



**Etude CNFPT - EUROPA**  
**Les fonctions publiques locales en Europe**  
  
**- Slovaquie -**  
  
**Jean-Luc BODIGUEL - Juarj NEMEC**

# SLOVAQUIE

## 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 (Etat unitaire, fédéral, décentralisé, déconcentré, sui generis)
- 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 en Slovaquie.**

#### ***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 – accident et invalidité.*

*III-2.4 Vieillesse.*

#### ***III-3. Présentation et apport des dernières réformes***

## I – SYSTEME POLITIQUE ET ADMINISTRATIF

Les informations relatives au système politique et administratif des Etats entrant dans le champ de l'étude sont tirées des pages du site de la **Direction des Relations Economiques Extérieures** du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie :

[www.dree.org](http://www.dree.org)

### I-1. Structures nationales

#### I-1.1. Caractéristiques étatiques

##### - Données géographiques (superficie, habitants, densité)

La population totale est de 5 400 000 d'habitants pour une superficie de 49 034 km<sup>2</sup>, soit une densité de 109 hab/km<sup>2</sup>. La population est composée de Slovaques pour 85,6%, de Hongrois pour 10,5%, de Roms pour 1,7%, de Tchèques pour 1,1%, d'Ukrainiens pour 0,3%.

La capitale est Bratislava (428 672 habitants).

##### - Données économiques (PIB, autres, financement)

Taux de croissance : 4,2 % en 2003

Inflation : 8,5 % en 2003

Déficit commercial : - 1,9 % du PIB en 2003

Balance des paiements courants : - 0,9 % du PIB en 2003

Taux de chômage : 15 % (avril 2004)

PIB / habitant : 13 300 dollars en 2003

Population active : 2 123 700 millions au 31 décembre 2001. La répartition est la suivante : 6,1 % dans l'agriculture, 29,6% dans l'industrie, 8% dans la construction, 22,1% dans les services, 14,7% dans l'éducation et la santé, 7,9% dans les transports, 11,6% dans les autres services.

##### - Données politiques (régime, pluripartisme)

La Slovaquie a fait partie pendant onze siècles, jusqu'en 1918, de l'Empire austro-hongrois, et aujourd'hui encore subsiste une forte minorité hongroise. Il a fallu attendre 1968 et le printemps de Prague pour que la Slovaquie recouvre une parcelle d'autonomie politique dans le cadre d'une république tchécoslovaque devenue fédérale.

Créée le 1<sup>er</sup> janvier 1993 à la suite de la scission de la fédération tchécoslovaque, la République de Slovaquie est un Etat souverain, démocratique et constitutionnel, de type parlementaire.

Le système électoral est fondé sur la représentation proportionnelle et, aux élections de 1994, 7 partis politiques étaient représentés dont deux résultaient du regroupement de différents partis qui avaient soumis une liste communes de candidats (la coalition hongroise regroupant 3 partis, le vote commun en regroupant 4 dont le parti slovaque des Verts).

#### **- Données institutionnelles (Etat unitaire, fédéral, décentralisé, déconcentré, sui generis)**

La République slovaque, un Etat unitaire et une république parlementaire.

Le président est élu au suffrage universel direct pour cinq ans, depuis la modification de la constitution entrée en vigueur lors des élections de mai 1999. M. Ivan Gasporovic occupe ce poste depuis le 17 avril 2004. Le premier ministre est nommé par le chef de l'Etat. En cas de vacance de la présidence, la constitution prévoit de transférer certains des pouvoirs présidentiels au gouvernement. Le gouvernement actuel, de M. Dzurinda, est constitué d'une majorité libérale attachée à l'accélération des réformes. Le parlement, monocaméral, est composé du Conseil national ; il comprend 150 députés élus pour quatre ans.

#### **- Organisation et évolution, grandes réformes actuelles**

La création d'un échelon régional décentralisé a été envisagée après la partition de la République tchèque et de la Slovaquie en 1992. La décentralisation de l'administration publique a commencé avec le document appelé « Stratégie de la décentralisation et des réformes de l'administration publique » (Stratégia decentralizácie a reformy verejnej správy, 1999). Un ensemble de lois a été approuvé en 2001. Dans le cadre de la deuxième phase de la décentralisation, le gouvernement a adopté, en mai 2003, le document-cadre d'une réforme des administrations territoriales "Project of further public administration decentralization for 2003-2006" selon lequel les réformes de décentralisation sont en train de se réaliser.

