

## ROYAUME-UNI

# Pas de statut mais des conventions collectives facultatives



## CHIFFRES CLÉS

- **Superficie** : 243 610 km<sup>2</sup>
- **Population** : 58,8 millions d'habitants
- **Capitale** : Londres, 7,188 millions d'habitants

La Gazette entame cette semaine la publication de quatorze fiches sur les fonctions publiques locales en Europe. Ces fiches sont réalisées à partir des monographies établies par l'association Europa pour le CNFPT.

**A**u Royaume-Uni, les agents des collectivités locales ne disposent d'aucun statut spécifique. Ils sont recrutés librement. Leurs employeurs peuvent, s'ils le souhaitent, appliquer des conventions collectives.

## Deux niveaux principaux : les comtés et les districts

Il existe trois principaux niveaux de gouvernement : l'Etat, les collectivités locales et un niveau intermédiaire, né du transfert de certains pouvoirs en Ecosse et au Pays de Galles.

L'administration locale compte deux niveaux principaux, institués par le « Local Government Act 1972 » : les comtés et les districts.

A partir de 1996, dans certaines parties de l'Angleterre et du Pays de Galles, des autorités uniques ont été mises en place. Ces dernières exercent à la fois les compétences d'un comté et celles d'un district. Le Royaume-Uni fut, jusqu'à une époque récente, l'un des pays les plus centralisés d'Europe.

Le « Local Government Act 2000 » autorise les trois niveaux (comtés, districts et autorités uniques), à conduire, par une véritable « clause générale de compétence » en matière d'affaires locales, toutes les actions qu'ils estiment nécessaires pour améliorer le bien-être de leurs administrés.

Compte tenu de la taille très importante des collectivités locales, les structures de coopération sont très peu répandues. Il s'agit « d'autorités associées », mises en place pour la gestion des transports de voyageurs, des services d'incendie et de secours, de la collecte et du traitement des déchets ménagers, et de la police.

## « Civil service » et « local government service »

La fonction publique britannique est un concept limité au « civil service », composé de « civil servants », c'est-à-dire qu'elle ne concerne que les agents travaillant pour les différents ministères et leurs agences exécutives. Le cadre légal de leur activité est fixé par le « Civil Service Management Code ».

Pour leur part, les agents des collectivités locales n'ont pas de statut d'emploi spécifique ou particulier. Ils sont recrutés par contrats individuels de droit privé. La législation générale du travail leur est applicable. Ils sont soumis au même régime juridique que tous les salariés du secteur privé. La seule restriction à cette liberté consiste dans l'obligation de pourvoir à certains emplois (officiers de police, brigades de lutte contre l'incendie, directeurs des services sociaux, etc.). Cette liberté est encadrée par des conventions collectives négociées au niveau national, dans le cadre du « National Joint Council for Local Government Services ». Ce système conventionnel, appelé système « Whitley », ne s'applique – sauf en matière où les taux de rémunération sont impératifs – que si la collectivité le choisit.

Les conditions d'emploi et la rémunération du personnel local sont généralement fixées au terme d'un accord conclu entre les représentants des collectivités locales et les représentants syndicaux des employés, cet accord pouvant être local ou national. Aujourd'hui, un seul et même livre contient toutes les conventions collectives, le « Green Book », sauf celle des ingénieurs, toujours contenues dans le « Red Book ».

A l'instar des statuts particuliers existants dans les systèmes de fonction publique de carrière, les dispositions inscrites dans ces conventions collectives couvrent l'ensemble des conditions d'emploi : l'engagement et la promotion, la rémunération, >

## Répartition des compétences

### DISTRICTS RURAUX

Etat civil, logement, culture et loisirs, collecte des déchets ménagers, aménagement urbain et planification locale, collecte des impôts

### COMTÉS

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

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

■ ■ ■ le classement et l'exercice des fonctions associées à chaque poste de travail. Les collectivités locales ne sont pas liées par ces accords et peuvent, si elles le souhaitent, adopter et mettre en œuvre leurs propres dispositions. Les collectivités doivent respecter le droit du travail, auquel s'ajoutent des conditions propres au statut de l'agent local. Le «Local Government Act» stipule que tout agent doit exercer ses fonctions dans des conditions raisonnables, notamment en matière de rémunération.

