



**Etude CNFPT - EUROPA**  
**Les fonctions publiques locales en Europe**  
**- Autriche -**

**Jean-Luc BODIGUEL**  
**Directeur de recherche au CNRS**  
**Vice-Président du Conseil Scientifique d'EUROPA**

# AUTRICHE

## - 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**

### ***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*

*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 – SYSTEME POLITIQUE ET ADMINISTRATIF****I-1. Structures nationales***I-1.1. Caractéristiques étatiques***- Données géographiques (superficie, habitants, densité)**

<b>Superficie</b>	88 870 km <sup>2</sup>
<b>Habitants</b>	8 032 956 habitants au dernier recensement de 2001, dont 68 % habitent dans des villes
<b>Taux de croissance de la population</b>	estimée à – 0,1 % entre 2000 et 2015
<b>Densité</b>	97 hab/ km <sup>2</sup>
<b>Origine ethnique</b>	98 % de germanophones, 6 ethnies reconnues : croates, hongrois, slovènes, tchèques, slovaques, Roms et Sinti
<b>Religion</b>	principalement catholique
<b>Principales villes</b>	Vienne la capitale avec 2 millions d'habitants avec son agglomération

**- Données économiques**

<b>Population active</b>	68 % des hommes de plus de 15 ans, 48 % des femmes de plus de 15 ans
<b>Taux de chômage</b>	3,6% (2001)
<b>Taux de croissance</b>	2,2 % (en moyenne annuelle sur la période 1990-2002), 3,2 % sur la base du 1 <sup>er</sup> trimestre 2007 (Le Monde/Eurostat)
<b>PIB</b>	235 Mds €
<b>PIB/hab. (euros)</b>	28 700 €
<b>Taux d'inflation</b>	2,1 % (moyenne annuelle 1996-2002), 2,1 % en 2006
<b>Dépenses publiques totales/PIB</b>	50,7 %
<b>Investissement public/PIB</b>	1,2%
<b>Dette publique/ PIB</b>	65,2 % en 2004, 62,2 % en 2006 (Le Monde/Eurostat)

**- Données politiques**

L'Autriche est une république fédérale. Le pays est indépendant depuis le 17 septembre 1156, date de la fondation du Duché d'Autriche. L'Empire d'Autriche est proclamée le 11 août 1804 et la République est proclamée le 12 novembre 1918. L'organisation de l'Etat fédéral est régie par la Constitution de 1920 (*Bundesverfassungsgesetz*).

La République d'Autriche est une démocratie parlementaire. Le chef de l'Etat (le Président de la Fédération *Bundespräsident*) ainsi que les organes législatifs sont élus par le peuple. Le Président ne peut être réélu qu'une fois. Les citoyens autrichiens, depuis 1867, ont la garantie de leurs droits fondamentaux et libertés publiques dont, entre autres, la liberté de croyance et de conscience. Le 26 octobre 1955, le Conseil national a adopté une Loi constitutionnelle fédérale consacrant la neutralité perpétuelle de l'Autriche

L'Autriche est un Etat fédéral formé de 9 Länder fédéraux (*Bundesländer*), à savoir le Burgenland, la Carinthie, la Basse-Autriche, la Haute-Autriche, le land de Salzbourg, la Styrie, le Tyrol, le Vorarlberg et le land de Vienne.

Les actes législatifs à portée nationale relèvent de la compétence des deux chambres du Parlement fédéral, le Conseil national (*Nationalrat*) et le Conseil fédéral (*Bundesrat*), ce dernier représentant au niveau national les intérêts des Länder fédéraux.

Les 183 députés au Conseil national sont élus tous les quatre ans par le peuple et les membres du Conseil fédéral (62 actuellement) sont délégués par les parlements des Länder fédéraux. Les dernières élections de novembre 2002 au Conseil national a donné la répartition suivante entre les partis : 79 sièges au Parti populaire, 69 au Parti social-démocrate, 18 au Parti libéral et 17 aux Verts.

Les organes suprêmes de l'Etat sont outre le Président fédéral, les membres du gouvernement fédéral (ministres et secrétaires d'Etat) et le Chancelier fédéral, chef du gouvernement.

### ***I-1.2 Compétences étatiques***

#### **- Compétences exercées par l'Etat**

- Types d'activités (régaliennes, commerciales, sociales, économiques...)

Le Bund exerce des compétences exclusives dans les domaines suivants : politique étrangère, finances, politique commerciale, sécurité publique, transports (article 10 de la Constitution fédérale).

- Secteur monopolistique. (*activités*)

- Secteur concurrentiel, initiatives privées. (*activités*)

Historiquement, certaines entreprises publiques appartenait entièrement à l'Etat fédéral et étaient considérés comme faisant partie de l'administration (leurs recettes et dépenses étaient inscrites au budget fédéral). C'étaient le cas des Postes et Télécommunications, des Chemins de fer, des théâtres fédéraux et du monopole de alcool. Dans d'autres, l'Etat fédéral détenaient une part variable du capital (pouvant aller jusqu'à 100 %).

- Organisation et évolution, grandes réformes actuelles.

## **I-2. Structures territoriales**

### ***I-2.1. Caractéristiques générales***

Les principes de l'organisation communal ont été inscrits dans la Constitution fédérale de 1962 (article 115 à 120 de la Constitution). La Constitution, tout en laissant aux Länder le soin de légiférer sur les

règlements communaux et les régimes des élections locales, définit le cadre général de l'organisation communale. Elle rend notamment obligatoire l'élection des conseillers municipaux au suffrage universel direct selon le mode de scrutin proportionnel et l'organisation communale en un conseil municipal, un conseil communal et un maire.

### - Données géographiques

L'Autriche comprend 9 Länder et un seul niveau de collectivités locales, celui des communes (*Gemeindein*) au nombre de 2 359. La capitale Vienne a le double statut de Land et de commune.

Les communes sont de petite taille : 90 % ont moins de 5 000 habitants et la population moyenne est de 3 400 habitants. Les communes de plus de 20 000 habitants peuvent disposer d'un statut propre, qui leur permet d'exercer des fonctions administratives du district (*Bezirke* circonscription administrative du Land). Ces dernières sont réparties en villes à statut spécial (*Statutardstädte*), villes (*Stätgemeinden*), bourgs (*Marktgemeinden*) et villages (*Ortsgemeinden*).