Pays	1er niveau	2 <sup>ème</sup> niveau	3 <sup>ème</sup> niveau	4 <sup>ème</sup> niveau	5 <sup>ème</sup> niveau
Slovaquie			Régions 8		
Slovaquie (classification NUTS)		Unités statistiques 4	Régions 8		

## **I-1.2. Compétences étatiques**

### **- Types d'activités**

La répartition des compétences, au plan national, se fait selon la nature parlementaire du régime. Le président est le chef de l'Etat, et ne détient que des pouvoirs d'arbitrage. Le premier ministre détermine et conduit la politique nationale et internationale. Le conseil national exerce le pouvoir législatif.

### **- Secteur monopolistique**

Il était important, mais il est en déclin. La Slovaquie bénéficie aujourd'hui d'une économie de marché viable.

### **- Secteur concurrentiel, initiatives privées**

La Slovaquie travaille à un vaste programme de réformes structurelles. Ce programme comprend la restructuration et la privatisation des banques qui sont actuellement terminées, l'abolition de la notion d'entreprises stratégiques (qui ne pouvaient être privatisées), la conception d'un cadre réglementaire pour les services publics marchands, qui seront ensuite transformés en sociétés commerciales et ouverts à la participation du secteur privé.

Les anciennes entreprises dites stratégiques : électricité, gaz, poste, chemin de fer, armement, télécoms, agroalimentaire, sont successivement privatisées. La grande majorité des entreprises de Slovaquie sont privées.

### **- Organisation et évolution, grandes réformes actuelles**

Le principe fondamental de l'autonomie des collectivités locales a été posé et il est entièrement accompli. Il existe deux niveaux de l'administration locale : la commune et la région.

## I-2. Structures territoriales

### I-2.1. Caractéristiques des institutions territoriales

#### - Données géographiques

Il existe 2 871 communes dont 1 952 de moins de 1 000 habitants. Le nombre moyen d'habitants par commune est de 1 700 habitants (Bratislava, qui regroupe 8,7% de la population totale non comprise). Les huit régions sont divisées en 46 districts.

Tabl. 1 Structure communale en Slovaquie (31/12/ 2002)

Communes	Nombre de communes			Nombre d'habitants		
	Nombre	[%]	En villes	Nombre	[%]	Cumulé %
Moins de 199 hab.	378	13,08	-	47 218	0,88	0,88
200-499 hab.	799	27,64	-	274 708	5,11	5,99
500-999 hab.	778	26,91	-	548 682	10,20	16,19
1000-1999 hab.	556	19,23	2	776 803	14,44	30,63
2000-4999 hab.	253	8,75	20	741 296	13,78	44,41
5000-9999 hab.	55	1,90	44	378 248	7,03	51,44
10000-19999 hab.	32	1,11	32	459 097	8,53	59,97
20000-49999 hab.	29	1,00	29	847 329	15,75	75,72
50000-99999 hab.	9	0,31	9	643 222	11,96	87,68
Over 100000 hab. et plus	2	0,07	2	662 558	12,32	100,00
Total	2 891	100,00	138	5 379 161	100,00	

#### - Données économiques et politiques

La Slovaquie a signé et ratifié la charte européenne de l'autonomie locale.

Tabl. 2 Charte européenne de l'autonomie locale : signature, ratification et « implementation » dans les pays de la CEE

Membre du Conseil de l'Europe	Date de signature	Date de ratification	Date d'entrée en vigueur
Slovaquie	23/ 02/ 1999	01/ 02/ 2000	01/ 06/ 2000

Source: [www.conventions.coe.int](http://www.conventions.coe.int)

## - Données institutionnelles

La constitution slovaque a défini la commune comme une unité territoriale et administrative indépendante disposant de ressources propres et recevant aussi des subventions de l'Etat. Les institutions communales sont organisées autour d'un conseil municipal et d'un maire.

Le pouvoir exécutif des communes est exercé par le maire (*starosta*), élu au suffrage universel direct pour quatre ans (ou le lord-maire dans les grandes villes). Le conseil municipal (*obecné zastupiteľstvo*) est également élu au suffrage universel direct pour la même durée. Le nombre de ses membres varie de 9 à 60 en fonction du nombre d'habitants.

Le statut de « ville », accordé par le Conseil national slovaque, induit l'exercice de compétences spécifiques. Les villes de plus de 200 000 habitants ont une organisation particulière. Au nombre de 2, Bratislava et Kosice, elles sont respectivement divisées en 17 et 22 arrondissements, dotés du statut de commune. Le maire de la ville (*primátor*) et l'assemblée générale (*mestské zastupiteľstvo*) sont élus au suffrage universel direct pour quatre ans. Chacun des arrondissements est doté d'un maire et d'un conseil d'arrondissement, tous deux élus au suffrage universel direct pour quatre ans. Le Maire exerce le pouvoir exécutif assisté dans ses fonctions par le « conseil de ville » composé de 10 membres, de l'assemblée générale et des maires des arrondissements. Le maire représente l'Etat pour toutes les questions transférées à la commune par la loi. Le maire préside également l'assemblée générale. Celle-ci contrôle le conseil de ville, vote le budget, décide des taux d'imposition locale et des tarifs des redevances, et est responsable de la gestion du patrimoine de la ville.

