



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

- SLOVENIE -

**Nadine POULET GIBOT-LECLERC
Maître de conférences en droit public
Faculté de droit et des sciences économiques de Limoges
(OMIJ)
Membre du conseil scientifique d'EUROPA**

SLOVENIE

- Sommaire -

I - Système politique et administratif

I-1. Structures nationales

I-1.1. Caractéristiques étatiques.

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

I-1.2. Compétences étatiques.

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

I-2. Structures territoriales

I-2.1. Caractéristiques des institutions territoriales.

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

I-2.2. Compétences territoriales.

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

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

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

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

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

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

II-2. Le régime juridique des agents publics locaux

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

II-2.2. Recrutement et formation.

II-2.3. Avancement et promotion.

II-2.4. Rémunération.

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

II-3. Réformes en cours et tendances actuelles.

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

III-1. Caractéristiques générales du système de protection sociale

III-1.1. Principes généraux de base et organisation.

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

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

III-2. Présentation des principaux risques de sécurité sociale

III-2.1 Maladie.

III-2.2 Maternité et charges de famille.

III-2.3 Risques professionnels.

III-2.4 Vieillesse.

III-3. Présentation et apport des dernières réformes

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

Site des Missions Economiques – Ministère de l'économie des finances et de l'emploi :

<http://www.missioneco.org/slovenie/index.asp>

Site du Ministère des affaires étrangères et européennes :

http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/pays-zones-geo_833/slovenie_231/index.html

Site Autorités Locales du Monde :

<http://www.almwla.org/francais/default.htm>

La Slovénie est l'une des six républiques qui composaient la Yougoslavie ; Elle a acquis son indépendance en 1991, au moment de l'éclatement de la Yougoslavie.

Superficie	20273 Km ²
Population	200 5384 (données : décembre 2005)
Densité	98,8 habitant / Km ²
Capitale	Ljubljana
Population active	870,000 (2004)

- Données économiques

Taux de chômage	6 % (Taux moyen pour 2006 – source : Etude emploi du BIT Site du Ministère des affaires étrangères et européennes)
Taux de croissance	5,2 % (2006 – Site du Ministère des affaires étrangères et européennes)
PIB	29,7 milliards d'euros (source : Eurostat 2006 Site du Ministère des affaires étrangères et européennes)
PIB/hab. (euros)	14 800 euros (2006 Site du Ministère des affaires étrangères et européennes)
PNB/hab.	13 800 (2004 – source : Site Autorités Locales du Monde)
Taux d'inflation	2,6 % (2006 Site du Ministère des affaires étrangères et européennes)
Dépenses publiques totales/PIB	47,8 % (2004 – source : Site Autorités Locales du Monde)
Investissement public/PIB	2,8 % (2004 – source : Site Autorités Locales du Monde)
Dettes publiques/ PIB	29,4 % (2004 – source : Site Autorités Locales du Monde)

- Données politiques

Etat unitaire, la Slovénie est une république parlementaire, fondée sur l'État de droit et la justice sociale : le pouvoir appartient au peuple qui l'exerce par la voie du référendum et au travers de ses représentants. Il est exercé, conformément au principe de séparation des pouvoirs par les autorités exécutives, législatives et judiciaires.

Le Parlement est bicaméral :

- l'Assemblée nationale (DRZAVNI-ZBOR) compte 90 membres élus pour une durée de quatre ans à la proportionnelle, au scrutin de liste, dans huit circonscriptions, chaque circonscription comprenant 11 sièges. Deux députés représentant respectivement les minorités ethniques hongroise et italienne sont élus dans des circonscriptions électorales particulières uniquement composées des membres de ces minorités. L'initiative en matière législative est exercée concurremment par l'Assemblée nationale, le Conseil national et le gouvernement. Une initiative populaire en matière législative est également reconnue : le texte faisant l'objet de la proposition doit être soutenu par au moins 5 000 citoyens. Les membres des minorités hongroise et italienne participent également à l'élection des autres députés.

L'Assemblée nationale détient le pouvoir exclusif de voter les lois.

Elle statue sur les amendements à la constitution, la proclamation de l'état de guerre ou d'urgence, et le recours aux forces armées. Elle exerce un pouvoir de désignation concernant les détenteurs de charges publiques, comme par exemple, les juges de la Cour constitutionnelle, les membres de la Cour des comptes, le médiateur...

Elle dispose du pouvoir de mettre en accusation le président de la république, le premier ministre et les ministres devant la Cour constitutionnelle dans les hypothèses de violations de la constitution et de la loi. L'Assemblée nationale peut ordonner que des enquêtes parlementaires soient diligentées concernant des faits dont elle aurait été saisie. Cette faculté est érigée en obligation si au moins un tiers des membres de l'Assemblée nationale ou le Conseil national (à l'unanimité) réclame une telle enquête (article 93 de la constitution).

L'Assemblée nationale élit le premier ministre à la majorité absolue des suffrages sur proposition du président de la république. Si le candidat, proposé par le Président n'est pas élu au cours de ce premier vote, le Chef de l'Etat peut, dans les 14 jours suivant le scrutin, soumettre de nouveau ce candidat aux suffrages de l'Assemblée, ou proposer un nouveau nom aux députés. Des candidats peuvent également être présentés par des groupes parlementaires ou par au moins dix membres de l'Assemblée nationale. Lorsque plusieurs candidats sont proposés, l'Assemblée nationale vote d'abord sur le candidat présenté par le Président. Si celui-ci n'est pas élu, l'Assemblée nationale procède au vote sur chacun des autres candidats dans l'ordre des propositions. Si cette procédure n'aboutit à aucune désignation, le président de la république dissout l'assemblée et fixe la date de nouvelles élections, sauf si l'assemblée décide, à la majorité des suffrages exprimés des députés présents, d'organiser dans les 48 heures une nouvelle série d'élections, auquel cas seule la majorité simple est requise pour élire le premier ministre. Si au terme de cette procédure aucun candidat n'a obtenu la majorité requise, le président de la république dissout l'Assemblée nationale et fixe la date de nouvelles élections.

Sur la proposition du premier ministre, l'Assemblée nationale nomme les ministres et met fin à leurs fonctions.

L'Assemblée nationale exerce le contrôle sur l'activité gouvernementale. Le gouvernement et chaque ministre sont responsables de leurs actes devant l'Assemblée nationale. Cette dernière peut émettre un vote de défiance à l'égard d'un ministre, ce qui entraîne la démission du ministre. Sur la proposition d'au moins dix députés, l'Assemblée nationale peut également se prononcer sur une motion de défiance constructive envers le premier ministre, en désignant son successeur. Le premier ministre a la faculté de poser à l'Assemblée nationale la question de confiance. En cas de désaveu, l'Assemblée nationale doit élire un nouveau premier ministre dans un délai de 30 jours, ou elle doit,

par un nouveau vote, exprimer sa confiance envers le premier ministre en exercice. A défaut, le président doit dissoudre l'assemblée et fixer la date de nouvelles élections.