Population	Nombre de communes (hors Vienne)
100 001 – 250 000	4
50 001 – 100 000	4
10 001 – 50 000	57
5 001 – 10 000	120
3 001 – 5 000	200
1 001 – 3 000	1336
Moins de 1 000	537

(source : Chancellerie fédérale, *L'administration publique en Autriche*, 1992, p. 155)

Länder	Districts politiques	Districts judiciaires	Municipalités
Burgenland	9	7	171
Carinthie	10	11	132
Basse Autriche	25	32	573
Haute Autriche	18	28	445
Salzbourg	6	9	119
Styrie	17	21	542
Tyrol	9	13	279
Voralberg	4	6	96
Vienne	1	12	1
<b>Autriche</b>	<b>99</b>	<b>139</b>	<b>2 358</b>

### *Divisions administratives en 2006*

Les communes peuvent coopérer dans le cadre de syndicats communaux (*gemeindeverbände*) pour la gestion en commun de certaines de leurs compétences. Le nombre important de structures

intercommunales (plus de 1 000) compense la petite taille des communes. Les principales compétences exercées par les syndicats sont relatives à l'environnement, à l'assistance sociale et à la gestion de l'état civil.

La commune possède un double caractère, disposant d'attributions propres, elle est autonome et constitue une entité économique, mais ayant reçu de la Fédération ou du *Land* des attributions déléguées, elle forme une subdivision administrative. Il existe par une circonscription administrative, le district (*Bezirke*) au nombre de 84. Dirigé par un fonctionnaire du *Land*, le district assure les affaires de l'administration du *Land* ainsi que celles de l'administration fédérale. Normalement il englobe plusieurs communes, cependant l'administration du district peut être assurée par des communes d'un type particulier, les villes à statut propre mais il faut que ces villes aient plus de 20 000 habitants (Vienne est donc à la fois *Land*, district et commune).

#### **- Données économiques**

#### **- Données institutionnelles**

### **Les Etats fédérés**

Entités territoriales, les 9 Etats fédérés ne sont pas pour autant des collectivités locales. Ils disposent de certains des attributs de souveraineté et sont dotés chacun d'une administration, d'un appareil judiciaire et d'un parlement (*Landtag*) dont les membres sont élus au suffrage universel direct. Chaque parlement élit au scrutin proportionnel un exécutif collégial (*Landesregierung*) présidé par un gouverneur (*Landeshauptmann*). Cet exécutif collégial qui est le Gouvernement du Land comprend de 7 membres pour les plus petits Länder à 9 pour les plus grands et de 9 à 15 pour Vienne.

### **Les communes (*Gemeinden*)**

Le conseil municipal (*Gemeinderat*) élu au suffrage universel direct à la proportionnelle pour 5 ou 6 ans selon les Länder, forme l'organe délibérant de la commune.

Le conseil communal (*Gemeindevorstand*) dénommé « sénat municipal », dans les villes dotées d'un statut propre forme l'exécutif communal. Ce sont les membres du conseil municipal qui élisent en leur sein au scrutin proportionnel, les membres du conseil communal. Les conseils communaux des communes de moins de 1 000 habitants ont de 9 à 13 membres, ceux des communes de plus de 20 000 de 31 à 36 membres. Mais la règle est différente pour les communes à statut propre : 36 à 61 (sauf dans le Burgenland où ils sont 19 ou 26 mais ces villes statutaires sont plus petites que les autres). Le conseil communal de Vienne rassemble 100 conseillers.



Le maire, élu dans la majorité des Länder au suffrage universel direct (par le *Gemeinderat* dans le reste des Länder) est le chef de l'administration communale. Il est responsable devant le *Gemeinderat*.

## - Organisation et évolution, grandes réformes actuelles

### *1-2.2. Compétences territoriales*

#### - Nature des compétences

La répartition des compétences entre le Bund, les Länder et les communes respecte le principe de subsidiarité : ce qui ne peut être exercé au niveau inférieur est pris en charge par le niveau supérieur. Ainsi, les communes disposent d'une compétence générale pour les affaires locales et les Länder pour les affaires régionales. Le Bund conserve les compétences qui doivent être exercées au niveau national.

Les **Länder** sont compétents dans tous les domaines qui ne sont pas du ressort du Bund. Ils disposent par ailleurs d'une compétence d'exécution et d'administration des lois fédérales dans les domaines suivants : police, aide à l'enfance, à la jeunesse, hôpitaux, fourniture d'électricité, écoles primaires et secondaires, routes, citoyenneté, aide sociale, logement, développement urbain (appelée administration fédérale indirecte). Ils sont également habilités à élaborer les lois relatives à l'organisation et au fonctionnement des collectivités locales.

Les **communes** disposent d'une compétence générale pour les affaires les concernant. Elles exercent à la fois des compétences propres (*eigener Wirkungsbereich*) et des compétences déléguées par le Bund ou le Land (*übertragener Wirkungsbereich*). Elles peuvent demander à transférer au Land la gestion de certaines de leurs compétences si elles estiment leurs charges financières trop lourdes.

**- Domaine des compétences**

Secteurs/Décideurs	Communes	Etat fédéral
Etat civil	X	
Maintien de l'ordre public	X <sup>1</sup>	
Foncier, urbanisme	X <sup>1</sup>	
Eau, assainissement	X <sup>1</sup>	
Déchets ménagers	X <sup>1</sup>	
Distribution énergie		X
Transports urbains	X <sup>1</sup>	
Voirie	X	X
Espaces verts	X	X
Logement	X	X
Santé **	X	X
Services sociaux	X <sup>1</sup>	X
Education *	X <sup>1</sup>	X
Culture	X	X
Sports et loisirs	X	X
Développement économique	X	X

<sup>1</sup> : Compétences propres, les autres sont des fonctions déléguées comme l'état civil

\* Education : les communes sont compétentes pour la construction et l'entretien des écoles et des établissements d'enseignement professionnel. Les Länder assurent la rémunération du personnel enseignant.

