Communément appelés **« APTC grades »**, ils assistent les conseillers élus dans leurs tâches de gestion des services.
- les **« manuals workers »** ou **cols bleus** (*environ 30% des effectifs locaux*), regroupent les travailleurs manuels et les personnels de service comprenant, notamment, *les éboueurs, les jardiniers et le personnel d'entretien* et qui forment la moitié environ des effectifs locaux.

- Les **autres catégories d'agents locaux** (*environ 30% des effectifs locaux*), dont la classification dans les 3 premières catégories est difficile, appartiennent à des **services spécialisés**. Au sein de ce 4^{ème} groupe sont réunis : les enseignants de l'enseignement primaire et secondaire, les pompiers, les travailleurs sociaux et jusqu'en 1996, les policiers.

Chaque groupe a ses propres conditions de travail et de service. Ainsi celles du groupe APTC ont longtemps été fixées par le « *Livre violet* » (*Purple book*), dont le contenu était négocié de manière spécifique, dans le cadre du « *National Joint Council of ATPC Staff* » (cf. supra).

II-2.2. Recrutement et formation

La **liberté de choix des agents locaux est totale**. Seules quelques nominations (chef de la police, directeur des services sociaux, capitaine des pompiers) sont soumises à une **approbation ministérielle**.

Pour le reste, les **seules conditions** à respecter sont les suivantes :

- *s'assurer de la vacance de l'emploi,*
- *déterminer la nature et le niveau des responsabilités exigées, ainsi que les qualifications requises pour occuper l'emploi considéré,*
- *suivre les règles très générales de la législation du travail (principes de non-discrimination) et de l'accord collectif approprié visant à promouvoir le mérite et à écarter le népotisme et le favoritisme.*

Libres sont aussi les **méthodes de sélection utilisées**. Après un appel aux candidatures interne et/ou externe plus ou moins large, le procédé de recrutement le plus souvent mis en œuvre par les collectivités locales est celui de **l'entretien d'embauche** au cours duquel sont appréciés les résultats scolaires et les diplômes universitaires, les qualifications et l'expérience professionnelle, les lettres de références et de recommandations émanant d'anciens collègues ou de professeurs et, en fin de compte, l'impression produite par le candidat.

Pour quelques filières de métiers (*juristes, travailleurs sociaux, enseignants, policiers*) une **formation spécialisée et/ou certains diplômes sont exigés**, soit parce qu'il s'agit d'une condition légale (cas des enseignants), soit parce que la profession a instauré cette condition (affaires sociales, police) ou encore parce que pratiquement, il est impossible d'occuper le poste sans disposer d'un type de formation particulier (juristes).

Le plus souvent, les agents sont recrutés sur la base d'un **contrat à durée indéterminée**. Toutefois, concernant les cadres supérieurs et en particulier les « *Chief officers* », le recrutement

est de plus en plus fréquemment fondé sur un **contrat à durée déterminée de 5 ans, renouvelable**.

II-2.3. Avancement, promotion et formation

► Une carrière dans l'administration locale se déroule le plus souvent sur toute une vie professionnelle, **tout en étant flexible**. De fait, il n'est pas exclu qu'un agent passe **du secteur public au secteur privé**, passage d'ailleurs de plus en plus encouragé par les collectivités locales elles-mêmes.

Pour les **agents de bureau et les ouvriers**, l'avancement se fait le plus souvent **à l'intérieur** d'une collectivité donnée. Il est surtout fondé sur le **mérite et l'ancienneté**.

Pour les cadres administratifs (*Administrators*), les cadres techniques (*Professionals*), les techniciens (*Technicians*), les « APT grades », l'avancement se fait en étant **candidat à un nouveau poste d'un grade supérieur**, soit au sein de la même collectivité, soit dans une **collectivité de plus grande taille**. Le choix de faire carrière dans une seule collectivité, en profitant de vacances de postes opportunes, est le plus souvent effectué par défaut, pour des raisons d'ordre personnel et non professionnel.

Dans tous les cas, l'avancement repose sur le **bon vouloir de la collectivité** et sur les **qualifications acquises** au cours de la carrière.