- le Conseil national (DRZAVNI-SVET) est élu tous les cinq ans et compte 40 membres, dont quatre représentants des employeurs, quatre représentants des salariés, quatre représentants des agriculteurs, des artisans et des professions libérales, six représentants des organisations à but non lucratif, et 22 représentants des collectivités locales, désignés par des collèges électoraux composés respectivement des représentants des principaux groupes d'intérêts et des représentants des collectivités locales. Les résidents étrangers ont le droit de vote lors des élections des membres du Conseil national, à l'exception des membres représentant des intérêts locaux. Les résidents étrangers ne peuvent pas être élus au Conseil national. Le Conseil national dispose d'un pouvoir de proposition en matière législative. Il peut opposer également un veto suspensif à une loi non encore promulguée, dans les sept jours qui suivent le vote du texte par l'assemblée : le Conseil national saisit alors à l'Assemblée d'une demande de réexamen de la loi. Ce veto ne peut être rejeté que par un vote des députés à la majorité simple, à l'exception des cas où la constitution exige une majorité qualifiée

Le pouvoir exécutif est bicéphale, composé du Président de la République, élu au suffrage universel direct pour un mandat de 5 ans renouvelable une fois et du Premier Ministre nommé par le Président et confirmé par l'Assemblée après consultations des principaux partis politiques. Les ministres sont également nommés par l'Assemblée nationale, sur proposition du premier ministre.

Le Président de la république est le titulaire nominal de la fonction exécutive : il est le chef de l'Etat est le chef de l'État, et exerce à ce titre une fonction de représentation de la République de Slovénie, dont il est par ailleurs le commandant suprême des forces armées. Il est élu à la majorité absolue, au suffrage universel direct, pour un mandat de cinq ans renouvelable une fois.

Le Président peut faire l'objet d'une procédure de destitution, en cas de violation de la Constitution, mise en œuvre par la Cour Constitutionnelle statuant à la majorité des deux tiers.

Le Président de la République dispose d'un pouvoir réglementaire, les actes édictés dans l'exercice de ce pouvoir ayant force de loi en cas de situation de guerre ou d'état d'urgence, ou lorsque l'Assemblée nationale est empêchée de se réunir, de tels actes devant être soumis à l'Assemblée dans les plus brefs délais.

Le Président propose un candidat au poste de Premier ministre après consultation des leaders des groupes parlementaires de l'Assemblée nationale.

Le Président de la République dispose du pouvoir de dissolution de l'Assemblée nationale dans deux hypothèses :

- si, au cours de la formation du gouvernement, l'assemblée ne parvient pas à deux reprises à élire le Premier ministre (article 111 de la constitution).
- Si, à l'occasion d'une motion de défiance constructive, l'assemblée ne désigne pas un nouveau premier ministre et que, lors d'un vote ultérieur sur la confiance, le Premier ministre en exercice n'obtient pas la majorité.

Le Président de la République peut s'exprimer devant l'Assemblée nationale et demander qu'une séance extraordinaire de l'Assemblée nationale soit convoquée à cette fin.

Le premier ministre est élu par l'Assemblée nationale sur proposition du président de la république, après consultations auprès des principaux partis politiques. Les ministres sont également désignés par l'Assemblée nationale, sur proposition du premier ministre. Le gouvernement est responsable collectivement, et les différents ministres individuellement, devant l'Assemblée nationale. Le gouvernement conduit, dirige et coordonne l'action publique déterminée par l'Assemblée nationale. Il assure l'exécution des lois, des règlements et actes de portée générale de l'Assemblée nationale.

Le gouvernement dispose d'un pouvoir réglementaire autonome lui permettant de prendre des décisions exécutoires même en l'absence d'une habilitation préalable de la loi. Sont soustraits à la compétence réglementaire du Gouvernement, les droits des individus ou des personnes morales, sauf si le gouvernement y a été expressément habilité par l'Assemblée nationale. La Cour constitutionnelle exerce un contrôle strict visant à s'assurer l'habilitation accordée par l'Assemblée nationale est bien explicite et que l'exercice par le Gouvernement de la compétence qui lui a été déléguée par l'Assemblée est bien conforme aux intentions de cette dernière.

Les textes relatifs au fonctionnement de l'exécutif. Les plus importants sont les suivants :

- La constitution, notamment les articles 110 à 119, qui régissent le gouvernement, et les articles 120 à 122, qui concernent l'administration de l'État ;
- La loi sur le gouvernement de la République de Slovénie, qui régit les fonctions, les relations et la composition du gouvernement (J.O.R.S. n° 4-1993) ;
- La loi sur l'organisation et les missions des ministères, qui régit leurs fonctions et définit leurs attributions respectives (J.O.R.S. n° 71-1994) ;
- La loi sur l'administration, qui régit les fonctions, les structures et les autres questions ayant trait à l'administration de l'État (J.O.R.S. n° 67-1994) ;
- La loi sur le contentieux d'ordre administratif, qui régit le contrôle juridictionnel sur les décisions de l'administration (J.O.R.S. n° 50-1997) ;

- La loi sur les procédures administratives générales, qui régit les relations entre les autorités administratives (actuellement en seconde lecture au parlement) ;
- La loi sur l'emploi dans les organes de l'État, qui régit les relations professionnelles des fonctionnaires (J.O.R.S. n° 15-1990).

- Données institutionnelles

► Les autorités centrales et déconcentrés

L'administration centrale :

Pour l'accomplissement des tâches techniques liées à l'exercice de ses compétences, le gouvernement dispose des services centraux de l'administration parmi lesquels :

- Agence slovène de renseignement et de sécurité
- Bureau du Premier Ministre
- Centre de Traitement électronique des données
- Office des Affaires européennes
- Office des Collectivités locales
- Office des Communautés religieuses
- Office des Handicapés
- Office de l'Immigration et des Réfugiés
- Office de la Législation
- Office des Nationalités
- Office des Relations publiques et des Médias
- Office du Personnel administratif
- Office de la Politique de la Femme
- Office des Services administratifs communs
- Office Statistique
- Service du Protocole

Par ailleurs, plusieurs organismes spéciaux ont été créés sous la forme d'entités juridiques indépendantes. Leurs fonctions, leurs pouvoirs et leurs obligations sont fixés par la loi. Ils ne relèvent pas de l'autorité du Premier ministre et du gouvernement mais sont placés sous l'autorité directe de l'Assemblée nationale. Ces organismes sont créés sous la forme de fonds ou d'agences :

- Agence des paiements, de contrôle et d'information,
- Agence de restructuration et de privatisation,
- Agence d'assainissement bancaire,

- Fonds de développement,
- Fonds slovène d'indemnisation,
- Fonds de succession.