\*\* Santé : Les hôpitaux publics sont propriété des Länder, de l'Etat fédéral et des communes. Ces dernières participent avec l'Etat fédéral et les Länder et les caisses d'assurance au financement du budget de fonctionnement des hôpitaux.

**- Gestion des compétences**

Les communes peuvent recourir à des entreprises publiques locales pour la gestion de leurs services publics locaux mais la pratique en est peu courante. La gestion des services publics locaux est le plus souvent confiée à des régies gérées directement par les communes.

Les entreprises publiques locales sont des entreprises de droit privé régies par le droit des sociétés. Leur création requiert l'approbation du Land. Leur capital peut être totalement public ou mixte, mais le premier cas est le plus fréquent.

Le champ d'intervention des entreprises publiques locales concerne principalement la distribution d'eau et d'énergie, le traitement des déchets, les transports publics, les installations sportives, les cantines scolaires, les cimetières et les pompes funèbres.

Le contrôle de l'Etat s'étend sur l'ensemble de l'administration communale, c'est-à-dire aussi bien à l'égard de l'exercice des prérogatives de puissance publique qu'à l'égard des affaires effectuées sur la

base de l'économie privée. Ce contrôle est effectué par le Gouverneur du Land pour les fonctions que la commune assume sur la base des lois fédérales et par le gouvernement du Land ou par les autorités d'administration du district pour les autres fonctions.

### **- Finances locales**

Les dépenses des collectivités locales s'élèvent à 18 milliards d'euros en 2003, soit environ 2 230 euros par habitant. Les dépenses locales d'investissement s'élèvent à 1,4 milliard d'euros, ce qui représente un plus de la moitié de la moitié des dépenses publiques d'investissement.

**Dépenses des Etat fédérés/PIB** : 9,8 %

**Dépenses publiques locales/PIB** : 8 %

**Dépenses publiques locales/Dépenses publiques totales** : 15,7 %

**Dépenses publiques locales d'investissement/PIB** : 0,6 %

**Dépenses publiques locales d'investissements/Dépenses publiques locales** : 7,8 %

### **Les recettes**

Les recettes fiscales (fiscalité locale propre et transferts de fiscalité) avec 10,2 milliards d'euros en 2003 fournissent 55 % des recettes locales hors emprunt.

### **Les recettes fiscales propres**

Les recettes fiscales propres avec 3,4 milliards d'euros en 2003 représentent 18 % des recettes communales hors emprunt.

Les principaux impôts perçus par les communes sont l'impôt foncier sur les terrains bâtis et non bâtis (*Grundsteuer*) (environ 3 % des recettes fiscales propres hors ville de Vienne) et l'impôt communal sur les entreprises créé en 1994 (*Kommunalsteuer*) (environ 10 % des recettes fiscales propres hors ville de Vienne). Cette dernière taxe est assise sur la masse salariale des entreprises, et son taux, établi par l'Etat fédéral, est actuellement de 3 %. Elle constitue le premier impôt local propre par son montant (1,8 milliard d'euros en 2003) et fournit plus de la moitié des ressources fiscales propres des communes. Les autres impôts propres, qui fournissent environ 30 % des recettes de fiscalité locale propre, s'appliquent à des domaines aussi variés que les résidences secondaires, les loisirs, les chiens.

### **L'emprunt local**

Les communes peuvent recourir à l'emprunt bancaire ou obligataire auprès du prêteur de leur choix. Elles ne peuvent emprunter que pour financer les investissements.

Le recours à l'emprunt est soumis à l'approbation d'un organisme de surveillance du Land (*Gemeindeaufsichtbehörde*) qui se prononce en fonction de deux limites prudentielles :

- L'endettement de la commune, limité à un plafond maximum, variable selon les Länder
- Le solde budgétaire global dégagé par l'ensemble des communes dans chaque Land : les communes ne sont pas autorisées à emprunter que dans la mesure où le solde budgétaire global reste excédentaire ou équilibré au niveau du Land.

### **Les recettes fiscales transférées**

Les différents impôts (au nombre de 14) faisant l'objet d'un partage entre le Bund, le Land et les communes sont inscrits dans la Loi Constitutionnelle financière *Finanzausgleichsgesetz-FAG* votée tous les quatre ans à l'issue d'une négociation entre les trois niveaux de collectivités publiques. La dernière loi adoptée porte sur la période 2005-2008. Collectés par le Bund, ils sont répartis par lui entre les trois niveaux de collectivités. L'enveloppe destinée aux communes est confiée à chaque Land qui opère ensuite une redistribution entre les communes de son territoire selon des critères fiscaux et démographiques.

En 2003, les communes ont reçu près de 7 milliards d'euros au titre de la fiscalité partagée, soit 67 % de l'ensemble des recettes fiscales communales.

Les plus importants de ces impôts sont l'impôt sur le revenu, l'impôt sur les salaires (*Lohnsteuer*) et l'impôt sur le chiffre d'affaires (*Umsatzsteuer*). D'autres impôts partagés portent sur la bière, les carburants, la publicité, les droit de mutation, etc.

### **Les dotations**

Les dotations de compensation du Bund permettent de compenser la suppression de certains impôts comme l'impôt sur les boissons (*Getränksteuer*) supprimé en 2001 (qui représentait près de 3 % des recettes fiscales propres en 2000) et deux impôts communaux sur les annonces publicitaires supprimés en juin 2000.

Les dotations globales et spécifiques, en provenance du Bun ou des Länder, permettent d'assurer une certaine péréquation entre les communes.

Cet objectif d'équilibre budgétaire était inscrit dans le pacte de stabilité interne établi pour la période 2001-2004. Dans le cadre du pacte établi pour la période 2005-2008, les communes ont toujours pour objectif l'atteinte d'un déficit zéro. Toutefois, si cet objectif doit être obtenu sur chacune des années

en 2005-2006, il doit seulement être respecté sur l'ensemble de la période pour les années 2007 et 2008.