Au niveau de la région, à côté de l'administration élue de région, il existe l'administration déconcentrée de l'Etat, dirigée par un préfet de région nommé et révoqué par le gouvernement. Cette entité bénéficie de la personnalité juridique. Le niveau le plus bas de l'administration déconcentrée de l'Etat est représenté par des bureaux spécialisés de l'administration publique qui peuvent être plus d'un dans le même district.

Dans le cadre de la réforme des administrations territoriales, 46 bureaux de districts ont été supprimés, et leurs compétences ont été transférées aux régions, communes et aux bureaux spécialisés de l'administration publique.



## **- Organisation et évolution, grandes réformes actuelles**

La création des régions était une priorité, de manière à drainer des fonds européens. Leur création en 2001 a signifié de transférer la plupart des compétences de l'administration locale de l'Etat aux municipalités et aux régions.

### **Influence de l'U.E. en matière de renforcement des capacités administratives et de l'organisation territoriales en vue de la gestion des fonds structurels (état de la régionalisation, correspondance/NUTS)**

Site : Commission Européenne – Elargissement  
[http://europa.eu.int/comm/enlargement/index\\_fr.html](http://europa.eu.int/comm/enlargement/index_fr.html)

Le rapport régulier de 1998 de la Commission sur les progrès réalisés par la Slovaquie sur la voie de l'adhésion souligne que la Slovaquie n'est pas encore en mesure de participer à la politique de développement structurel de l'UE et que des réformes importantes (renforcement de la structure institutionnelle et des procédures budgétaires) sont encore nécessaires. En avril 1998 la création d'une agence nationale pour le développement régional ainsi que d'un réseau d'agences régionales a été approuvée par le gouvernement.

Le rapport régulier de 1999 souligne qu'elle est encore peu avancée dans ses préparatifs en vue de la mise en œuvre des fonds structurels ; aucun progrès réel n'a été enregistré ni dans la législation, ni dans le cadre institutionnel. Des efforts importants doivent être réalisés impérativement. La Slovaquie est divisée en 8 régions définies conformément à la méthodologie communautaire, similaires à des régions de niveau NUTS 3. Elles sont groupées en 4 régions plus grandes (niveau NUTS 2). En décembre 1998, le gouvernement a adopté une résolution sur la restructuration de l'Office pour la stratégie de développement de la société des sciences et des technologies, organisme garant de la politique régionale. Les compétences dans ce domaine doivent être transférées au Ministère de la construction et des travaux publics. Un conseil ministériel a été instauré avec pour mission de coordonner le développement régional. La Slovaquie dispose de peu d'expérience en matière de procédures d'instruction et d'évaluation. De gros progrès doivent être réalisés pour se préparer à la mise en œuvre des fonds structurels.

Le rapport pour 2000 confirme le peu de progrès réalisés. En juin 2000 une nouvelle organisation territoriale et administrative a été adoptée. Le territoire est divisé en 12 unités. Ce nouveau découpage n'a pas été approuvé par la Commission européenne. Une résolution parlementaire de novembre 1999 a institué le ministère de la construction et du développement régional, mis en place le 1 décembre 1999. La loi sur le développement régional est en cours d'élaboration ; elle devrait définir les compétences des différentes entités, ainsi que les objectifs stratégiques. Sur le plan de la

programmation, le premier plan intégré de développement régional et social a été approuvé en octobre 1999 ; une nouvelle version devrait être adoptée en novembre 2000. La coordination et le suivi des fonds de pré-adhésion relèvent de la compétence du Comité de préparation à la mise en œuvre des fonds structurels, présidé par le secrétaire d'Etat auprès du ministère de la construction et du développement régional. Une direction du développement régional est opérationnelle depuis janvier 2000. S'agissant de la gestion financière et budgétaire, une stratégie pour l'établissement du système de trésorerie est élaborée, son but est d'assurer une gestion globale des finances publiques et des fonds de pré-adhésion. Le cadre juridique, la coordination de gestion entre ministères et la capacité administrative doivent être développés.