Enfin, divers organismes ont été institués et investis de missions spécifiques, notamment en matière financière et de développement. Si leur statut juridique varie selon les cas, ils ont été majoritairement institués sous la forme d'entités juridiques indépendantes, et sont financés pour partie par le budget de l'État et pour partie par des recettes provenant de la vente de leurs services, de placement de capitaux :

- Agence des opérations de bourse,
- Fonds écologique,
- Fonds de promotion du développement régional et de préservation de l'espace rural slovène,
- Fonds de développement technologique.

L'administration d'État déconcentrée

Les organes administratifs déconcentrés des ministères sont en général organisés au niveau régional. Il existait en 1999 selon l'OCDE environ 58 unités administratives créées au titre des articles 33 à 45 de la loi sur l'administration. Ces unités administratives gèrent les affaires relevant de la compétence des différents ministères et opèrent sous leur contrôle. La loi (article 57) confie également à ces unités administratives le soin de contrôler la légalité des actes des collectivités territoriales. Le Premier ministre exerce un pouvoir de nomination et de révocation sur les responsables des unités administratives déconcentrées, sur la proposition du ministre concerné et après consultation des conseils municipaux de la région couverte par l'unité administrative.

Chaque responsable d'unité doit agir en accord avec les directives et instructions du ministère compétent. Des conseils mixtes spéciaux ont été constitués pour assurer la coopération entre les unités administratives et les collectivités locales. On y débat des questions concernant les tâches des unités administratives, et ils peuvent formuler des avis et des propositions à caractère non contraignant.

- Organisation et évolution, grandes réformes actuelles

1-1.2. Les compétences étatiques : Types d'activités ; Secteur monopolistique ; Secteur concurrentiel

- Organisation et évolution, grandes réformes actuelles

I-2. Structures territoriales

1-2.1. Caractéristiques générales : Données géographiques ; Données économiques ; Données institutionnelles

► Les collectivités locales infrarégionales

La question de l'autonomie locale est réglée en Slovénie par la loi sur l'autonomie administrative locale (J.O.R.S. n° 72-1993) et la loi sur les élections locales (J.O.R.S. n° 72-1993). Ces textes ont donné lieu le 4 décembre 1994 à l'élection des conseils municipaux et des organes exécutifs de ces derniers, les maires, et à l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1995 d'un nouveau système d'organisation de l'administration publique.

Cette réforme a instauré un système d'autonomie administrative locale à un seul niveau. Au sein des municipalités il faut réserver la place des villes possédant le statut de « commune urbaine ». Les communes sont créées par la loi après qu'un référendum ait été organisé auprès des habitants du territoire concerné. Il existait en 199 192 municipalités. Les communes peuvent s'associer et former des provinces ou des collectivités locales de plus grande taille.

Le financement des communes est assuré en principe par les impôts et autres taxes locales ainsi que par les revenus tirés de leur patrimoine. L'Etat intervient également pour compenser les écarts de richesse et permettre aux communes les plus défavorisées d'exercer leurs compétences.

Les organes de la commune sont le conseil municipal et le maire, assistés si nécessaire par un ou plusieurs comités municipaux et un comité de surveillance. Le conseil municipal est un organe représentatif chargé de prendre les décisions essentielles qui sont du ressort de la municipalité. Le nombre de ses membres peut varier de 7 à 45.

Dans les régions où résident des minorités ethniques hongroise et italienne celles-ci doivent avoir au moins un représentant au conseil municipal.

Les conseillers sont élus pour une durée de quatre ans, au suffrage universel direct

Le droit de vote aux élections municipales fait l'objet du même encadrement que pour les élections législatives, avec l'obligation supplémentaire que les électeurs doivent résider à titre permanent dans la localité.

Dans les communes les plus petites, les sièges sont attribués au scrutin majoritaire. Dans les villes grandes et moyennes, il font en revanche l'objet d'une répartition à la proportionnelle, autorisant les électeurs à pratiquer le panachage sur les listes présentées.

Les comités municipaux sont les organes exécutifs du conseil municipal. Ils sont élus par le conseil municipal, qui choisit parmi ses membres et parmi les citoyens de la municipalité. Le comité de surveillance supervise la gestion financière de la commune. Ses membres sont nommés par le conseil municipal parmi les électeurs.

Le maire représente la commune et dirige l'administration communale. Il est élu pour une durée de quatre ans à l'issue d'élections municipales, dans les mêmes conditions que pour les élections du conseil municipal. Le candidat qui recueille la majorité absolue des suffrages est élu. Si aucun candidat n'est élu au premier tour, on organise un second tour au cours duquel les électeurs décident entre les deux candidats qui sont arrivés en tête au premier tour.

Des formes de participation directe des citoyens à la gestion des affaires locales ont été instituées, comme les référendums (obligatoires ou consultatifs), les initiatives populaires et la tenue d'assemblées des citoyens. Une assemblée des citoyens peut être convoquée par le maire à son initiative, à l'initiative du conseil municipal ou à la demande d'au moins cinq pour cent des électeurs de la commune.

La Cour constitutionnelle garantit l'autonomie des municipalités vis à vis de l'État : à ce titre, elle statue sur la conformité des instruments juridiques locaux au regard de la constitution et de la loi, et sur les conflits de compétence opposant l'État et les communes.

► **Les collectivités locales régionales**

- Organisation et évolution, grandes réformes actuelles

La Constitution slovène a été révisée en 2006 afin de permettre une réforme de l'organisation territoriale au travers de la création d'un niveau intermédiaire d'administrations décentralisées, les régions. Les amendements constitutionnels adoptés ont ainsi permis à la Slovénie - après de longues

années de débats politiques – d'accéder au standard de l'autonomie locale qui prévaut dans la plupart des Etats européens.

Ces dispositions constitutionnelles adoptées en 2006 vont constituer la base juridique à l'élaboration d'une série de dispositions législatives qui devraient décentraliser une partie importante des affaires publiques de l'État au niveau régional.

La région est définie comme une collectivité décentralisée jouissant d'une certaine autonomie par rapport à l'Etat : à ce titre elle disposera d'organes représentatifs élus, de la personnalité morale, de ressources financières propres, d'un patrimoine... L'acte législatif créant les régions fixe également leur territoire, le siège et le nom. Cette création est considérée comme l'une des principales étapes de mise en œuvre d'un développement local équilibré répondant aux objectifs de cohésion sociale et territoriale et de développement régional durable ; La création des régions devrait également renforcer l'éligibilité de la Slovénie aux fonds structurel et faciliter son intégration au travers de la conclusion de convention de coopération transfrontalière.