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

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

Le statut des agents provinciaux et communaux est du ressort des Provinces. Cependant les règles qu'elles peuvent édicter ne peuvent déroger à celles de la Fédération dans une mesure telle que la mobilité des agents entre les différents niveaux soit entravée de manière substantielle. Cette disposition constitutionnelle a abouti à une uniformisation et le droit de la fonction publique applicable aux agents communaux est largement le même que pour les agents fédéraux. Cependant, pour des raisons historiques, la situation des agents des Provinces et des communes est meilleur que celle des agents fédéraux.

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

Il s'agit donc principalement d'une fonction publique composée des agents du service public (*öffentliche Bedienstete*) qui comprend des **fonctionnaires** (*Beamte*) et des **contractuels** de droit privé (*Vertragbedienstete*), **employés** et **ouvriers**. Les fonctionnaires provinciaux et communaux, comme fédéraux, sont régis par le statut de la fonction publique de 1979 (*Beamtendienstrechtsgesetz*, BDG) et les contractuels par une loi de 1948 (*Vertragsbedienstetengesetz*). Le critère essentiel de distinction entre les deux catégories est celui de la désignation. Les fonctionnaires sont nommés par un acte de puissance publique (*Hocheitsakt*), c'est la nomination (*Ernennung*) et les contractuels par un acte de droit privé, le contrat. La différence entre les deux catégories est faible. Contrairement à l'Allemagne, il n'existe pas de « réserve de fonction » en ce sens que les fonctionnaires peuvent être chargés de fonction de gestion relevant de l'économie privée et que les contractuels peuvent accéder à des fonctions ressortissant de la puissance publique.

Enfin, parallèlement aux fonctionnaires et aux contractuels régis par la loi de 1948, un nombre limité d'emplois contractuels sont fondés sur le droit commun du travail et régis par des conventions collectives.

L'Etat fédéral (*Bund*) emploie principalement des fonctionnaires (72 %), les Länder emploient presque autant de contractuels que de fonctionnaires (57 % de fonctionnaires) alors que dans les communes 86 % des agents sont des contractuels, employés ou ouvriers.

### II-1.2. Effectifs des agents publics (nationaux et/ou locaux)

La caractéristique principale à noter est la baisse des effectifs de l'Etat fédéral depuis le début des années 1990, puisqu'à cette date, il avait 308 789 agents, les Länder 159 200, les communes 71 269 et Vienne 67 490, soit 606 748 agents.

<b>Effectifs des agents du secteur public</b>	<b>1996 – 2000</b>
Etat fédéral	171 000
Länder et communes	233 000
Education	218 000
Santé	298 000
Police	-
Forces armées	46 000
<b>Total</b>	<b>966 000</b>

(Republic of Austria – Public Administration Country Profile – may 2006)

<b>Niveau de collectivité</b>	<b>Année 1998</b>	<b>Année 2005</b>
Etat fédéral	221 000	132 757
Länder <i>dont Vienne</i>	222 000 <i>71 000</i>	180 498 -
Communes	81 400	70 400
<b>Total</b>	<b>525 400</b>	<b>383 655</b>

(Dexia pour 1998 et Public Administration Country Profile pour 2005)

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

Dans la pratique, le droit du travail applicable aux agents sous contrats s'est aligné sur le droit public. Dans les faits, par exemple, les barèmes de traitement ont été aménagés de telle manière qu'ils ont les mêmes revenus que les fonctionnaires ; de même les dispositions sur les congés, le licenciement et la révocation ont été empruntées au droit de la fonction publique.

## 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.*

Les communes peuvent choisir de recruter des fonctionnaires ou des contractuels. Pour les fonctionnaires, la règle normale est le recrutement externe. Mais depuis 1991 un amendement au décret sur le recrutement public de 1989 prévoit plusieurs procédures de recrutement. Cependant la procédure normale prévoit, ce qui est nouveau, la publication des vacances d'emplois ainsi que le passage de tests d'aptitude. Cependant, les modalités de l'appel à candidature varient selon les Länder. Les candidats sont classés en 3 catégories : spécialement qualifiés, qualifiés, non qualifiés. Les recrutements s'opèrent parmi les candidats de la première catégorie, et secondairement parmi ceux de la deuxième. A niveau de qualification égale, les femmes ont la préférence. La sélection s'opère par un examen fondé sur les connaissances et les aptitudes des candidats. Les postes qui requièrent un diplôme universitaire donnent souvent lieu à un concours, des tests ainsi qu'un entretien alors que pour les emplois moins qualifiés, l'évaluation des aptitudes personnelle et professionnelle est effectuée par un simple entretien. Les conditions générale d'accès au fonctionariat sont la citoyenneté autrichienne (ou d'un des Etats membres l'Union européenne), les compétences personnelles et professionnelles, avoir plus de 18 ans et moins de 40, jouir de ses droits civiques et être en bonne santé physique et mentale. Pour les contractuels, il n'existe pas d'âge maximum d'entrée et la condition de nationalité peut être supprimée dans certains cas. Dans certains cas également, les candidatures de femmes peuvent être avantagées.

Le recrutement s'achève, pour les fonctionnaires, par la nomination (*Ernennung*, affectation à un emploi budgétaire fondée sur une décision) qui crée la situation statutaire et réglementaire. Le rapport de service est d'abord temporaire et il ne devient définitif que par la titularisation qui établit le « lien de service à vie » sur la demande du fonctionnaire et à condition qu'il remplisse les exigences requises. Ce n'est donc qu'après six ans que le fonctionnaire stagiaire (avant la réforme de 1993, le stage ne durait que 4 ans) devient fonctionnaire « à vie ». Le recrutement interne est possible de la catégorie D à la catégorie C avec 4 ans d'ancienneté, de la catégorie B à la catégorie A avec dix ans d'ancienneté. Le recrutement au niveau B est exclusivement externe alors qu'il n'y a pas d'accès au niveau C.

Seules les villes les plus importantes ont créé des établissements assurant la préparation aux examens d'entrée dans l'administration. Il n'existe pas de droit légal à la formation. La formation permanente ou continue (*Fortbildung*) est généralement laissée à l'initiative personnelle de l'agent dans les petites communes. Un certain nombre de grandes villes ont organisé des cours de formation permanente.