Le rapport régulier pour 2001 fait également état de peu de progrès. Dans le cadre de la réforme de la fonction publique, le parlement slovaque a adopté une nouvelle organisation territoriale composée de 8 régions correspondant au classement NUTS 3 ; l'organisation repose également sur 4 unités statistiques correspondant au niveau NUTS 2. Cette organisation n'est pas encore adoptée par la commission. Un programme d'action en faveur du développement régional a été enregistré en octobre 2001. Un plan de développement national a été préparé pour la période 2002-2006 ; il servira de base pour l'élaboration du plan de développement requis par la réglementation sur les fonds structurels. En juin 2001 l'Agence nationale pour le développement régional a été établie. Le Ministère de la construction et du développement régional devrait jouer le rôle d'autorité de gestion du cadre communautaire d'appui. Les procédures de contrôle financier, d'audit, de correction des irrégularités et de certification des dépenses sont en place. Des progrès doivent être réalisés au niveau de la préparation technique des projets. S'agissant du Fonds social européen, les structures et les arrangements opérationnels nécessaires ne sont que partiellement mis en place. Le système de collecte et de traitement des informations doit être amélioré. Une attention particulière doit être portée à la structure des autorités de gestion et de paiement pour respecter les règles relatives aux fonds structurels.

Le rapport régulier pour 2002, souligne qu'une nomenclature NUTS provisoire des unités territoriales statistiques au niveau NUTS II a été adoptée pour la région de Bratislava, la Slovaquie occidentale, la Slovaquie centrale et la Slovaquie orientale. En février et juin 2002 plusieurs décisions gouvernementales ont désigné les structures de gestion et l'autorité de paiement chargées de la mise en œuvre des fonds structurels et du fonds de cohésion. La future autorité de paiement sera le Ministère des finances. En matière de suivi et d'évaluation, le Ministère de la Construction et du développement régional est chargé de la création d'un système d'information concernant des données financières et statistiques permettant de suivre et d'évaluer les instruments structurels. Le cadre réglementaire relatif à la budgétisation, au cofinancement et à la gestion et au contrôle financiers des fonds structurels a été établi. Une modification des règles budgétaires a été adoptée en juin 2002 et permet une budgétisation pluriannuelle axée sur les programmes des fonds structurels et le report des ressources non utilisées sur l'exercice suivant. Des unités d'audit ont été établies au sein de nombreux

ministères. L'effort doit être porté sur la coordination des actions et de la gestion et sur l'amélioration des capacités de programmation.

Enfin le Rapport global de suivi des préparatifs menés par la Slovaquie en vue de son adhésion souligne que toutes les structures institutionnelles nécessaires à la préparation et à la mise en œuvre des fonds structurels et du fonds de cohésion sont en place. La coordination interministérielle s'est améliorée ; des documents de programmation sont établis ; le système de gestion et contrôle financier est en cours d'installation, même si des précisions doivent intervenir.

### **I-.2.2. Compétences territoriales**

#### **- Nature des compétences**

Les compétences des communes ont été énumérées limitativement par la loi. Il existe des compétences propres à la commune et des compétences partagées avec l'Etat.

#### **- Domaine des compétences**

Les compétences propres des communes et des régions concernent en majorité les services publics, surtout le foncier et l'urbanisme, l'eau et l'assainissement, les déchets ménagers, les espaces verts, le logement, l'assistance sociale, les sports et les loisirs, les transports urbains, la voirie, la santé, les services sociaux, l'éducation, la culture et le développement économique. Il est à noter que l'état civil est de la compétence de l'Etat.

Les communes peuvent procéder à un référendum local sur les questions touchant à la fusion, à la scission ou à la suppression de communes, ou en cas de pétition groupant 20% au moins des votants éligibles de la commune.

Ces référendums ont un effet obligatoire. En revanche, ils ont un effet seulement consultatif lorsque le conseil des élus locaux procède à un référendum avant de prendre une décision sur une question importante.

Le contrôle des décisions des conseils municipaux est assuré par le représentant du gouvernement, appelé procureur, qui est nommé par le président de la république après proposition du parlement.

La réforme régionale a accordé aux régions des compétences dans des domaines de plus en plus étendus : tourisme, environnement, culture, formation, éducation, urbanisme, routes secondaires et santé. Cependant, les régions n'ont pas encore de ressources propres et leur budget est essentiellement composé de dotations de l'Etat jusqu'à 2004. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, les régions

sont indépendantes sur le plan financier et leur ressource principale est constituée par une part de l'impôt sur le revenu.

### - Gestion des compétences

Les compétences peuvent être exclusives, partagées, obligatoires ou facultatives et être exercées directement ou indirectement. Ce sont les communes et les régions qui décident des compétences exclusives de façon indépendante.

