

SLOVAQUIE

Deux catégories d'agents: les agents civils et les agents publics locaux



FICHE D'IDENTITÉ

- **Superficie** : 49 034 km²
- **Population** : 5,4 millions d'habitants (Slovaques : 85,6 % ; Hongrois : 10,5 % ; Roms : 1,7 % ; Tchèques : 1,1 % ; Ukrainiens : 0,3 %).
- **Capitale** : Bratislava : 428 672 habitants (avec son agglomération)

Fiche réalisée à partir des monographies établies par l'association Europa pour le CNFPT.

En Slovaquie, les fonctionnaires territoriaux peuvent être des agents de l'Etat ou des agents publics locaux. Les premiers sont également appelés «agents civils».

Organisation territoriale

L'administration territoriale repose sur un niveau d'administration déconcentrée, qui compte 79 districts, et deux niveaux d'administration décentralisée: les régions, au nombre de 8, et les communes, au nombre de 2 920.

Parmi les communes, 136 ont le statut de «villes» (mesto). Les deux villes de plus de 200 000 habitants, Kosice et Bratislava, sont régies par des lois spéciales. Elles sont subdivisées en arrondissements, qui ont le statut de collectivité locale. Le nombre moyen d'habitants par commune est de 1 850.

Deux catégories d'agents publics locaux

Dans l'administration publique locale slovaque, il existe deux catégories d'agents: les agents publics et les agents de l'Etat ou civils.

Les agents des collectivités locales sont régis par la loi sur le service étatique (fonctionnaires d'Etat ou agents civils) et la loi sur la fonction publique (agents publics, par exemple, les enseignants ou les médecins), à l'exception de certains secteurs de l'administration de l'Etat.

Ces derniers ont fait l'objet d'une législation particulière. C'est le cas notamment de la police (loi 171 en 1993), de l'armée (loi 370 en 1997), des douanes (loi 200 en 1998), de la garde pénitentiaire et judiciaire (loi 173 en 1998), de la police ferroviaire (loi 57 en 1998) et des pompiers (loi 126 en 1958). La loi sur le service étatique et la loi sur la fonction publique ont été adoptées en 2001.

Recrutement et formation

Les conditions d'emploi du personnel des collectivités locales sont généralement énoncées dans la loi sur le service public (Zakon o vykone prace vo verejnom zaujme 552 en 2003). Elles diffèrent de celles des fonctionnaires d'Etat.

Dans les collectivités locales, le maire est responsable des questions d'administration au sein de la commune. A ce titre, il établit et signe les contrats de travail du personnel de la commune.

Les procédures de recrutement dépendent du classement des agents. Le recrutement des agents civils, qui, indépendamment de leur fonction, sont peu nombreux au niveau de la collectivité locale, est assuré par le bureau de service civil. Le recrutement des agents publics est géré par l'employeur.

Le recrutement des cadres supérieurs s'opère par sélection personnelle, à la suite d'un appel public à candidatures. Le candidat remplit un formulaire de demande d'emploi, fournit un curriculum vitae et les certificats de ses diplômes. Un contrat de travail est ensuite signé. Le recrutement des autres employés s'effectue à partir de recherches, d'offres, d'annonces, de dépôts de candidatures, ainsi que par l'intermédiaire des bureaux de placement, suite à un entretien personnel.

	COMPÉTENCES	MODE DE SCRUTIN
COMMUNES	Les organes autonomes ont des compétences décisives dans les domaines suivants: gestion locale, aménagement du territoire, création des entreprises, taxes locales, construction et entretien de la voirie locale, espaces publics, marchés, cimetières, protection de la nature, transports publics locaux, logement, protection civile, entretien des biens municipaux, économie locale, gestion des eaux et déchets, police locale, incendie, centres de santé locaux, éclairages, sports, tourisme, culture.	Le conseil municipal (obecné zastupiteľstvo) constitue l'organe délibérant de la commune. Ses membres sont élus au suffrage universel direct à la majorité simple, pour une durée de quatre ans. Le pouvoir exécutif est assuré par le maire (starosta) qui prend le nom de lord maire dans les grandes villes. Il est élu pour quatre ans au suffrage universel direct.
RÉGIONS	Les collectivités régionales sont habilitées à publier des ordonnances générales qui s'appliquent à toute personne physique ou morale relevant de leur juridiction. Elles gèrent les domaines suivants: coopération internationale, culture, affaires sociales, développement régional, éducation, jeunesse et sport, environnement, gestion des marchés publics, protection civile, santé, stratégie de développement régional, transport.	Le conseil régional (zastupiteľstvo) constitue l'organe délibérant de la région. Les conseillers sont élus au suffrage universel direct, à la majorité simple, pour quatre ans. Le président (predseda), élu au suffrage universel direct pour quatre ans, représente la région.