► La **formation professionnelle** est du ressort de la collectivité locale. Fortement encouragée, la formation continue peut prendre plusieurs formes : soit elle s'effectue le soir, soit par correspondance, soit la journée sous forme de « congés-études » accordés par la collectivité. Les enseignements sont en général dispensés par **les universités**. Généralement, les cadres suivent les cours qui leur permettent d'obtenir une **qualification supérieure** dans leur domaine de spécialité. Toutefois, de manière plus fréquente aujourd'hui, ils recherchent des formations relevant **d'une autre spécialité** que la leur ou encore un diplôme plus généraliste de type « *Master of Business Administration – MBAs* », ou un diplôme de management, afin de répondre à la demande des collectivités locales.

II-2.4 Rémunération

Conformément aux recommandations faits dans les conventions collectives nationales, la rémunération des agents locaux comporte, à titre principal, **le salaire de base** assorti de **diverses primes et indemnités**. Une rémunération supplémentaire peut être accordée à l'agent, s'il est amené à accomplir des tâches qui sortent du cadre normal de ses obligations professionnelles.

Les salaires des agents varient en fonction du **type de responsabilité** et de **qualification nécessaires** pour le poste qu'ils occupent, mais aussi en fonction de **la taille** de la collectivité locale qui les emploie.

Les rémunérations annuelles des « **APTC grades** », se répartissent sur **6 échelles**, divisées en échelons, allant de **11 000 €** (plus bas échelon de l'échelle la plus basse) à **26 000 €** (échelon le plus élevé de l'échelle la plus haute) pour les agents exerçant des tâches administratives, telles que secrétariat, classement, ordonnancement des paiements et pour ceux occupant un poste qualifié de « technique » (bibliothécaire, dessinateur...)

L'éventail de salaires des « **senior officers** » va de **27 000 €** à **30 000 €** et celui des « principal officers » de **31 000 €** à **38 000 €**. Ces postes sont réservés aux « **officers** » les plus expérimentés et les plus qualifiés. On compte parmi eux, *les juristes, les ingénieurs, les comptables*.....Leur travail inclut la gestion d'une équipe d'employés.

Au sommet de cette hiérarchie, on trouve les « **chief officers** » dont le poste exige la gestion de tout un service et le conseil technique apporté à l'organe délibérant de la collectivité. Leurs salaires vont de **41 000 €** à **130 000 €**.

Ces échelles ne sont que **des indicateurs** et les l'assemblée délibérantes des collectivités locales peuvent évidemment accepter de **mieux payer leurs agents**. Près de la **moitié** des « chief executives » et quelque **30% des autres** « chief officers » sont payés au-delà des maxima prévus.

A ce titre, l'on constate que les augmentations de salaires sont de plus en plus souvent subordonnées aux **performances des agents (PRP ; « Performance Related Pay »)**. En effet, depuis les années 1990, une des caractéristiques de la gestion des ressources humaines est l'importance conférée, dans le cadre du « **New Public Management** » (cf. infra) à la gestion des performances et à **l'évaluation des résultats** obtenus par rapport aux **objectifs fixés** à chaque agent.

II-2.5 Droits et obligations

Autorisés à **adhérer à un syndicat**, les agents des collectivités locales disposent du **droit de grève**. Ils doivent être **loyaux** envers les objectifs fixés par le Conseil de la collectivité et faire preuve de **neutralité professionnelle**.

Si un **changement de majorité politique** se produit au sein du Conseil d'une collectivité locale, il est jugé normal que les agents, même ceux exerçant les plus hautes fonctions, **conservent leur poste**. La politisation des agents locaux est rarissime.

Depuis le « *Local Government Act* » de 1972, les agents d'une collectivité locale ne peuvent pas être élus au sein de cette même collectivité ; le « *Local Government Housing* » de 1989 précise que les agents **ne peuvent pas non plus être élus dans une autre collectivité**, lorsqu'ils gagnent **plus de 38 000 €** ou lorsque, pour des raisons de service, ils sont en contact soit avec les conseillers des comités, soit avec le public.