### - Finances locales

<b>SLOVAQUIE</b>	
<b>Dépenses</b>	
Dépenses publiques locales (Millions d'€)	2142,45
Dépenses publiques locales/PIB (%)	7,40
Dépenses publiques locales/dépenses publiques totales (%)	18,88
<b>Investissement</b>	
Investissement public local (Md€)	260,57
Investissement public local/PIB (%)	0,9
Investissement public local/investissement public total (%)	34,61
Investissement public local/dépenses publiques locales (%)	12,16

<b>Fiscalité</b>	
Recettes fiscales locales (Md€)	463,23
Recettes fiscales locales/PIB (%)	1,6
Recettes fiscales locales/recettes fiscales totales (%)	8,55

<b>Dettes</b>	
Dettes publiques locales (Md€)	
Dettes publiques locales/PIB (%)	
Dettes publiques locales/dettes publiques totales	

En 2003, les dépenses locales ont représenté 1 758 millions d'euros. Les recettes fiscales des communes proviennent de leurs recettes propres (37,5% du total), de recettes fiscales partagées (14%) et de transferts de l'Etat (48,5%). A partir de 2005, comme conséquence de fin de la décentralisation fiscale, la part des transferts diminuera à peu près de 10 %.

Les recettes fiscales propres viennent de l'impôt foncier, de la taxe hôtelière, de la taxe sur les chiens, de la taxe sur les ventes d'alcool et de tabac, de la taxe sur la publicité, de celle sur la pollution de l'air et des autres taxes locales.

Les recettes fiscales partagées sont assises sur l'impôt sur le revenu, l'impôt sur les sociétés et sur la taxe routière.

Les communes ont également des recettes non fiscales qui proviennent de leurs entreprises, de leurs participations et des produits de leur patrimoine.

Les communes de moins de 3 000 habitants reçoivent des dotations de fonctionnement qui sont revues chaque année.

L'Etat a accordé des subventions en particulier pour les transports publics des grandes villes, pour le financement de la construction de logement, pour la protection de l'environnement, pour le développement des activités culturelles, jusqu'à 2004.

Il existe une péréquation financière dont les modalités et les conditions de répartition sont définies par la loi relative au budget de l'Etat.

#### **- Organisation et évolution, grandes réformes actuelles**

L'achèvement de la décentralisation de l'administration publique et de la décentralisation fiscale a modifié de manière importante le fonctionnement des communes et des régions. Le nouveau système de l'administration publique en Slovaquie commence à fonctionner pleinement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

## **II. Système(s) de fonction(s) publique(s)**

### **II-1. Caractéristiques générales du système**

Les agents des collectivités locales dépendent de la Loi sur le service étatique (fonctionnaires d'Etat ou agents civils) et de la Loi sur la fonction publique (agents publics comme par ex. enseignants, médecins), à l'exception de certains secteurs de l'administration de l'Etat qui ont fait récemment l'objet d'une législation particulière : la police (loi 171/1993), l'armée (loi 370/1997), les douanes (loi 200/1998), la garde pénitentiaire et judiciaire (loi 173/1998), la police ferroviaire (loi 57/1998), les pompiers (loi 126/1958). La Loi sur le service étatique et la Loi sur la fonction publique ont été adoptées en 2001.

#### **II-1.1. Système de carrière ou d'emploi**

Selon la Loi sur le service étatique et la Loi sur la fonction publique, le Bureau de service étatique (civil) a été créé ; il gère de façon centralisée le recrutement et les carrières de tous les fonctionnaires d'Etat. La gestion des carrières des fonctionnaires publics est décentralisée.

#### **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)**

En 1997-1998, les effectifs varient. L'administration centrale de l'Etat occuperait entre 11 396 et 18 170 personnes. L'administration de l'Etat dans les districts et les régions compterait 20 000 agents. Les agents des villes et des communes (personnel administratif et d'entretien) seraient 52 329 dont plus de 17 601 sur des postes administratifs et de service dans les bureaux municipaux et les autres dans les organismes créés par les collectivités locales (gestion d'appartements, services techniques des villes, etc.) En 2003, ces effectifs n'ont pas beaucoup varié.

Tabl. 3 Effectifs dans les collectivités locales

	2003
Employés des municipalités à temps plein	18702
Employés des municipalités à temps partiel	27493
Autres employés de l'administration comunale à temps plein	173252
Autres employés de l'administration communale à temps partiel	49001
Administration régionale	1832

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

Les conditions d'emploi du personnel des collectivités locales sont généralement énoncées dans la Loi sur le service public (Zakon o vykone prace vo verejnom zaujme 552/2003). Elles diffèrent de celles des fonctionnaires d'Etat. Dans les collectivités locales, le maire est responsable des questions d'administration au sein de la commune : il établit et signe les contrats de travail du personnel de la commune.