De nombreuses raisons d'ordre économique, administratif, géographique militent en faveur de la division de la Slovénie en régions, malgré l'étroitesse de son territoire : la division appropriée du territoire de l'Etat en régions est ainsi présenté comme la base de l'organisation territoriale optimale des activités administrative étatiques, et une étape de la décentralisation des fonctions de l'État

Le nombre définitif de régions pourrait être de 8 :

1. the Pomurje region – Murska Sobota;
2. the Podravje region – Maribor;
3. the Savinjska region – Celje;
4. the Dolenjska (or south-east) region – Novo mesto;
5. the central region – Ljubljana;
6. the Gorenjska region – Kranj;
7. the north coastal (or Goriška) region – Nova Gorica;
8. the south coastal (or coastal-karst) region – Koper.

Le financement des régions sera précisé dans l'Acte de financement des régions affirmant le principe de la faculté des régions à disposer de leur propre budget et de ressources financières appropriée
Les Régions seront composées de d'un Conseil régional et d'un Président désigné parmi lesd membres du Conseil, assisté d'un organe consultatif constitué de représentants des municipalités et de la société civile. La participation des citoyens aux affaires régionale est envisagée au travers du référendum régional et de procédures de consultation plus ponctuelles.

Le président de la région sera l'organe exécutif du conseil régional et, en même temps le président du conseil régional, avec droit de vote.

La liste des compétences qui seront transférées aux régions n'est pas arrêtée : elle devrait néanmoins concerner les domaines suivants : promotion du développement durable, construction et entretien des routes régionales, aménagement du territoire, création et entretien des hôpitaux régionaux, des établissements d'éducation, culturels ou sociaux régionaux, culturel et social. Les régions effectueront une partie des tâches des administrations d'état qui sont actuellement exécutées par des unités administratives.

1-2.2. Compétences : Nature des compétences ; Domaine des compétences :

► **Les compétences des collectivités locales infra-régionales**

► **Les compétences des collectivités régionales ;**

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

Secteurs/Décideurs	Collectivités de niveau infra-régional			Collectivités de niveau régional			Etat
	Communes	
Etat civil	X						
Maintien de l'ordre public							
Foncier-Urbanisme	X						
Eau – Assainissement	X						
Déchets Ménagers	X						
Distribution d'énergie							
Transports Urbains							
Voirie	X						
Espaces Verts	X						
Logement	X						
Santé	X						
Services Sociaux	X						
Education	X						
Culture	X						
Sports et Loisirs							
Développement Economique	X						
Activités Marchandes							
Autres							

- Gestion des compétences :

- Finances locales

Dépenses		Fiscalité	
Dépenses publiques locales	1.627,6 million EUR	Recettes fiscales locales	Total des recettes : 1595,1 million EUR Revenu de la fiscalité 889,2 million EUR
Dépenses publiques locales/PIB	5,35 %	Recettes fiscales locales/PIB	2,92 %
Dépenses publiques locales/dépenses publiques totales	12,3 %	Recettes fiscales locales/recettes fiscales totales	7,56 %
Investissement		Dette	
Investissement public local	671,6 million EUR	Dette publique locale	261,1 million €
Investissement public local/PIB	2,2 %	Dette publique locale/PIB	0,9 %
Investissement public local/investissement public total	51,4 %	Dette publique locale/dette publique totale	3,2 %
Investissement public local/dépenses publiques locales	41,3 %		

- Organisation et évolution, grandes réformes actuelles

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

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

Le service public peut être défini au niveau national ou local : au niveau étatique ou local la gestion des services publics est assurée par les services administratifs relevant de chaque niveau de responsabilité ainsi que les organismes établis spécifiquement à cette fin. Ces organismes sont créés soit par l'Etat soit par les municipalités sous la forme d'entités juridiques distinctes chargées de la prise en charge de services publics. Les formes juridiques empruntées par ces entités sont les suivantes :

- Institutions publiques
- Fondations publiques
- Agences publiques
- Institutions économiques publiques
- Entreprises publiques

L'Etat et les municipalités assurent également la prise en charge de l'intérêt général au travers de la concession de certains services publics à des personnes privées ou au travers de l'investissement dans l'activité de certaines entreprises privées.

L'acte sur les partenariats publics-privés règle les autres formes de coopération entre les personnes publiques et privées pour la réalisation de projets d'intérêt public et privé.

La loi sur le personnel des organismes de l'État (J.O.R.S., n° 15-90) définit les conditions d'emploi dans l'administration d'Etat : la loi fixe des conditions classiques d'aptitude physique de nationalité et d'âge. Par ailleurs, la loi impose à tous les agents publics en contact direct avec le public d'avoir une bonne maîtrise du slovène. Quant aux agents de l'État travaillant dans des zones habitées par des membres des minorités hongroise et italienne, ils doivent posséder des connaissances adéquates en hongrois ou en italien.

La loi sur le personnel des organismes de l'État définit les droits et les devoirs des agents ; elle est complétée par une convention collective qui précise les conditions d'exercice d'un certain nombre de droits tels que le droit à l'information et le droit à une formation professionnelle, ainsi que les modalités d'intervention des syndicats.

Les cadres supérieurs et le personnel administratif ainsi que les spécialistes et experts nommés par le gouvernement ne doivent pas exercer des fonctions de responsabilité dans un parti politique.

La liberté syndicale et le droit de grève sont garantis et peuvent être exercés dans les conditions prévues par la loi.

Le droit de grève est ainsi limité pour certaines catégories d'agents tels que les policiers, les douaniers, les contrôleurs aériens ainsi que les cadres supérieurs et le personnel administratif.

Les traitements des agents de l'État et des agents des collectivités locales sont régis par la loi de 1994 sur les traitements des institutions publiques, des services de l'État et des collectivités locales.

Dans la structure actuelle du personnel de l'administration centrale, deux grands groupes d'agents peuvent être distingués : les cadres supérieurs et les fonctionnaires.

Le premier groupe, comprend les responsables des divers organismes de l'administration centrale (par exemple les directeurs d'agences gouvernementales).

Le groupe des fonctionnaires se subdivise lui même en différents niveaux hiérarchiques, tels que les hauts fonctionnaires (sous-secrétaires d'état, conseillers du gouvernement), les 21 administrateurs (tels que les conseillers techniques et collaborateurs), et les agents de bureau (tels que les contrôleurs et opérateurs).