II-3. Réformes en cours et tendances actuelles

Le « *New Public Management – NPM* » ou « *Nouvelle Gestion Publique – NGP* » est né(e) et a prospéré au Royaume-Uni, dès le début des années 1980, en pleine période de triomphe du reaganisme et au début de l'expérience tatchérienne, de la volonté politique du **gouvernement britannique** de le placer au cœur de la réforme de sa propre fonction publique, tant au niveau de l'Etat avec le « *Civil service* » qu'au niveau de ses collectivités locales, avec le « *Local Government Service* ».

L'idée générale du « *New Public Management* » est de rapprocher les modes de gestion de l'administration de ceux des **entreprises privées** en donnant moins d'importance à l'application des règles et procédures administratives voire bureaucratiques, en favorisant la recherche de la **rentabilité** et les rapports de type **commercial ou contractuel** et en privilégiant la **satisfaction des citoyens** pris en leur qualité de **consommateur** de services publics.

Elle repose elle-même sur le **concept de flexibilité** qui partant du postulat économique néo-libéral, selon lequel les dépenses publiques ne sont pas créatrice de richesses et doivent donc de ce fait être contingentées et aiguillonnées en permanence par les impératifs de la concurrence, a développé une **véritable culture managériale** articulée autour des cinq mots-clés suivants : **concurrence, contrat, objectif, évaluation et performance**.

1°) La réforme dite des "**Next Steps**" a été introduite au sein du « *Civil Service* », précédemment organisé suivant un système hybride apparenté au système de la carrière, et a conduit à mettre en place un mode de gestion articulé autour de **8 principes** : *la fragmentation des unités administratives, l'appel à la concurrence, l'individualisation des responsabilités aux mains des gestionnaires et des managers, l'installation d'instruments de mesure de la performance, le contrôle des résultats, une gestion du personnel inspirée du secteur privé, la parcimonie dans l'octroi des ressources, et le service de l'usager.*

Il en est résulté la création "**d'agences exécutives**" qui correspondent à un schéma d'organisation de l'administration publique fondé sur la **distinction entre les tâches "politiques"**, qui restent dans les mains des ministères, et **les tâches administratives et de gestion dites tâches "day to**

day" qui sont confiées à des agences autonomes dans le cadre d'un budget et d'un accord négocié entre le ministère de "tutelle" et l'agence concernée.

Cet accord dénommé « **Framework Document** » fixe les compétences attribuées à l'agence exécutive, les objectifs qu'elle doit atteindre tant sur le plan des missions à accomplir que sur le plan financier, ainsi que ses propres **critères de performance** sur la base desquels l'ensemble de son action sera évalué. Chaque agence est dirigée par un « **Chief Executive** » (Civil servant ou contractuel) dont le pouvoir est considérable dans la gestion des agents qui en dépendent et qui gardent cependant la qualité de fonctionnaire. Néanmoins, tous les trois ans, le travail accompli par les agences exécutives fait l'objet d'un **audit complet** au terme duquel il peut être décidé, soit de maintenir les fonctions qui lui sont dévolues au sein du secteur public, soit de les **privatiser** et de les confier à une **société de droit privé**.

Plus important encore est le programme (*market testing*) qui consiste à **évaluer en permanence** tout les activités accomplies dans le Civil Service, pour déterminer si elles peuvent être :

- soit, **sous-traité** à l'extérieur (*contracting out*), c'est à dire si les ministères et leurs administrations peuvent acheter des **services meilleurs et moins onéreux** que ceux dont ils se chargent eux-mêmes. La **sous-traitance** concerne ainsi une bonne partie des activités internes de l'administration qui peuvent être achetées par l'administration elle-même au cours de l'appel d'offres.

- soit **totalelement privatisées** ; il s'agissait en fait ici essentiellement des activités des services publics industriels et commerciaux assurées par une entreprise publique (ou un établissement public industriel et commercial), cette initiative de privatisation ayant débuté en 1992 (*Private Finance Initiative* ou l'initiative de privatisation).

La création des *agences exécutives*, le « *contracting out* » et la « *Private Finance Initiative* » constituent ainsi les bases du **New Public Management** .

Cette volonté politique ne s'est pas démentie à partir de 1997 avec le retour des travaillistes au pouvoir et le Gouvernement de Tony BLAIR n'a **nullement remis en cause le système** des agences exécutives. Tout au plus le nouveau gouvernement a **stoppé la procédure de privatisation** desdites agences.