### Recrutement et formation

Pour le recrutement, le choix des agents locaux est libre. Seules quelques nominations (chef de la police ou directeur des services sociaux) sont soumises à une approbation ministérielle. Les méthodes de sélection sont laissées à l'appréciation des collectivités. Le plus souvent, un appel aux candidatures internes et/ou externes est effectué. Suit un entretien d'embauche réalisé par les collectivités afin d'apprécier les résultats scolaires et universitaires, les qualifications et l'expérience professionnelle, les recommandations et l'impression produite par les candidats. Pour certains postes (juristes, enseignants, policiers...), une formation spécialisée et/ou certains diplômes sont exigés. Les recrutements se font, en général, sur la base d'un contrat à durée indéterminée, excepté pour les cadres supérieurs qui sont de plus en plus souvent recrutés sur un contrat à durée déterminée de cinq ans, renouvelable. La formation professionnelle est du ressort de la collectivité. La formation continue est fortement encouragée. Elle s'effectue soit le soir, soit par correspondance, soit pendant la journée sous forme de congés d'études accordés par la collectivité. Les cours sont souvent dispensés par les universités.

### Déroulement de carrière et rémunération

Une carrière dans l'administration locale se déroule le plus souvent sur toute une vie professionnelle, tout en étant flexible. Il n'est pas exclu qu'un agent passe du secteur public au secteur privé, passage de plus en plus encouragé par les collectivités.

L'avancement repose sur le bon vouloir de la collectivité et sur les qualifications acquises au cours de la carrière. Pour les agents de bureau et les ouvriers, il a lieu à l'intérieur d'une collectivité donnée. Pour les cadres administratifs et techniques, les techniciens, les «APT grades», l'avancement se fait en étant candidat à un poste d'un grade supérieur, soit au sein de la même collectivité, soit dans une collectivité de plus grande taille.

La rémunération des agents locaux comporte, à titre principal, le salaire de base, assorti de diverses primes et indemnités. Les salaires varient en fonction du type de responsabilités et de qualification nécessaires pour le poste occupé, mais aussi en fonction de la taille de la collectivité employeur. Les augmentations salariales sont de plus en plus souvent subordonnées aux performances des agents.

### Droits et obligations

Les agents des collectivités locales sont autorisés à adhérer à un syndicat et disposent du droit de grève. Ils doivent être loyaux envers les objectifs fixés par le conseil de la collectivité et faire preuve de neutralité professionnelle.

La politisation des agents locaux est rarissime.

Si un changement de majorité politique se produit au sein du conseil d'une collectivité locale, il est normal que les agents, même ceux exerçant les plus hautes fonctions, conservent leur poste.

### CHIFFRES CLÉS

- **20%**  
C'est le taux d'autonomie financière des collectivités du Royaume-Uni, où le gouvernement central contrôle plus de 80% des recettes locales.
- **17%**  
C'est la diminution du nombre d'agents publics intervenue entre 1990 et 2000.
- **2 232 326 agents** travaillent dans l'administration locale, soit 81% des effectifs totaux de l'administration. L'Etat emploie 512 410 agents.

### SALAIRES

- **Les rémunérations annuelles** des «APTC grades» se répartissent sur six échelles, divisées en échelons, allant de 11 000 euros (plus bas échelon de l'échelle la plus basse) à 26 000 euros (échelon le plus élevé de l'échelle la plus haute) pour les agents exerçant des tâches administratives et pour ceux occupant un poste qualifié de «technique» (bibliothécaire, dessinateur).
- **L'éventail des salaires** des «seniors officers» va de 27 000 à 30 000 euros et celui des «principal officers» de 31 000 à 38 000 euros. Sont concernés les juristes, les ingénieurs et les comptables.
- **Au sommet de la hiérarchie**, on trouve les «chiefs officers», dont le poste exige la gestion de tout un service et le conseil technique apporté à l'organe délibérant de la collectivité. Leurs salaires vont de 41 000 à 130 000 euros. Près de la moitié des «chiefs executives» et 30% des «chiefs officers» sont payés au-delà des maxima prévus.

## Les grandes tendances : rentabilité et flexibilité

**D**epuis les années 90, une des caractéristiques de la gestion des ressources humaines est l'importance conférée, dans le cadre du «New Public Management» (NPM) à la gestion des performances et à l'évaluation des résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés à chaque agent.

Le «New Public Management», ou «nouvelle gestion publique», est né et a prospéré au Royaume-Uni, dès le début des années 80, de la

volonté du gouvernement britannique de le placer au cœur de la réforme de sa propre fonction publique, tant au niveau de l'Etat avec le «Civil Service» qu'au niveau de ses collectivités locales avec le «Local Government Service». L'idée générale du NPM est de rapprocher les modes de gestion de l'administration de ceux des entreprises privées en donnant moins d'importance à l'application des règles et procédures administrati-

ves, voire bureaucratiques, en favorisant la recherche de la rentabilité et les rapports de type commercial ou contractuel, et en privilégiant la satisfaction des citoyens pris en leur qualité de consommateur de services publics. Elle repose elle-même sur le concept de flexibilité, qui a développé une véritable culture managériale articulée autour de cinq mots clés : concurrence, contrat, objectif, évaluation et performance.

**La semaine prochaine : l'Allemagne**