## II-2 Le régime juridique des agents publics locaux

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

Il existe deux catégories d'agents en administration publique : agents public et agent d'Etat - civil .

### II-.2.2. Recrutement et formation

Les procédures de recrutement dépendent du classement des agents. Le recrutement des agents civils, qui sont peu nombreux au niveau de la collectivité locale, indépendamment de leur fonction, est assuré par le Bureau de service civil. Le recrutement des agents publics gère l'employeur, dans le cas des cadres supérieurs, un concours de sélection est obligatoire.

Le recrutement des cadres supérieurs s'opère par sélection personnelle à la suite d'un appel public aux candidatures. Le candidat remplit un formulaire de demande d'emploi, fournit un curriculum vitae et les certificats de ses diplômes. Un contrat de travail est ensuite signé.



Le recrutement des autres employés se fait suite à des recherches, des offres, des annonces, des dépôts de candidatures, ainsi que par l'intermédiaire des bureaux de placement suite à un entretien personnel.

### **II-2.3. Avancement et promotion**

Les conditions d'emploi fixées dans le contrat de travail sont contraignantes pour la collectivité locale et l'employé et toute modification doit être consentie d'un commun accord. La collectivité, excepté les employés dans le service civil, peut muter un employé à un autre poste de travail par une décision unilatérale dans des cas précisés dans le code du travail, à condition que le nouveau poste corresponde aux capacités et qualifications de l'employé. Le contrat de travail peut être modifié dans les cas suivants : mutation de l'employé à un emploi différent, ré affectation à un autre lieu de travail, détachement provisoire dans un autre organisme.

Les promotions des agents publics ne font pas l'objet de dispositions spéciales. Les critères retenus sont normalement les résultats professionnels, la compétence administrative, le niveau d'instruction et la capacité à occuper des fonctions plus élevées.

### **II-2.4. Rémunération**

Les fonctionnaires publics municipaux sont rémunérés conformément à la Loi sur la rémunération des agents publics (553/2003).

Outre son salaire résultant de son affectation à une catégorie salariale, l'employé peut percevoir des suppléments et des primes pour le travail de nuit, des samedis et dimanches, pendant les vacances, ainsi que pour l'accomplissement d'un autre travail et pour travail exceptionnel. Les heures supplémentaires donnent droit à une prime et à un congé de récupération.

Les employés communaux peuvent, en outre, bénéficier d'une prime pour les tâches de gestion et de direction, pour le remplacement d'un autre employé, d'une prime spéciale, d'une rémunération et d'une prime supplémentaires personnelles et d'autres. De même, en fonction de son rendement, la commune peut promouvoir un employé à une catégorie de rémunération supérieure. Ces primes sont des droits, excepté la prime pour travail exceptionnel.

Le nombre d'années de services et l'amélioration du niveau d'instruction ainsi que le montant de la prime pour le travail exceptionnel, votés par le conseil municipal peuvent faire varier le traitement. Un amendement au décret du gouvernement sur les salaires des employés des organismes budgétaires modifie les catégories de rémunération en fonction des variations du coût de la vie.

### **II-2.5. Droits et obligations**

La Constitution garantit le droit du personnel des collectivités locales de s'affilier à un syndicat dont le rôle s'exerce principalement dans le domaine des salaires et des questions sociales. La loi sur les négociations collectives donne aux militants syndicaux le droit de mettre en application divers intérêts juridiquement protégés dans des conventions collectives. Il existe un Syndicat slovaque de l'administration publique, organisme national, qui regroupe des syndicats des personnels des collectivités locales. Les agents ont également le droit de grève (à l'exception des catégories particulières, comme des pompiers et des forces armées).

### **II-3 Réformes en cours et tendances actuelles**

Avec l'adoption des lois sur le service civil et public, le système d'emploi dans l'administration publique s'est rapproché du standard européen et une autre réforme n'est pas prévue .

### **III. Système de protection sociale des agents publics locaux en Slovaquie**

#### **III-1. Caractéristiques générales du système de protection sociale**

Le système de protection sociale slovaque a des origines anciennes (première loi régissant le risque maladie : 1888 par exemple) et couvre l'ensemble des risques de sécurité sociale.

Depuis près de 10 ans, le système slovaque de protection sociale s'est écarté du système national financé par l'impôt pour revenir à un modèle d'assurances sociales, même si le rôle de l'Etat comme régulateur reste très important.