2°) Au niveau du « **Local Government Service** », le système du **Compulsory Competitive Tendering** (CCT), qui consiste à **mettre systématiquement en concurrence** les services publics locaux et les sociétés privées dans le cadre d'appels d'offres, a été rendu obligatoire en 1988.

Organisé, dès l'origine suivant le système de l'emploi, le « **Local Government Service** », intégrait déjà au niveau de la gestion des personnels **toutes les composantes de la flexibilité** ; d'où sa très grande perméabilité **aux paradigmes de la nouvelle gestion publique**.

Le Gouvernement de Tony BLAIR a **stoppé la progression du CCT**, sans en remettre le principe en cause (cf. supra §I-2.2)..

Les autres pays de l'Union Européenne ont, eux aussi, et par une sorte d'effet « ricochet » souvent relayé par les valeurs « néo-libérales » véhiculées par les instances communautaires, été confrontés de plein fouet à la **mise en œuvre du concept de flexibilité et de politiques de réforme et de modernisation de leurs administrations publiques**, dans le cadre des concepts et des règles issus de la nouvelle gestion publique. Ils ont ainsi été amenés à rendre leurs fonctions publiques, **plus performantes, plus réactives, plus souples et donc plus flexibles**.

Le phénomène a touché généralement en premier lieu la fonction publique nationale de **l'Etat central** ou **unitaire**, avant de **se répercuter** sur les **fonctions publiques locales** des entités fédérées ou décentralisées, de manière plus ou moins simultanée, suivant le degré de différenciation ou d'unicité qui les caractérisent.

Y ont été plus particulièrement sensibles les pays dont la fonction publique était déjà organisée, à titre principal, autour d'un **système à dominante d'emploi** comme **la Suède, le Danemark la Finlande et les Pays-Bas**.

En effet, dans ces pays , le **« New Public Management – NPM »** ou **« Nouvelle Gestion Publique – NGP »** a conduit progressivement :

- à la **banalisation de l'emploi public** et à la suppression du droit spécifique de la fonction publique au profit d'un **rapprochement graduel du droit commun du travail** ;
- à la fixation des conditions de travail des personnels relevant de la fonction publique territoriale, dans le cadre de **conventions collectives** négociées entre les associations des représentants des collectivités locales d'une part et les organisations syndicales représentatives des agents territoriaux, d'autre part et ce à l'instar du « Green Book » et du « Red Book » en vigueur dans l'administration locale britannique.
- à la mise en place de **systèmes de rémunération individuelle et différenciée**, quasi identique à celle du secteur privé.

Plus significatif, nous voyons aujourd'hui apparaître dans des pays comme **l'Espagne**, traditionnellement identifié comme des pays ayant fait le choix pour sa fonction publique d'un système **à dominante de carrière**, une véritable culture managériale directement issue du NPM.

III. SYSTEME DE PROTECTION SOCIALE DES AGENTS PUBLICS LOCAUX AU ROYAUME-UNI

III-1. Caractéristiques générales du système de protection sociale

Le système de sécurité sociale anglais a pour fondement le **rapport Beveridge de 1941**. Ce dernier propose un modèle de sécurité sociale basé sur l'éradication de l'indigence. La protection sociale s'organise autour de deux principes : le **principe de généralité** (l'assurance maladie est un droit pour toute personne) et le **principe d'uniformité** (les prestations versées sont homogènes (par référence à un minimum) lorsque l'un des risques de sécurité sociale se réalise).

III-1.1. Principes généraux de base et organisation

Le régime britannique de protection sociale a vocation à couvrir **l'ensemble de la population** résidant sur le territoire. Il comprend **l'assurance nationale** (*National Insurance*) qui assure : des prestations contributives, généralement forfaitaires, d'un faible montant alimentées par des cotisations patronales et salariales (par exemple, l'invalidité, les allocations maternité, les prestations en espèces de l'assurance maladie ...) et **un revenu minimum garanti**, largement distribué à une partie importante de la population, financé par l'impôt. Le « *National Insurance* » ne comprend pas les prestations en nature de l'assurance maladie qui sont assurées par le service national de santé (NHS). Il est ouvert à tous les résidents et financé principalement par l'Etat.