II-1.1. Système de carrière ou d'emploi

La loi sur la fonction publique de 2002, entrée en vigueur en juin 2003, applicable aussi bien aux fonctionnaires d'État qu'à ceux des collectivités territoriales prévoit en son article 28 que la fonction publique est divisée deux catégories d'agents : les postes les plus élevés dans la hiérarchie administrative font l'objet d'un recrutement dont la durée est déterminée. Pour les autres postes, en revanche, il n'existe pas de telle limitation de durée dans l'emploi. Le système adopté est donc un système mixte avec un dominante de carrière.

I-1.2. Effectifs des agents publics : Tableau page suivante

		Périodes				
		Décembre 2003	Décembre 2004	Décembre 2005	Décembre 2006	
Niveau d'administration	Etat	37.978,4	37.809,1	42.313,6	38.338,7	
	Collectivités territoriales	Niveau 1	3.871	4.047	4.190,9	4.289,8
		Niveau 2	/	/	/	/
		Niveau 3	/	/	/	/
	TOTAL	148.481,1	150.177,7	152.370,6	153.496,1	

11-1.3. Architecture générale et organisation de la fonction publique locale

► **Au niveau local**

► **Au niveau régional.**

► **Au niveau national**

Selon le Civil Servants Act, les agents de l'administration publique doivent être employés dans le secteur public ; Les agents publics se divisent en deux catégories :

- Fonctionnaires (« Officials »)
- Agent public techniques « Professional-technical civil servants ».

Les emplois correspondant à ces deux catégories sont classés en fonction de leur degré de difficulté (technicité et complexité du travail, mais également difficulté tenant aux conditions d'exercice de l'emploi considéré)

Les fonctionnaires (« officials ») exécutent des tâches de direction et de gestion ou des tâches techniques particulièrement exigeantes ; Les fonctionnaires sont recrutés et nommés dans leur poste sur une base contractuelle.

Les autres agents, exerçant des tâches auxiliaires aussi bien dans l'administration d'Etat que dans les collectivités territoriales sont qualifiés d'agent public techniques (« Professional-technical civil servants »).

En 1999, l'OCDE¹ avait dressé une classification des emplois dans l'administration publique. Sous réserve des modifications apportées par la le Civil Servants Act de 2002, cette typologie est la suivante :

La catégorie la plus élevée comprend les cadres supérieurs (*visji upravni delavci*).

Les agents appartenant à cette catégorie accomplissent des tâches de gestion ou exercent un travail particulièrement difficile.

Entrent dans cette catégorie les sous-secrétaires d'état et les secrétaires généraux. Bien que ces deux postes impliquent des rapports extrêmement confiants avec le ministre, les titulaires de ces postes n'en sont pas moins nommés par le gouvernement, sur proposition du ministre.

¹ Profil de gestion publique 1999.

http://www.oecd.org/LongAbstract/0,3425,fr_2649_201185_35041489_1_1_1_37419,00.html

Les membres de cette catégorie de carrière sont regroupés dans la structure hiérarchisée suivante :

- secrétaires généraux (*generalni sekretar*)
- sous-secrétaires d'état (*drzavni podsekretar*)
- conseiller du gouvernement (*svetovalec vlade*)
- sous-secrétaire (*podsekretar*)
- assistant du ministre (*pomocnik predstojnika*)
- conseiller auprès du ministre (*svetovalec predstojnika*)
- conseiller principal (*visji svetovalec*)
- conseiller (*svetovalec*) (uniquement pour les postes administratifs parlementaires).

Pour les collectivités locales, les grades sont les suivants :

- assistant du ministre (*pomocnik predstojnika*)
- conseiller auprès du ministre (*svetovalec predstojnika*)
- conseiller principal (*visji svetovalec*).

Les agents publics de la deuxième catégorie (*upravni delavci*) accomplissent un travail qualifié nécessaire à l'exercice de fonctions de direction. Cette catégorie comporte les grades suivants :

- conseiller (*svetovalec*)
- rapporteur principal (*visji referent*)
- collaborateur principal (*visji sodelavec*)
- collaborateur (*sodelavec*)
- rapporteur (*referent*).

La troisième catégorie comprend des agents qualifiés accomplissant des tâches diverses en particulier d'ordre technique. Ils sont regroupés dans les grades suivants :

- collaborateur professionnel principal (*visjni strokovni sodelavec*)
- collaborateur professionnel indépendant (*samostojni strokovni sodelavec*)
- collaborateur professionnel (*strokovni sodelavec*)
- rapporteur financier (*financni referent*)
- rapporteur de bureau (*pisarniski referent*)
- collaborateur administratif (*administrativni sodelavec*)
- contrôleur (administrator)
- opérateur (*manipulant*).

II-2. Le régime juridique des agents publics locaux

II-2.1 Différentes catégories d'agents publics locaux rencontrés

Dans la structure actuelle du personnel de l'administration centrale, on peut distinguer deux grands groupes d'agents : les cadres supérieurs et les fonctionnaires. Le premier groupe, peu nombreux, comprend les responsables des divers organismes de l'administration centrale (par exemple les directeurs d'agences gouvernementales). Le groupe des fonctionnaires peut également être réparti en différents niveaux hiérarchiques, tels que les hauts fonctionnaires (sous-secrétaires d'état, conseillers du gouvernement), les 21 administrateurs (tels que les conseillers techniques et collaborateurs), et les agents de bureau (tels que les contrôleurs et opérateurs).

II-2.2. Recrutement et formation

Le gouvernement détermine l'organisation interne de l'administration de l'État, la classification des postes et la durée du travail dans les conditions prévues par la loi. Il approuve le recrutement du personnel pour des postes dans le gouvernement, les ministères et l'administration. Le gouvernement a créé une commission spéciale du Personnel et des Affaires publiques. Cette commission possède des attributions spécifiques telles que la classification des postes, la nomination et la promotion des fonctionnaires (sur proposition du ministre), les mesures d'ordre général ayant trait au personnel, et la nomination des ambassadeurs. Elle décide en outre de la nomination des représentants de l'État dans les entreprises publiques et institutions similaires. Elle intervient également comme instance d'appel dans les problèmes de personnel. Elle est composée de hauts fonctionnaires. Pour introduire plus d'efficacité dans la gestion du personnel, le gouvernement a créé l'Office du personnel administratif, qui a en charge les aspects opérationnels de ce domaine. C'est lui par exemple qui prépare la documentation que réclament les nouvelles nominations et qui fournit les données sur le nombre et les qualifications des fonctionnaires ; il peut également faire des propositions en matière de politique du personnel.