Jusqu'à 2003, les travailleurs ont été classés en trois catégories : catégorie I - principalement les mineurs, catégorie II- les individus exposés dans l'exercice de leur fonction à des produits dangereux et toxiques, catégorie III - tous les autres travailleurs y compris les fonctionnaires. Les prestations sociales prenaient en compte cette classification dans leur mode de calcul. La réforme a supprimé cette classification. Cependant, certaines professions sont gérées par leurs propres lois, comme par ex. les policiers et l'armée.

##### **III-1.1. Principes généraux de base et organisation**

Les soins de santé sont servis au titre de la résidence, les autres prestations le sont au titre de l'activité professionnelle. Le financement du système est principalement assuré par les cotisations des employeurs et des salariés. Les prestations des régimes généraux sont gérées par l'Agence d'Assurance Sociale (prestations en espèces et pensions) ainsi que par la Caisse Générale d'Assurance Maladie et par d'autres caisses d'assurance maladie (prestations nature).

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

Les agents publics locaux ne bénéficient pas d'un régime spécial et sont assimilés aux travailleurs du régime général pour leur protection sociale.

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

Afin de répondre aux exigences posées par la réglementation européenne en matière de protection sociale, la Slovaquie a entrepris une série de réformes.

Comme le premier pas de la réforme sociale, en 2002, le gouvernement a préparé le "projet de loi sur l'assurance sociale" entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003. Le champ d'application de ce texte est large puisque il couvre l'assurance vieillesse (1<sup>er</sup> niveau de pension entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003), l'assurance maladie et vise également l'assurance contre les risques professionnels.

L'objectif de ces changements consistait à permettre à l'assurance maladie slovaque de changer et de passer :

- à un système davantage structuré en fonction des principes de l'assurance sociale moyennant le renforcement des conditions d'ouverture du droit aux prestations dans le cadre de l'assurance vieillesse,
- à l'introduction d'un lien entre les prestations, la période de versement et le montant de la prime versée,
- à la suppression des préférences et des discriminations du système d'assurance vieillesse,
- à l'uniformisation des conditions d'ouverture du droit à l'allocation de veuvage et à l'harmonisation de l'âge de la retraite des hommes et des femmes à 62 ans,
- à l'élargissement du champ d'application de la caisse de prévoyance par l'ajout d'une assurance responsabilité pour dommages dus au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette mesure décharge ainsi la caisse de prévoyance slovaque de l'indemnisation due au traitement de ces deux derniers risques.

La nouvelle législation, de 2002 à 2004 sur la réforme sociale a créé le système d'assurance sociale à trois piliers : le financement courant (Agence d'Assurance Sociale) , le système en capitalisation (Fonds de pension) et l'assurance complémentaire.

Le gouvernement de la République slovaque a approuvé plusieurs modifications dans le domaine des allocations familiales et des allocations parentales en juillet 2002.

Dorénavant, les allocations parentales seront versées :

- à tout parent résident permanent sur le territoire;
- aux deux parents qui pourront simultanément les percevoir, mais pendant une courte période, conformément à la Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 (relative à l'accord-cadre sur le congé parental).

Les allocations familiales seront versées pour chaque enfant à charge, indépendamment du revenu de la famille mais en fonction de l'âge de l'enfant, jusqu'à ses 25 ans au maximum. Le montant des allocations pourra être majoré pour les familles à faibles revenus. Un soutien mensuel additionnel pourra être obtenu si l'enfant poursuit des études secondaires.

## **III-2. Présentation des principaux risques de sécurité sociale**

### **III-2.1 Maladie**

L'assurance maladie couvre tous les salariés. Aucune période d'affiliation minimum n'est exigée pour l'octroi des prestations maladie. La Slovaquie connaît un mouvement de privatisation des soins généralistes, des pharmacies et de quelques hôpitaux depuis 1995. Dès lors, les caisses d'assurance maladie indépendantes (12 en 1996, 5 en 2004) sont autorisées à gérer les prestations ; la Caisse Générale d'Assurance Maladie continue toutefois à couvrir 85% de la population.

#### **Prestations en nature :**

Les prestations en nature sont fournies directement par les services de santé de l'assurance maladie. Elles comprennent le traitement médical, l'hospitalisation, les médicaments, les frais dentaires etc. L'assuré dispose du libre choix d'un médecin agréé en fonction de sa résidence et n'avance pas les honoraires. En 2004, les taxes minimums ont été mis en marche pour la visite médicale, l'hospitalisation et pour les médicaments. Le financement est assuré par l'employeur et la salarié respectivement à hauteur de 10% et de 4% du salaire.

#### **Prestations en espèces :**

Elles sont versées dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail. Elles représentent 25% du salaire durant les 3 premiers jours d'arrêt puis 55% du salaire. Pendant les premiers 10 jours, ces prestations sont versées par l'employeur, le reste par l'Agence d'Assurance Sociale. La durée de service est limitée à 1 an. Le financement est assuré par l'employeur et la salariée respectivement à hauteur de 1,4% et de 1,4% du salaire.