III-1.2. Existence ou non de spécificités pour les agents publics locaux, dans la négative description du régime général commun

En principe, les agents du secteur public ne sont pas couverts par un **régime spécial excepté** en ce qui concerne leurs **droits à pension de retraite et d'invalidité**. Toutefois, les **conventions collectives** peuvent prévoir des prestations plus avantageuses que le régime général pour les autres risques. Quoiqu'il en soit, les règles du régime général restent majoritairement applicables.

III-1.3. Dernières évolutions (présentation et analyse critique)

Les réformes entreprises ces dix dernières années visent à **moderniser le système de sécurité sociale** anglais par une **meilleure gestion des prestations** (création d'un nouveau Ministère du Travail et des pensions qui remplace l'ancien Ministère de la sécurité sociale et le secteur « emploi » du Ministère de l'éducation et de l'emploi en 2001) et **des dépenses** (limitation des fraudes par l'introduction de cartes magnétiques personnelles, par exemple). Elles visent également à faciliter l'accès à l'emploi des personnes âgées (par exemple, interdiction de discrimination fondée sur l'âge) et à lutter contre l'exclusion.

- Afin d'aider les familles défavorisées, l'allocation maternité a été doublée en 2000 et une nouvelle allocation a été introduite « *Sure Start Maternity Grant* ». Elle est destinée aux parents dont les enfants sont nés en 2000 et après. Les services offerts par ce programme incluent d'autres prestations (cours d'apprentissage au métier de parent etc).

- Depuis avril 2003, un projet pilote a été mis en place par le Ministère du travail et des pensions, en partenariat avec le Ministère de la santé, afin d'aider les travailleurs malades à conserver leur emploi. Ce projet de réadaptation et de maintien de l'emploi « *Job Retention and Rehabilitation Project – JRRP* » est prévu pour 2 ans. Un rapport d'évaluation est attendu pour 2005.

III-2. Présentation des principaux risques de sécurité sociale

III-1.1 Maladie

Tous les individus, âgés entre 16 ans et 65 ans, ayant une activité salariée, doivent verser des cotisations à l'assurance nationale. Il existe **5 classes de cotisations** fixées en fonction de la nature de l'emploi occupé par les travailleurs et le salaire hebdomadaire perçu.

Les prestations d'assurance maladie sont servies au niveau local par les bureaux du *Department of Social Security* placés directement sous la tutelle du Ministère de la Sécurité Sociale.

Les prestations en nature sont servies dans le cadre du service national de santé. Les prestations en espèces sont servies gratuitement dans le cadre de l'assurance nationale.

Prestations en nature :

Le service national de santé (NHS) fournit à toute personne résidant au Royaume-Uni des services médicaux. Il convient de s'inscrire sur la **liste d'un médecin généraliste** (« *General Practitioner* », G.P) dans **la circonscription de sa résidence**. Si l'assuré ne s'adresse pas à un médecin du NHS, il ne pourra pas obtenir le remboursement de ses frais. Les médecins sont ainsi payés **par capitation** (soit sur la base du nombre de patients inscrits sur leur liste) et **non par acte**.

Lorsque l'intéressé s'adresse à un **médecin privé**, il ne pourra obtenir aucun remboursement de la part du NHS. Le médecin spécialiste est consulté à l'hôpital, sur **prescription du généraliste**.

Les médicaments font l'objet d'une liste « *drug tariff* » et sont obtenus moyennant le paiement d'une somme forfaitaire de 6,10 livres (9,18 euros) par médicament prescrit. Cette participation est supprimée pour les personnes âgées de moins de 16 ans ou disposant de faibles revenus.

Prestations en espèces :

En cas de maladie, les employeurs sont tenus d'indemniser les salariés malades pendant au moins 4 jours consécutifs et jusqu'à 28 semaines. Il s'agit des « **Statutory Sick Pay (SSP)** » qui sont des minima fixés par le Parlement. Les employeurs sont donc liés par les montants établis.

Ces indemnités sont versées à partir du 4^{ème} jour d'arrêt de travail. Leur montant dépend de la rémunération moyenne hebdomadaire du salarié (**Average Weekly Earnings, AWE**).