Les conditions générales d'accès à la fonction publique d'Etat et locale sont définies par le Civil servants Act :

- Niveau d'éducation minimum
- Obtention de l'examen professionnel (V. plus bas)
- Maîtrise de la langue officielle (slovène)
- Expérience professionnelle
- Citoyenneté slovène
- Absence de condamnation pénale, notamment à une peine d'emprisonnement supérieur à 6 mois

- Absence de poursuite judiciaire engagée contre le candidat
- Conditions complémentaires pouvant être énoncées par des textes spécifiques.

Des conditions particulières relatives à la nomination sont précisées par loi sur le gouvernement : pour prétendre à une position hiérarchique plus élevée, les agents doivent démontrer un niveau d'éducation suffisant ainsi que d'une expérience professionnelle renforcée.

Les modalités d'accès à la fonction publique d'Etat et locale sont déterminée dans le Civil Servants Act ; Ces modalités ne visent que les fonctionnaires. Les procédures de recrutement pour les agents travaillant dans des domaines techniques sont déterminées par la municipalité elle-même.

Les employés relevant d'autres organismes du secteur public sont recrutés par contrat selon le droit commun du travail.

Procédure

Avant de recruter un nouvel agent, l'autorité de nomination vérifiera s'il est possible à un agent déjà en poste dans le même corps, d'occuper l'emploi considéré par la voie de la mobilité interne.

Dans le cas contraire un concours interne peut être organisée, étendue à l'ensemble de la fonction publique d'Etat et locale.

Dans le cas où aucun fonctionnaire relevant du même corps ou relevant d'un autre corps n'est susceptible d'occuper le poste considéré, la procédure de recrutement sera mise en œuvre qui passera par l'organisation d'un concours externe (le recrutement concernant un emploi technique sera conduit conformément aux principes relatifs à cet emploi et conformément à la convention collective applicable). Les concours pour les postes dans la fonction publique d'état sont publiés sur la page Web du Ministère de l'Administration Publique. Chaque ministère et les municipalités sont également libres de publier sur leur site respectif les concours de recrutement. Enfin, la Gazette Officielle de la République de la Slovénie et les quotidiens assurent la publication de ces concours.

La procédure de sélection comprend plusieurs phases : tests écrits, entretiens

L'une des conditions pour prétendre au titre de fonctionnaire (« Officia ») dans un corps d'agents de l'administration d'Etat ou local consiste dans l'obtention d'un examen professionnel ; Les agents publics dans le domaine technique qui n'ont pas obtenu l'examen professionnel nécessaire à leur nomination peuvent néanmoins être exceptionnellement nommés à la condition qu'ils obtiennent cet examen professionnel dans le délai d'un an à compter de leur nomination.

Durant la carrière ou tout au long de la vie, il n'y a pas obligatoirement, formellement de période de formation prescrite ; Bien sûr les fonctionnaires (« Officials ») ont le droit et l'obligation morale de s'engager dans des actions de formation visant à enrichir leurs compétences au regard des caractéristiques de leur poste de travail et en accord avec l'autorité hiérarchique.

Un examen professionnel vient obligatoirement sanctionner la période de formation (stage) des fonctionnaires (« Officials ») ; Certains fonctionnaires recrutés sur des postes de travail spécifiques sont en outre obligé de passer un examen spécifique (par exemple : examen professionnel portant sur les procédures administratives...)

Les agents publics dans le domaine technique et les fonctionnaires recrutés pour une durée déterminée ne sont pas obligés d'obtenir cet examen professionnel.

S'ils n'obtiennent pas cet examen professionnel, leur nomination pourra être annulée.

II-2.3. Avancement, promotion et formation

Il n'y a pas de budget de formation centralisé au niveau de l'État : les crédits de formation sont alloués individuellement à chaque ministère. Le 1er janvier 1997 une nouvelle institution de formation, l'Académie d'Administration, a été créée. Elle est chargée de mettre au point des séminaires de formation et d'organiser des examens d'entrée pour les fonctionnaires-stagiaires nouvellement recrutés.

La formation des agents publics est axée sur les matières entrant dans le domaine des affaires publiques. Le programme de l'examen professionnel couvre les matières suivantes :

- Droit constitutionnel
- L'organisation des pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire et leur relations.
- Le droit des collectivités territoriales
- Le system de finances publiques
- Les institutions européennes et l'ordre juridique communautaire
- Le principe de légalité administrative, les procédures administratives et le contentieux administratif

La formation pour l'examen professionnel n'a pas d'influence légale sur la carrière des fonctionnaires (« Officials ») mais elle est la condition de base à leur titularisation ; elle influence donc indirectement la carrière des agents.

La principale critique adressée à ce système de formation réside dans le fait qu'elle est commune aux agents de l'administration d'Etat et aux agents de l'administration locale ; elle ne paraît pas très adaptée aux nécessités des municipalités, aux problèmes courants des autorités locales. Il n'y a pas de réforme envisagée pour remédier à cette question même si des propositions sont faites en ce sens

Il n'y a pas de système de validation des acquis de l'expérience au sens entendu dans le présent questionnaire, mais le Civil Servants Act utilise l'expression d'expérience professionnelle (expérience de travail) comme condition particulière de nomination dans le poste : l'expérience professionnelle au sens du Civil Servants Act renvoie à l'expérience acquise dans l'exercice professionnel et qui équivaut pour son bénéficiaire à la reconnaissance d'un certain niveau de formation scolaire ou universitaire (niveau d'éducation).

En Slovénie, le principe de la reconnaissance de l'expérience professionnelle est consacré dans le Civil Servants Act qui détermine de façon précise les hypothèses dans lesquelles le candidat peut être dispensé de certaines matières lors de l'examen professionnel.

II-2.4 Rémunération

Le niveau de rémunération est déterminé par la loi de 2003 sur le système des salaires dans le secteur public et comprennent un traitement de base assorti de primes, conformément aux stipulations des conventions collectives.

II-2.5 Droits et obligations

La loi sur le personnel des organismes de l'État définit les droits et les devoirs de cette catégorie d'agent. Certains de leurs droits, par exemple le droit à l'information et le droit à une formation professionnelle, ainsi que les modalités d'intervention des syndicats, sont définis dans la convention collective qui les concerne. Les cadres supérieurs et le personnel administratif ainsi que les spécialistes et experts nommés par le gouvernement ne doivent pas exercer des fonctions de responsabilité dans un parti politique. Les agents des services de l'État ont le droit d'appartenir à un syndicat et de faire grève dans les conditions prévues par la loi. Le droit de grève est limité pour certaines catégories d'agents tels que les policiers, les douaniers, les contrôleurs aériens ainsi que les cadres supérieurs et le personnel administratif. Les traitements des agents de l'État et des agents des collectivités locales sont régis par la loi de 1994 sur les traitements des institutions publiques, des services de l'État et des collectivités locales.