Le nombre de fonctionnaires employés à temps partiel est de l'ordre de 15 % mais les femmes sont beaucoup plus nombreuses : 31,5 % alors que seulement 5,1 % des hommes sont à temps partiel (2005). 37,7 % des fonctionnaires sont des femmes. Les femmes sont clairement en majorité parmi les contractuels. Ces chiffres qui concernent l'administration fédérale sont vraisemblablement plus élevés dans les Länder et les municipalités.

### ***11-2.3. Avancement et promotion.***

La règle générale est celle de l'avancement à l'ancienneté. L'avancement (*Aufstieg*) s'opère par promotion à un grade supérieur (*Beförderung*) ou par accession à une catégorie supérieure pour les agents du bas de la hiérarchie. Il existe par ailleurs un avancement d'échelon dont le franchissement peut être accéléré. L'avancement dépend à la fois de la formation antérieure du fonctionnaire (déterminante pour l'accès à certains postes) et d'autre part de son profil de carrière (*Laufbahn*), c'est-à-dire en fait de son ancienneté de service (*Dienstalter*).

Dans le secteur de l'administration générale, il existe 5 niveaux d'éducation de A à E grades et 7 grades numérotés III à IX (les trois premiers grades ont été fusionnés en 1981 sans changement de numérotation). Pour les tâches manuelles, il existe aussi 5 niveaux d'éducation allant de P1 à P5.

L'accession à un grade supérieur n'est possible qu'après une certaine ancienneté. Elle dépend de la position tenue et de l'évaluation des performances. Mais hautement formalisée, cette évaluation ne donne comme ailleurs que peu de résultats. Il n'existe aucun droit légal à la promotion qui reste un acte discrétionnaire. Mais le système d'avancement a tendance à suivre le principe de l'ancienneté. Dans les petites communes, les facteurs personnels et les considérations politico-partisanes jouent un rôle plus important que dans les grandes villes ou dans les Provinces.

La promotion interne, c'est-à-dire le passage de la catégorie B à la catégorie A (ou de la catégorie D à C) est possible pour les agents qui, à défaut de posséder un diplôme de droit, de sciences sociales ou d'économie, ont suivi avec succès un programme spécial à l'Ecole d'administration publique de Vienne. L'accès à ce programme dépend de l'ancienneté (10 ans de service), de l'évaluation et de la possession de fin d'études secondaires (*Matura*). Les cours d'une durée de 12 heures par semaine pendant trois trimestres ne sont pas considérés comme des heures de travail. Ils se terminent par un examen écrit et oral. Ces contraintes expliquent que chaque année, il n'y a qu'une quinzaine d'agents à le suivre et environ 13 à réussir.

Les mécanismes d'évaluation de l'efficacité du personnel est peu fiable en raison du lien avec sa rémunération. La notation "excellente" est de ce fait trop fréquente.

#### ***II-2.4. Rémunération.***

Pour la détermination de leur traitement, les agents (fonctionnaires et employés) sont divisés en groupes : fonctionnaires de l'administration générale et dans un emploi manuel, magistrature, professeurs d'université, enseignants, fonctionnaires du service de surveillance scolaire, agents de police, officiers de carrières et engagés volontaires.

Chacun de ces groupes sont divisés en 5 catégories en fonction du niveau de formation et des fonctions : A, service supérieur (enseignement supérieur), B, service élevé (enseignement secondaire), C, service de bureau (enseignement obligatoire), D, service intermédiaire (enseignement obligatoire), E, service auxiliaire (enseignement obligatoire). Pour le groupe d'administration générale ainsi que pour la police et l'armée, la rémunération est fonction de la catégorie et du grade. Depuis la réforme du système des salaires de 1994, à chaque grade correspond 19 échelons de traitement sur une carrière. Pendant la période où le fonctionnaire ne peut être nommé à un grade supérieur, son traitement augmente tous les deux ans ("saut biennal"), ensuite tous les ans. Pour les autres groupes, il existe une échelle uniforme de salaires pour chaque niveau. C'est aussi le système pour les employés.

La rémunération des fonctionnaires comme des contractuels est composée d'un traitement principal étalé sur 14 mois. Il existe des primes visant soit à rémunérer des conditions de travail difficile, soit à récompenser de bons résultats, soit encore à reconnaître l'ancienneté (« prime anniversaire »). Il existe également une prime de fonction pour des tâches spécifiques et les postes à haute responsabilité variable selon le poste et l'échelon de l'agent. Les fonctionnaires ont globalement un traitement inférieur à ceux des agents du secteur privé (ils percevraient en revanche une retraite d'un montant plus élevé) mais la situation est contrastée. Par ailleurs, les différences de traitement entre fonctionnaires et contractuels sont minimales. Notons également que les agents publics du niveau élevé (hommes et femmes) sont mieux rémunérés.

Tous les ans, des négociations salariales sont menées entre le gouvernement fédéral, les secrétaires d'Etat chargés de la fonction publique des Länder et les commune d'une part, et les syndicats représentatifs des agents publics d'autre part. Normalement, les augmentations de traitement suivent le rythme de l'inflation, de la croissance économique et des augmentations salariales dans le secteur privé.

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

Les droits et obligations sont identiques pour tous les agents. Aux termes de l'article 43 de la loi sur le statut, le fonctionnaire est tenu "de remplir les tâches correspondant à sa fonction en observant

l'ordre juridique en vigueur, avec loyauté, conscience et impartialité, à l'aide des moyens mis à sa disposition propre". Il a, en revanche, outre le droit au traitement et à la pension, celui de porter un titre correspondant à sa fonction, ainsi qu'un droit au congé. Il a aussi un droit de participation à l'intérieur du service (*interne Partizipation*). Une loi sur la participation du personnel précise les fonctions assurées par les représentants du personnel : défendre et promouvoir les intérêts professionnels, financiers, sociaux, culturels et sanitaires des agents, s'assurer que les dispositions légales en faveur des agents soient bien observées et mises en pratique. Défendre les agents mais en gardant le souci de « l'intérêt public ».