■■■ Déroulement de carrière et rémunération

Le bureau de service étatique (civil), créé par la loi sur le service étatique et la loi sur la fonction publique, gère de façon centralisée le recrutement et les carrières de tous les fonctionnaires d'Etat.

La gestion des carrières des fonctionnaires publics est, quant à elle, décentralisée. Les conditions d'emploi, fixées dans le contrat de travail, sont contraignantes pour la collectivité locale et l'employé, et toute modification doit être consentie d'un commun accord. Exceptés les employés du service civil, la collectivité peut muter un agent à un autre poste de travail par une décision unilatérale, dans les situations précisées dans le Code du travail. A condition toutefois que le nouveau poste corresponde aux capacités et qualifications de l'employé.

Le contrat de travail peut être modifié dans les cas suivants : la mutation de l'employé à un emploi différent, la ré-affectation à un autre lieu de travail et le détachement provisoire dans un autre organisme. Les promotions des agents publics ne font pas l'objet de dispositions spéciales. Les critères retenus sont, en principe, les résultats professionnels, la compétence administrative, le niveau d'instruction et la capacité à occuper des fonctions plus élevées.

Rémunération

Les fonctionnaires publics municipaux sont rémunérés conformément à la loi sur la rémunération des agents publics.

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

Les employés communaux peuvent également bénéficier d'une prime pour les tâches de gestion et

de direction, pour le remplacement d'un autre agent ; d'une prime spéciale, ou encore d'une rémunération et d'une prime supplémentaires personnelles.

De même, en fonction de son rendement, la commune peut promouvoir un employé à une catégorie de rémunération supérieure. Ces primes sont des droits, exceptée la prime pour travail exceptionnel. Le nombre d'années de service, l'amélioration du niveau d'instruction ainsi que le montant de la prime pour travail exceptionnel, voté par le conseil municipal, peuvent faire varier le traitement.

Un amendement au décret du gouvernement sur les salaires des employés des organismes budgétaires modifie les catégories de rémunération, en fonction des variations du coût de la vie.

Droits et obligations

La Constitution garantit le droit du personnel des collectivités locales de s'affilier à un syndicat, dont le rôle s'exerce principalement dans le domaine des salaires et des questions sociales, à l'instar de la France, où les syndicats sont des partenaires obligatoires en matière de négociation dans ces deux mêmes domaines. Les syndicats français doivent, en effet, être consultés, d'une part, au niveau national, avant que ne soit fixée, par le gouvernement, l'évolution des traitements de la fonction publique et, d'autre part, à tous les niveaux, pour débattre, avec les autorités chargées de la gestion, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail.

La loi slovaque sur les négociations collectives donne aux militants syndicaux le droit de mettre en application divers intérêts juridiquement protégés par des conventions collectives.

Il existe un syndicat slovaque de l'administration publique, organisme national, qui regroupe des syndicats des personnels des collectivités locales. Les agents ont également le droit de grève (à l'exception des catégories particulières, comme celles des pompiers et des forces armées).

LES CHIFFRES CLÉS

- **20 000** : c'est le nombre d'agents de l'Etat travaillant dans les districts et les régions.
- **50 000** : c'est le nombre d'agents que comptent les villes et les communes. Près d'un tiers d'entre eux occupent des postes administratifs et de service dans les bureaux municipaux, tandis que les autres travaillent dans les organismes créés par les collectivités locales (gestion d'appartements, services techniques des villes, etc.).

Le processus de décentralisation

Le processus de décentralisation a été initié en 1990 avec le rétablissement de l'autonomie communale, l'organisation des premières élections municipales et l'adoption d'une série de lois. Ces dernières définissent le fonctionnement des collectivités locales, le personnel communal, les taxes locales et les

biens communaux. Le principe de l'autonomie locale a été inscrit dans l'article 64 de la Constitution. Au cours des années 1994-1996, une nouvelle série de lois sur le secteur local a été adoptée, portant notamment sur le statut juridique et la rémunération des maires, ainsi que sur les règles budgétaires.

La mise en place d'un deuxième niveau de collectivités locales, les régions, initiée en 2001 avec les lois organisant leur fonctionnement, leurs compétences, et leurs modalités d'élection, s'est concrétisée au 1^{er} janvier 2002. De nouvelles compétences ont été transférées aux communes en 2003.

La semaine prochaine :
la Suède