II-3. Réformes en cours et tendances actuelles

III. SYSTEME DE PROTECTION SOCIALE DES AGENTS PUBLICS LOCAUX EN SLOVENIE

III-1. Caractéristiques générales du système de protection sociale

De par sa Constitution la Slovénie est conçue comme un état social qui garantit le droit à la sécurité sociale. La nature du système de protection sociale slovène tend à devenir mixte depuis que la privatisation fait son chemin notamment dans le domaine de la santé. A l'instar des autres pays d'Europe centrale et orientale, la Slovénie est confrontée à deux mouvances opposées sur le long terme : la libéralisation (des prix et de l'économie) et une répartition égale des ressources.

III-1.1. Principes généraux de base et organisation

En Slovénie, le système de sécurité sociale comprend l'assurance pension et invalidité, l'assurance santé, l'assurance chômage et l'assurance protection parentale. Ces assurances sont obligatoires pour tous les employés. Le financement est assuré par le versement de cotisations versées par les employés et les employeurs. La pension obligatoire et l'Assurance Invalidité couvrent les risques vieillesse, décès, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles, l'assurance pension et les prestations complémentaires. Les travailleurs salariés, les indépendants, les agriculteurs et quelques autres catégories sont obligatoirement assurés sous un régime standard et uniforme.

L'Institut pour les Pensions et de l'Assurance Invalidité opère grâce aux unités régionales. Il est géré par les représentants syndicaux, les associations d'employeurs, les pensionnés et le gouvernement.

L'assurance santé est obligatoire. Elle couvre les services de santé, les prestations de soins de santé ou de maladie non liées au travail, et les prestations liées aux accidents de travail et aux maladies professionnelles. Le régime couvre les salariés, les indépendants, les agriculteurs, les bénéficiaires de prestations en espèces (y compris les pensionnés) ainsi que les personnes qui résident en Slovénie.

Le Ministère du Travail, de la Famille et des Affaires sociales est responsable du contrôle de l'Institut des Pensions et de l'Assurance Invalidité ainsi que du Service de l'Emploi. Le Ministère de la Santé, en collaboration avec l'Institut d'Assurance Santé et les représentants des institutions médicales et des catégories professionnelles, définit le programme de soins tant pour les services de santé que pour les assurés. Les prestations familiales et d'aide sociale ainsi que les services sont délivrés à niveau local par les Centres du Travail social. Le Ministère du Travail, de la Famille et des Affaires sociales est en charge du contrôle.

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

Il n'existe pas de particularité pour les agents publics locaux en Slovénie.

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

La Slovénie a mené des réformes profondes de sa législation sociale dans les domaines suivants: emploi et chômage, participation des salariés à la gestion des entreprises, inspection du travail, aide aux familles (y compris des allègements fiscaux pour les familles), pensions de retraite et assurance-invalidité, protection sociale et revenu minimum et enfin l'assurance-soins de santé.

En vue de répondre aux nouvelles exigences de l'économie de marché des mesures ont été prises dans des secteurs spécifiques tels que l'emploi (1991), le droit du travail (réglementation des salaires) (1990), le dialogue social (1991), l'assurance vieillesse (1992), l'aide aux familles (1993), le logement (1991), la protection sociale (1992) et enfin, l'assurance-soins de santé (1992). Bien que déjà modifiées dans le cadre de la réforme de la sécurité sociale, certaines lois ont été amendées depuis.

En 2000, le Ministère de la Santé et l'Institut National de l'Assurance-Soins de santé ont élaboré un projet relatif principalement au développement de la santé publique, aux programmes de privatisation, à la gestion économique et au financement du système de santé. Ce projet a mis en avant la participation de l'état aux investissements de santé, la responsabilité de l'état en matière de santé publique (épidémies, hygiène, prévention, état de santé des réfugiés notamment), ainsi que la prévention et la promotion de la santé de manière générale. Ce projet prévoit également la révision de la législation sur les soins de santé et les services médicaux et d'augmenter la participation financière des assurés. Cette réforme a eu pour objet de responsabiliser davantage les citoyens.

En 2006 et 2007, le gouvernement a adopté des mesures visant à améliorer la transparence dans l'octroi des prestations de sécurité sociale. Il a ainsi proposé de centraliser les données sociales et financières afin d'en limiter les abus. La résolution sur le Pacte national de la Protection Sociale pour 2006-2010 a été adoptée en 2006. Elle vise une décentralisation dans la dévolution de certains services de sécurité sociale de l'échelon national à l'échelon régional notamment dans le domaine des conditions d'attribution des prestations sociales.

III-2. Présentation des principaux risques de sécurité sociale

III-2.1. Maladie

Le financement des prestations en nature et des prestations en espèces est assuré par le versement des cotisations de la part des employeurs et des employés. Leur montant varie. Il est fixé en fonction de la catégorie des travailleurs selon qu'ils sont actifs ou non (pensionnés). Au total, il représente 12,92% du salaire brut ou des Indemnités de maladie dont 6,36% pour l'employé et 6,56% pour l'employeur.

Prestations en nature :

Les patients participent au financement de leur santé. Cette participation oscille entre 5% et 75% des coûts. Les médicaments prescrits par les médecins doivent être approuvés par l'Institut pour les Pensions et de l'Assurance Invalidité. Ils sont classés selon trois listes : une liste positive, une liste provisoire et une liste négative. Les produits pharmaceutiques sont remboursés en fonction de leur classement. Dans certains cas les médecins peuvent prescrire des médicaments qui ne figurent pas sur la liste officielle ; par conséquent les patients doivent entièrement en supporter les coûts. C'est dans ce contexte que se sont développées les assurances complémentaires.

Dans le secteur primaire des soins, les activités sont financées par le régime d'assurance obligatoire. Le paiement des professionnels est effectué sur la base de la capitation et d'honoraires en fonction des services prestés. Les prestations hospitalières suivent un régime particulier pour leur financement.

Prestations en espèces :

Les indemnités de maladie sont versées par l'employeur pendant les 30 premiers jours civils d'absence. Leur montant dépend de la cause de l'absence. Il correspond au pourcentage du salaire mensuel brut moyen de l'année civile précédente (la base). Les prestations atteignent, par exemple, 100% pour les accidents du travail, les maladies professionnelles ; 90% pour les maladies courantes et 80% pour une blessure non professionnelle ou les soins d'un proche. Les prestations ne peuvent être inférieures au montant légal de référence ni être supérieures au salaire moyen susceptible d'être perçu par le bénéficiaire s'il ou elle travaille.

Le Montant Légal de Référence (MLR) correspond au "montant individuel garantissant à un travailleur sa sécurité matérielle et sociale". Il est fixé par le gouvernement soit annuellement, soit deux fois par an en accord avec les partenaires sociaux. Depuis le mois d'août 2006, le MLR s'élève à 237,73€ nets mensuels. La durée de versement des prestations est limitée à 1 an.