Le fonctionnaire est astreint au secret professionnel et doit s'en tenir aux instructions qui lui sont données. Il ne peut exercer des "activités accessoires" si elles sont de nature à l'empêcher d'exercer ses fonctions, s'il y a risque de conflits d'intérêts ou de compromettre des intérêts essentiels du service. Le fonctionnaire est donc tenu de déclarer ses activités accessoires rémunérées. Il a droit à différentes formes de congé.

Le droit de grève n'est pas réglementé par la loi mais est reconnu de facto. Les grèves de la fonction publique, rares depuis 1945 et très brèves, ont toujours rencontré une attitude plutôt hostile de la part de l'opinion publique. Contrairement aux agents contractuels, les fonctionnaires ne jouissent pas du droit de grève.

En matière disciplinaire, les agents sous contrat sont soumis soit aux dispositions de la loi sur les fonctionnaires communaux, soit aux dispositions générales du droit du travail, mais aussi aux dispositions particulières de la loi sur les agents sous contrat de la province considérée, ainsi qu'aux dispositions spéciales propre au contrat de travail de l'intéressé. Contrairement aux fonctionnaires, les litiges les concernant sont donc portés devant les juridictions du travail.

Le dialogue social entre les collectivités locales en tant qu'employeur et les syndicats du secteur public en tant que représentant des agents est structuré comme dans le secteur privé. Ce partenariat s'inscrit dans la tradition de « participation sociale » des salariés autrichiens à la détermination de leurs conditions d'emploi. Plus des deux tiers des agents publics sont syndiqués (70 %) soit au syndicat du service public (*Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, GÖD*), soit au syndicat des agents publics des communes (*Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, GdG*).

L'unité de la situation du fonctionnaire s'exprime par le rattachement du montant de la retraite au traitement du fonctionnaire en activité. Le fonctionnaire peut partir à la retraite à partir de 60 ans et elle est obligatoire à 65 ans. Il faut avoir 10 ans de service pour avoir droit à pension. L'âge réel moyen de départ en retraite est actuellement d'environ 58 ans. La dégradation du système des retraites conduit à envisager de retarder l'âge de la retraite réelle pour qu'elle n'intervienne pas avant 60 ans. Il était par ailleurs prévu de réduire le montant des pensions des retraités qui sont partis

avant 65 ans et il n'est pas exclu que de nouvelles mesures soient nécessaires. Le montant de la retraite pouvait atteindre 80 % du dernier traitement intégral avec 35 ans de service.

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

Traditionnellement basée sur le niveau formel d'éducation, la rémunération est de plus en plus basée sur les qualifications requises pour occuper un poste déterminé sans que l'on tienne compte de la manière dont ces qualifications ont été acquises.

Les réformes les plus importantes ont été la réforme des salaires en 1994 et celle des retraites en 1997. Depuis cette date, le calcul de la retraite pour les fonctionnaires n'est plus basée sur le dernier salaire mais sur les 180 meilleurs traitements mensuels sur 216. Le système a commencé à être mis en place à partir de 2003 et ce n'est qu'en 2020 que le mécanisme décrit sera achevé. En compensation des réductions de retraite provoquées par le nouveau système, la contribution de 1,5 % supportée par les pensions des retraités et des ayants droits sera progressivement supprimée et les prélèvements sur les agents qui étaient de 11,75 % passera à 10,25 %. Entre 2003 et 2019, les baisses du niveau des retraites seront limitées à un certain pourcentage (jusqu'à 7 %). Pleinement effectif à partir de 2020, le système de retraites des agents publics sera alors largement identique à celui du privé.

Depuis 1998, une structure de dialogue a été mise en place entre chaque agent et son supérieur immédiat, et ce à tous les niveaux de la hiérarchie aussi bien pour les contractuels que pour les fonctionnaires. Il s'agit d'un processus de définition d'objectifs pour l'année à venir et d'évaluation des résultats en vue de connaître les raisons de l'atteinte ou non des objectifs fixés. Ceci a comme conséquence de définir les moyens de maintenir ou d'améliorer les performances de l'agent.

## Sources

Ouvrages de DEXIA sur le personnel des collectivités locales et sur les finances locales, un ouvrage édité par la Chancellerie fédérale, *L'administration publique en Autriche*, 1992 (utilisé essentiellement pour l'organisation de l'administration publique et pour l'administration des communes), réponse de l'Autriche à un questionnaire du Conseil de l'Europe, *Légal status and employment conditions of public officials*, 1998, non pub., 19 p.

Les sites INTERNET suivants :

- **Autorités locales du monde** (ALMWLA) : mise à jour 06-04-2006
- **Public Administration Country Profile** (United Nations), Republic of Austria : edition may 2006 (mise à jour 2006)

### III. SYSTEME DE PROTECTION SOCIALE DES AGENTS PUBLICS LOCAUX EN ESTONIE

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

Le système actuel de protection sociale autrichien est complexe et date de la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle. Initialement prévu pour des groupes spécifiques comme les travailleurs indépendants et les fonctionnaires, le système a été unifié au cours du XX<sup>ème</sup> siècle excepté pour les employés publics. Le régime de protection sociale autrichien s'inspire du modèle allemand fondé sur la théorie de Bismarck qui vise à couvrir les individus en contrepartie du paiement des cotisations.

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

Les risques maladie, les accidents professionnels, la vieillesse et la dépendance ainsi que les prestations familiales sont ainsi couverts par la sécurité sociale autrichienne. L'affiliation à l'assurance maladie est obligatoire et dépend de l'emploi exercé par l'assuré. Les autrichiens n'ont donc pas le choix entre les différents organismes d'assurance.

La gestion de l'assurance sociale est assurée par 24 organismes d'assurance de droit public à gestion autonome. Certains organismes d'assurance assurent la gestion de deux branches d'assurances ou de toutes les trois.