Si le salarié est encore malade après le délai de 28 semaines, il bénéficie d'autres prestations « **short term incapacity benefit** » (cf infra les risques professionnels).

III-1.2 Maternité et charges de famille

Les soins dispensés aux femmes, par le NHS, **sont gratuits**.

Les prestations en espèces sont versées par l'employeur dont la salariée a été employée pendant 2 ans, ou 5 ans en cas de travail partiel, et qui a reçu un salaire supérieur au minimum d'assujettissement (non communiqué). La salariée, qui a travaillé pour le même employeur pendant 26 semaines avant la 15^{ème} semaine précédant la date présumée de la naissance, peut prétendre aux « **Statutory Maternity Pay** », SMP. Ces prestations peuvent être servies pendant 18 semaines et s'élèvent à 90% du salaire pendant 6 semaines puis 12 semaines au taux uniforme de 62,20 livres (93,62 euros) par semaine.

Les salariées, qui ne peuvent pas prétendre aux SMP, bénéficient durant 18 semaines de l'allocation maternité « **Maternity allowance** ». Elle est servie par l'assurance nationale à condition d'avoir travaillé et d'avoir versé des cotisations au taux plein pendant au moins 26 semaines au cours des 66 semaines précédant la semaine de la date présumée de l'accouchement. Elle doit également avoir perçu au moins 30 livres (45,16 euros) par semaine. Le montant de l'allocation s'élève à 62,20 livres (93,62) par semaine.

Les prestations, pour charges de famille, sont versées aux familles ayant des enfants âgés de moins de 16 ans (ou de moins de 19 ans en cas de formation). Elles peuvent être prolongées si les enfants ne perçoivent pas de revenus après avoir quitté l'école. Une condition de résidence est toutefois posée pour l'octroi de ces prestations. En effet, il faut avoir résidé pendant 26 semaines au cours des 52 dernières semaines précédant la demande.

D'autres prestations existent : le « **Working Families' Tax credit** » qui remplace l'ancien « **Family credit** » depuis 1999 ou encore « **lone parent Child benefit** » (allocation pour parent isolé), le « **Guardian's allowance** » (prestation pour les orphelins), le « **Child support maintenance** » (prestation pour maintien de l'enfant).

III-1.3 Risques professionnels

Lorsque les indemnités pour cause de maladie cessent d'être versées, l'intéressé ouvre droit au « *short term incapacity benefit* ». Pour bénéficier de ces prestations, l'assuré doit être malade pendant 4 jours consécutifs, avoir payé des cotisations de classe 1 ou 2 sur des revenus au moins égaux à 25 fois le plancher hebdomadaire et justifier de 50 cotisations minimales durant les 2 années fiscales précédant la demande. Les prestations sont servies au 4^{ème} jour d'arrêt de travail. En cas d'incapacité temporaire, la durée de versement est de 168 jours maximum (dimanche non compris).

Le montant de l'incapacité permanente n'est pas basé sur les revenus antérieurs. Il dépend du degré de l'incapacité et de l'âge de la victime (âgée de plus ou moins 18 ans). Des prestations sont versées selon des critères particuliers en cas d'invalidité de 1% à 19%. En cas d'invalidité à 100% nécessitant de soins constants, une prestation « *Constant attendance allowance* », peut être servie. Son montant varie de 22,60 livres (34,02 euros) à 90,60 livres (136,37 euros) par semaine.

II-1.4 Vieillesse

En principe, les agents du secteur public sont couverts par le régime général. Cependant des régimes particuliers existent, notamment, pour les fonctionnaires qui dépendent du *Superannuation Act* de 1972.

Régime de retraite de base

Le système public de pensions est composé de **deux niveaux** : un régime de retraite de base obligatoire, qui verse une pension de retraite forfaitaire, et un régime public complémentaire. Le premier niveau de pension assure une couverture générale et peu généreuse à tous les individus, sans distinction de leur statut. Le deuxième niveau de pension fonctionne sur la base du versement de cotisations. Le montant des prestations versées varie donc en fonction des contributions payées. Depuis 1959, les employeurs peuvent proposer des pensions complémentaires (SERPS) afin de compenser le faible niveau de la pension d'Etat. Les employeurs ainsi que les employés peuvent bénéficier de réductions de cotisations sociales.