### **III-2.2 Maternité et charges de famille**

Les allocations maternité sont accessibles aux assurées ayant totalisé au moins 270 jours d'assurance au cours des 2 dernières années. Elles s'élèvent à 55% du salaire. Les indemnités journalières maternité sont servies durant 28 semaines (ou 37 semaines pour une mère célibataire ou en cas de naissances multiples), dont 6 semaines avant l'accouchement.

Les allocations familiales sont accordées à partir du 1<sup>er</sup> enfant, pour les enfants âgés de moins de 16 ans (ou 25 ans en cas de poursuite des études ou d'invalidité). On distingue des allocations de base, forfaitaires, des allocations complémentaires, proportionnelles aux revenus et à l'âge de l'enfant. Pour chaque naissance, une prime forfaitaire est attribuée aux parents. Les allocations sont servies si l'allocataire exerce une activité professionnelle ou s'il est demandeur d'emploi.

Les prestations familiales restent financées par le budget national.

### **III-2.3 Risques professionnels – accident et invalidité**

Aucune condition de stage n'est exigée pour prétendre au versement de prestations à ce titre.

Les prestations en nature sont servies directement par le service santé et des indemnités journalières sont versées par l'employeur pendant les premiers 10 jours, après par l'Agence d'Assurance Sociale, comme en cas de maladie. L'assuré a le droit de toucher une allocation–accident de 62% lors des premiers jours après l'arrêt de travail ce qui fait, avec la prestation en espèces (maladie), 87%. A partir du 4e jour, l'allocation est de 25% et avec la prestation en espèces (55%) ça représente 80%.

En cas de conséquences permanentes de l'accident (une baisse de 40% des capacités professionnelles), une rente est servie. Les accidents de trajet ne sont pas pris en charge. Le financement de l'accident est assuré par l'assurance accident financé par l'employeur (0,8%).

En cas de l'invalidité, l'assuré touche une pension d'invalidité qui dépend de la durée de l'assurance et du degré d'invalidité. Le financement de ce risque est assuré à la fois par l'employeur et l'employé. Les cotisations sont respectivement de 3% et de 3% du traitement.

### **III-2.4 Vieillesse**

Les agents publics locaux sont assimilés aux travailleurs du secteur privé pour leur pension. Seuls les militaires disposent d'un régime spécial.

#### **▪ Régime de retraite de base**

Les droits à pension sont ouverts après 10 ans de cotisation et à partir de 62 ans. En commençant du janvier 2005 – le démarrage du système à deux piliers, il sera possible de partir à la retraite plus tôt qu'à 62 ans au cas où l'assuré aurait une épargne suffisante pour le calcul de sa retraite minimum.

La pension devrait atteindre 50% du salaire moyen. Le calcul de cette pension prend en considération la durée de la cotisation et le montant du revenu. Une pension vieillesse minimum existe pour les personnes n'ayant pas suffisamment cotisé.

#### **▪ Régime de retraite complémentaire**

Ce régime existe mais à titre facultatif depuis 1996. Des caisses de pension ont spécialement été créées à cet effet.

### III-3. Présentation et apport des dernières réformes

A l'instar des gouvernements des pays membres de l'Union européenne, le gouvernement slovaque a réformé son système de pension progressivement pour remédier aux problèmes économiques existants (problèmes d'équilibre des budgets, évolution des prix etc).

Le 20 janvier 2004, le parlement slovaque a approuvé définitivement la réforme des retraites. La loi instaure, à compter de 2005, une cotisation obligatoire aux fonds de pension pour ceux qui entrent sur le marché du travail pour la première fois. Pour les autres, cela reste facultatif. Cette contribution est actuellement fixée à 9% du salaire brut des travailleurs. En même temps, le système de financement courant continue et la cotisation à ce système représente également 9% ; ainsi, la contribution globale s'élève à 18% du salaire brut.

Ceux qui n'opteront pas pour le deuxième pilier (Fond de pension) cotiseront tous les 18% à la Caisse d'Assurance Sociale, c. à. d. au financement courant de la retraite. La participation du salarié est de 4% et celle de l'employeur est de 14%.

En dehors de l'assurance vieillesse, la réforme sur l'assurance maladie est réalisée : les nouvelles lois, qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005, signifient plus d'espace aux forces de marché, le renforcement de la position des caisses d'assurance et une participation plus importante des assurés.

Le nouveau système de l'assurance sociale s'appuie sur le passage du principe de l'uniformité au principe de la mérite.