Pour des raisons historiques, il existe un découpage territorial et également par branches professionnelles soit pour les mineurs, les employés des chemins de fer, ou encore les employés du service public de l'Etat. Sous la tutelle du Ministère du Travail et des Affaires Sociales, la Confédération des organismes de sécurité sociale autrichienne représente l'ensemble des institutions autrichiennes de l'assurance sociale, compétentes notamment en matière d'assurances maladie-maternité, accidents et pensions. Cette confédération est dotée de compétences déléguées par les organismes, ce qui lui permet de mieux coordonner les actes de l'assurance sociale. La branche « pensions » est sous le contrôle du Ministère de la Sécurité sociale, des Générations et de la Protection des Consommateurs. Dans le domaine des soins hospitaliers, 9 fonds de santé actifs au niveau des Länder ont été créés. Ils assurent la fonction des organismes d'assurance maladie. Quant aux prestations familiales, elles relèvent de la compétence du Ministère fédéral de la Sécurité sociale, des Générations et de la Protection des Consommateurs, ainsi que de celle des bureaux des finances responsables en la matière directement subordonnés au Ministère.

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

Environ un tiers des employés du secteur public est couvert par la même réglementation que les travailleurs du secteur privé pour leur sécurité sociale. Les deux tiers d'agents bénéficient de règles particulières pour certains de leurs risques de protection sociale comme les pensions ou encore la santé. Les agents publics locaux bénéficient d'institutions de santé particulières. Le financement est assuré par le versement des contributions et principalement du budget de l'Etat.

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

Lorsqu'il a pris ses fonctions le 11 janvier 2007, le gouvernement de coalition autrichien a annoncé dans son programme pour la législature 2007-2010 une série de changements dans le domaine de la politique familiale afin d'améliorer les perspectives d'emploi des femmes ayant pris un congé parental. Le gouvernement actuel envisage notamment d'assouplir les conditions d'attributions des prestations relatives à la garde des enfants ainsi que le plafond des revenus pris en charge pour leur octroi. Ces mesures visent également à rendre le système plus attrayant pour les hommes, qui ne représentent actuellement que 3,5% des bénéficiaires de l'allocation de garde d'enfants.

Dans son programme pour la législature 2007-2010, le gouvernement autrichien s'est engagé à assurer un revenu minimum supérieur aux bénéficiaires de l'assistance sociale et des prestations de chômage ainsi qu'une aide d'urgence aux retraités. A cette fin, le seuil de diverses prestations de sécurité sociale sera uniformisé. Ainsi, au 1er janvier 2007, la garantie de revenu minimal est passée à 726 € par mois. Les personnes fondées à réclamer l'une des prestations susmentionnées recevront un minimum de 726 € par mois, avec au total 14 versements par an.

Il est également envisagé de relever et d'uniformiser le niveau des prestations d'assistance sociale qui varie d'un Länder à l'autre.

Des négociations plus approfondies sur la répartition des recettes fiscales et des fonctions entre l'Etat fédéral et les Länder ont débuté en juillet 2007.

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

### ***III-2.1. Maladie***

#### Prestations en nature :

Les soins sont dispensés par les médecins, les hôpitaux et les pharmaciens conventionnés. Ces derniers sont payés directement par les caisses d'assurance maladie. Les assurés paient une taxe annuelle d'un montant de 10 € en vue du financement de la carte d'assurance maladie électronique. Les produits pharmaceutiques peuvent être obtenus dans toutes les pharmacies au vu d'une

ordonnance délivrée par le médecin. L'assuré participe au financement des coûts à hauteur de 4,60 € par prescription. Cette taxe d'ordonnance versée en sus des frais de médecin, est ajustée automatiquement chaque année. Dans le domaine de l'hospitalisation, les hôpitaux sont classés en deux classes : la classe ordinaire et la classe spéciale. Seules les dépenses de la première catégorie sont prises en charge par l'assurance maladie. Les tarifs qui sont appliqués varient en fonction des établissements hospitaliers mais également en fonction des Länder.

#### Prestations en espèces :

Les agents publics titulaires des Länder et des communes bénéficient d'un régime spécial, le *Bundes-Kranken-und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG)*. Il est institué en dehors du régime d'assurance général (*ASVG*), mais il suit, pour l'essentiel, les règles de ce dernier. Son financement est assuré par le versement de cotisations de l'agent et de son employeur à hauteur de 4% environ. Le montant des cotisations est plus faible que celui versé par les travailleurs du secteur privé qui oscille entre 4 et 10% selon les risques. La caisse d'assurance (*Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, BVA*) est compétente en matière de maladie, de maternité et d'accidents du travail. Le versement du traitement est maintenu pendant la maladie. Sa durée dépend des statuts de l'organisme assureur.

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

L'Etat participe, à raison de la moitié, aux indemnités journalières de maternité, lesquelles représentent 100 % du salaire net moyen perçu au cours des treize dernières semaines ou des trois derniers mois. Elles sont servies pendant huit semaines avant l'accouchement et huit semaines après.

Les allocations familiales ne dépendent pas du régime général. Elles sont directement versées par l'employeur public. Leur montant varie en fonction du nombre d'enfants et de leur âge. Dans le système actuel les parents ont droit, jusqu'à ce que leur enfant aie 3 ans, à une allocation mensuelle de 436 € pendant une durée maximale de 30 mois ou 36 mois si les parents s'en occupent à tour de rôle. L'allocation de garde d'enfant est forfaitaire. Elle a été conçue de manière à valoriser la garde des enfants quels que soient les antécédents professionnels ou les revenus antérieurs.

#### ***II-2.3. Risques professionnels***

Comme pour l'assurance maladie, la caisse d'assurance accident des fonctionnaires est distincte du régime général mais donne droit aux mêmes prestations.

Pour les 26 premières semaines indemnités le salaire est maintenu entre 6 et 12 semaines suivant leur ancienneté. A l'issue de cette période, ils ont droit à un salaire réduit de moitié pendant 4 semaines.



Durant la période où le salaire est maintenu à 100%, les indemnités de maladie ne sont pas versées. Durant la période où le salaire est versé à 50%, les indemnités de maladie sont réduites de moitié.

### ***III-2.4. Vieillesse***

Les agents publics locaux bénéficient d'un régime de pension particulier.