III-2.2. Maternité et charges de famille

Les bénéficiaires d'indemnités de maternité, d'allocations de garde d'enfant, d'indemnités de paternité ou d'indemnités parentales d'adoption, doivent être couverts par l'Assurance de congé parental et être assurés avant le premier jour de congé. L'indemnité de maternité peut être accordée au père de l'enfant ou à une personne tierce assurée s'occupant de l'enfant ou à un parent adoptif si la mère est décédée, a laissé l'enfant ou est incapable de vivre et de travailler de manière indépendante.

Le congé de maternité est fixé à 105 jours civils, dont 28 avant l'accouchement. Le congé de paternité comprend 90 jours dont 15 devant être pris au cours des 6 premiers mois de vie de l'enfant ; les 75 jours restants devant être utilisés avant les 3 ans de l'enfant. Il n'existe pas de maintien légal des rémunérations. Les indemnités versées représentent néanmoins 100% du salaire ou une autre base individuelle pendant les 12 derniers mois.

En matière de prestations familiales, le régime est universel. Il est financé par l'impôt pour les familles dont le revenu est inférieur à la moyenne nationale. Leur montant est proportionnel au revenu mensuel moyen au cours de l'année civile précédant la demande. Si les revenus représentent jusqu'à 15%, le montant de la prestation est de 94,44€ pour un enfant. Pour les revenus représentant 25% à 30%, il est de 61,55€ pour le 1^{er} enfant. Les prestations diminuent en fonction du pourcentage des revenus. Le régime slovène prévoit des majorations pour les familles monoparentales ainsi que pour les parents qui ont des enfants non scolarisés et qui ne bénéficient pas de services de garde d'enfant. Les majorations sont dans ce cas de l'ordre de 20%.

III-2.3. Risques professionnels

Il n'existe pas d'assurance spécifique contre les accidents de travail et les maladies professionnelles. Ces risques sont couverts par l'assurance maladie obligatoire, et l'assurance pension et invalidité. Financés par des cotisations, ils couvrent la population active (employés et indépendants) ainsi que les groupes assimilés.

III-2.4. Vieillesse

La Slovénie a intégré les employés publics au régime de retraite national pour leur pension de base. Un régime vieillesse complémentaire a été mis en place pour cette catégorie de travailleurs. Ce pays s'est inspiré du modèle proposé de la Banque Mondiale. En effet, il existe 3 niveaux de pension.

- Régime de retraite de base

Le premier niveau est majoritaire dans la pension finale de l'employé. Il est commun aux employés du secteur privé et du secteur public et fonctionne en répartition. La pension complète est calculée sur la base de l'âge de départ et de la période de cotisation ou d'affiliation.

La Slovénie maintient des différences entre les hommes et les femmes en termes d'âge mais également de calcul de la pension. En effet, l'âge légal est fixé à 65 ans pour les hommes et 63 ans pour les femmes après 15 années de cotisations. Il passe à 63 ans pour les hommes et 61 ans pour les femmes qui comptent 20 années d'assurance. Il est fixé à 58 ans pour les deux s'ils comptabilisent 40 années pour les hommes et 38 ans pour les femmes. La limite d'âge sera graduellement relevée d'ici 2008 pour les femmes et 2009 pour les hommes. En 2007, l'âge de la retraite légal est fixé à 60 ans et 8 mois pour les femmes et à 62 ans pour les hommes.

La durée minimale de service est fixée à 15 ans. Le taux de remplacement varie en fonction des années de cotisations. Le taux le plus bas est de 35% pour 15 années de cotisation avec une augmentation de 1,5% pour chaque année supplémentaire jusqu'à un seuil maximal de 72,5% de la base après 40 années de cotisation. Le seuil minimal pour les femmes est, quant à lui, de 38%.

La pension est calculée sur la base du salaire mensuel moyen de toute période de 18 années de cotisations consécutives postérieure au 1er janvier 1970 (la période la plus favorable pour l'assuré). Le calcul de cette base est effectué en fonction du salaire de base de cotisation (hors taxes et autres cotisations). La pension est plafonnée à 1.800.41 € en janvier 2007.

- Régime de retraite complémentaire

Le deuxième niveau de pension comprend les pensions professionnelles de nature collective. Il est récent car il a été introduit grâce à des incitations fiscales en 1999. Il est en vigueur depuis l'an 2000. C'est dans ce cadre qu'a été institué un régime spécifique pour les employés publics sur la base d'accords collectifs conclus entre les employeurs et les représentants des syndicats du secteur public.

Ces régimes complémentaires peuvent être individuels ou collectifs. Le Gouvernement, en qualité d'employeur, a mis en place un régime de retraite complémentaire spécial unique pour tous les employés publics, le Closed mutual pension fund. Les employés publics en deviennent automatiquement membres. La couverture auprès du deuxième pilier est de 100% pour les employés du secteur public contre 30% pour les employés du secteur privé. Les plans prévus pour les employés publics disposent de certains avantages par rapport aux dispositifs existant pour le secteur privé. Ainsi, le niveau de la commission est faible, les droits d'entrée au fonds et les coûts de gestion (relatifs aux « premium ») peu élevés. Les impôts sont bas et les retours sur investissements élevés.

Par conséquent, les personnes qui diffèrent leurs droits à pension, en quittant le secteur public pour travailler dans le secteur privé, ne transfèrent pas leurs droits vers un autre fond. Le nombre de transferts des droits est de ce fait limité.

Un troisième niveau de pension compose le système de pension slovène. Il est entièrement facultatif et relève du domaine des assurances.

III-3. Présentation et apport des dernières réformes

Comme les autres pays de l'Union européenne, la Slovénie souhaite adapter son régime de pension au vieillissement de la population. Bien qu'aucune disposition ne soit en discussion actuellement, un groupe de travail a été mis en place. Il a d'ores et déjà proposé une série de propositions. Elles visent à élargir la couverture de la pension de vieillesse à toute la population, à simplifier le système actuel relatif aux bonus et aux pénalités afin d'encourager les travailleurs à rester actifs le plus longtemps possible y compris lorsque les conditions d'octroi à pension sont respectées.

Ce groupe de travail propose également d'introduire plus de flexibilité au moment du départ à la retraite en permettant aux travailleurs âgés d'occuper un poste à mi-temps avant la liquidation de sa pension. Dans le même temps, les entreprises qui embauchent des travailleurs âgés, pourraient être exemptées du paiement de cotisations. La Commission souhaite également généraliser la couverture des pensions complémentaires aux travailleurs du secteur privé en supprimant les conditions restrictives d'accès.