Pour avoir droit à une pension pleine, les hommes doivent avoir cotisé pendant 44 ans et les femmes 39 ans. L'âge de départ à la retraite est fixé à 60 ans pour les femmes et à 65 ans pour les hommes. D'ici à 2020, il sera de 65 ans pour les deux.

Régime de retraite complémentaire

La participation des travailleurs du secteur public est de 78% contre 36% dans le secteur privé malgré le caractère facultatif de certains régimes. Les employés du secteur public ont été les premiers bénéficiaires de régimes complémentaires de pension par un texte de 1834 « *Superannuation Act* ».

Le régime complémentaire des agents publics locaux « *Local Government Pension Scheme (LGPS)* » date de 1937 et **est obligatoire**. Il est le plus important du service public et est le seul à fonctionner en prestations définies. L'agent peut liquider sa pension à 65 ans (60 ans s'il a été affilié pendant 25 ans). La pension est calculée sur la base du salaire final et est indexée sur l'évolution des prix. Au final, la pension de l'agent représentera environ 66% de son dernier salaire.

Pour compléter sa retraite, les agents publics locaux peuvent également adhérer à des fonds de pension.

III-3. Présentation et apport des dernières réformes

Les réformes entreprises par le gouvernement britannique visent à déresponsabiliser l'Etat dans le système des pensions et à accroître le rôle des particuliers dans la constitution de leurs droits à pension.

- **En 1997** : un projet de loi a été adopté notamment afin :
 - de réformer le cadre juridique des pensions professionnelles à la suite de l'affaire Maxwell et des décisions de la Cour de justice des communautés européennes en matière d'égalité de traitement entre les sexes ;
 - et d'uniformiser l'âge d'accès à la pension d'Etat à 65 ans pour les hommes et les femmes d'ici 2020.

- **En décembre 1998** : le gouvernement a publié un livre vert intitulé « *Partnership in Pensions* ». Il souhaite que les pensions soient d'origine privée à 60% et d'origine publique à 40%. Actuellement, la tendance est inverse. Les principales propositions formulées dans ce document ont été les suivantes :

- l'introduction d'une nouvelle deuxième pension de l'Etat (*State Second Pension*),
- la création d'un fond commun de pension (*Stakeholder pension schemes*),
- la possibilité de rester en dehors de certaines parties du régime étatique et
- l'établissement de nouvelles règles pour le secteur des pensions dans son entreprise.

- **En 2001** : Les employeurs et les employés peuvent participer à un régime de fonds privés de pensions. Cependant, toutes les entreprises de plus de 5 employés ont cette obligation à moins d'en être dispensées. Le régime a été renforcé en 2003 grâce à un versement supplémentaire en espèces effectué par un organisme de crédit pour les pensions (*Pension Credit*).

- **En 2002** : Mise en place de la seconde pension étatique (*State Second Pension - SSP*) qui remplace le régime étatique des pensions liées aux gains (*State Earnings-Related Pension Scheme - SERPS*) depuis avril 2002. Le SERPS devrait disparaître au profit du SSP. La différence entre le SERPS et le SSP réside dans le fait que ce dernier fournit un taux de remplacement double par rapport à celui offert par le SERPS pour les personnes ayant un traitement inférieur à 10 800 GBP (16264,32 euros).

Au-delà de 24 000 GBP (36142,93 euros), le SSP est moins généreux que le SERPS. Ces mesures visent à encourager les individus à épargner davantage.

- **En 2003** : Les pensions « *stakeholder* » sont revalorisées grâce au versement d'un crédit pour pensions. Entré en vigueur la même année, il permet aux personnes, de 60 ans et plus, de bénéficier de primes ou d'aides sous la forme d'un crédit de garantie afin que le niveau de pension soit correct. Il est de 102 GBP (153,46 euros) par semaine environ pour un célibataire et de 155 GBP (233,20 euros) pour un couple.

- **En 2004** : Actuellement, le relèvement de l'âge de départ à la retraite à 70 ans, ou plus, est envisagé par le Ministère du travail et des pensions (*Department of Work and Pensions*) pour la pension de retraite de base servie par l'Etat.

ANNEXE

LE ROYAUME-UNI