#### **- Régime de retraite de base**

Pour les agents publics, le système pension se compose d'un régime spécial fonctionnant par répartition. Il est directement financé par le budget des collectivités territoriales (Fédération, Länder, Communes) employant les agents. L'agent titulaire participe néanmoins à son financement à hauteur de 11,75 % du traitement non plafonné pour les agents titularisés avant le 1<sup>er</sup> mai 1995 et de 10,25 % pour les agents titularisés après cette date. L'âge légal de départ à la retraite est fixé à 60 ans pour les femmes (65 ans d'ici à 2033) et à 65 ans pour les hommes.

Depuis une loi votée par le Parlement le 5 juillet 2000, tout départ anticipé est désormais sanctionné. En effet, la pension est réduite de 3% par année manquante jusqu'à l'âge de départ à la retraite. Parallèlement, le gouvernement met en place des mesures incitatives en cas de départ après l'âge légal. Ainsi, l'agent peut espérer percevoir 2% de plus par année supplémentaire effectuée (12,6% maximum). Il ne peut cependant percevoir plus de 90% de son dernier traitement. La pension à taux plein est fixée à 80% du dernier salaire pour 40 années de cotisation. Les règles de calcul de la pension ont été progressivement modifiées pour les employés du secteur public depuis 2000. Le dernier salaire n'est plus pris en compte dans le calcul. En effet, le salaire moyen des 12 meilleurs mois de la carrière a été pris en référence en 2003 et celui des 24 meilleurs mois en 2004. Cette période de référence sera étendue aux 18 meilleures années d'ici à 2020. La durée minimale de service requise pour obtenir un droit à pension a été portée à 15 ans pour les personnes qui ont intégré la fonction publique après le 1<sup>er</sup> mai 1995.

#### **- Régime de retraite complémentaire**

Actuellement, ces régimes n'existent pas pour les agents publics dont le niveau de la pension de base est généreux. Il est difficile de connaître exactement le taux de remplacement. Si la limite des 90% du dernier traitement est fixée (cf ci-dessus), une étude de 2006 « *Monetary Policy & The Economy* » mentionne un niveau de pension moyen à 142,4% pour l'année 2003.

Dans le secteur privé, l'affiliation aux régimes professionnels du deuxième pilier est volontaire. On estime que 300 000 personnes y ont souscrit, mais ce nombre n'inclut pas celles qui bénéficient de prestations directes octroyées par les entreprises par le biais de provisions au bilan.

Le troisième pilier a été favorisé par la réforme fiscale de 2000, qui a introduit des crédits d'impôt pour les plans individuels d'épargne-retraite et les cotisations des salariés à un régime du deuxième pilier. Les prestations perçues dans le cadre de ces régimes sont exonérées de l'impôt.

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

Le 18 novembre 2004, le Parlement autrichien a approuvé la réforme des régimes de pension des retraites. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005, elle prévoit l'harmonisation des régimes d'assurance vieillesse de tous les secteurs et la mise en place d'un régime unique pour tous les travailleurs. Ce nouveau régime de retraite est applicable à tous les nouveaux arrivants sur le marché du travail, quelle que soit leur profession. Cette unification devrait améliorer la mobilité du personnel public en termes d'emploi et de pension. Outre les mesures relatives à la retraite anticipée, il est prévu de mettre en place des régimes de retraites complémentaires, jusqu'à présent injustifiés en raison du niveau du taux de remplacement élevé. Des mesures prises en 2002 permettent aux employeurs de contribuer à hauteur de 1,53% des revenus de chaque employé à un régime de pension complémentaire. L'adhésion à un troisième niveau de pension composé de produits privés est également encouragée par le gouvernement depuis 2003. Les régimes du premier pilier devraient néanmoins conserver leur importance.

Le gouvernement a également valorisé les périodes d'éducation pour enfant en les relevant de 6 mois par enfant (actuellement de 30 mois par enfant elles passeront à 48 mois par enfant). Malgré de vifs débats, cette réforme a largement été acceptée par les partenaires sociaux.

Pour les personnes qui ont une carrière d'assurance suffisante, le premier pilier du système autrichien fournit des prestations adéquates avec des taux de remplacement nets supérieurs à 80 %. L'Autriche s'efforce de renforcer le droit des femmes en leur octroyant de meilleurs droits à pension par la prise en des périodes de prise en charge des enfants.

Actuellement, le salaire de référence pour le calcul des droits à la pension est étendu progressivement à quinze ans de carrière pour tous les régimes. L'âge moyen de la retraite est de 60 ans pour les hommes et de près de 59 ans pour les femmes. L'âge réel de départ à la retraite est quant à lui fixé à 58,5 ans pour les hommes et 56,9 ans pour les femmes soit un des plus bas des pays membres de l'Union européenne en 2004. L'Autriche a lancé une série de mesures en 2000 pour combler cette différence : relèvement de l'âge minimum de la retraite anticipée, suppression du droit à la retraite anticipée pour des raisons d'invalidité partielle, diminution des droits à la pension si la retraite est prise avant l'âge et augmentation de ces droits si elle est prise après. Ces aménagements ne sont cependant pas encore neutres du point de vue actuariel. Les pensions sont indexées sur l'inflation.

En Autriche, le passage de la vie active à la retraite est assuré de manière progressive dans certains cas. Les retraités pouvaient cumuler un revenu du travail avec une prestation de pension. Cette transition est facilitée par la possibilité qu'ont les femmes à partir de 50 ans et les hommes à partir de 55 ans de travailler à temps partiel pendant une période de six ans et demi, en bénéficiant d'une compensation pour la perte de salaire. En parallèle, des politiques sont développées pour accroître le taux d'emploi des travailleurs âgés.

Les pensions d'invalidité font actuellement l'objet d'un réexamen. Le système actuel ne reconnaît pas l'invalidité partielle, de sorte que les travailleurs âgés qui en sont victimes se retirent complètement du marché de l'emploi, au lieu d'y conserver un travail compatible avec leur état de santé.

Dans le domaine des retraites, un comité d'experts a été mis en place. Il a pour mission l'étude de tous les aspects du système autrichien des retraites et la formulation de nouvelles propositions de réformes.