

Fonctions publique en Europe : les REFORMES

Mis en ligne le

Deux modèles ...

Selon l'étude de Auer, Demmke et Polet , deux modèles de fonctions publiques existent en Europe : un modèle fermé et un modèle ouvert.

Les descriptions ci-dessus illustrent cette analyse.

Reprenons les caractéristiques des fonctions publiques décrites et tentons de les classer en ouvertes ou fermées.

Thèmes	Système ouvert	Système fermé
Répartition des effectifs	Majoritaire en local	Majoritaire au national
Fonctionnaires statutaires	Minoritaires	majoritaires
Statut	Proche du privé	spécifique
Négociation	A plusieurs niveaux	centralisée
Employeurs	Diversifié	Unique et Etat
Gestion des agents	Selon emploi	Selon carrière garantie
Garantie d'emploi	Non	oui
Recrutement	Analogue privé	Concours sp

Reprenons ces critères par pays :

thèmes	A	B	D	E	F	G	I	Ir	PB	P	RU	S	DK
Répartition effectifs	F	O	F	F	F	F	O	O	O	F	O	O	O
Statutaires majoritaires	F	F	F	F	F		O		O	F	O	O	O
Statut	O	F	O	F	F	F	O	O	O		O	O	
Négociation	O	O	O	O	F	F	O	O	O	F	O	O	O
Employeurs	O	O	O	O	F	F	O		O	F	O	O	O
Gestions des agents	F	F	F	F	F	F	O	O	O	F	O	O	O
Garantie emploi	F	O	F	F	F	F	O	O	O	F	O	O	O
Recrutement		O			F				O		O	O	

Selon le rapport de l'IEAP de 1999, « le dialogue social devient un instrument de plus en plus important pour l'organisation des relations professionnelles entre les autorités publiques et leur personnel »

Ce rapport ajoute que les pays qui ont choisi un système fermé de fonction publique n'accordent pas les mêmes droits de négociation aux fonctionnaires que les pays qui pratiquent un système ouvert.

Les pays les plus avancés en matière de qualité du dialogue social dans la fonction publique sont la Finlande le Danemark, la Suède. Il se trouve que ces pays étaient des pays où le nombre d'agents publics était les plus important. Le raisonnement a été de transformer les modes de gestion de la

fonction publique pour pouvoir la conserver. Les autorités gouvernementales britanniques ont raisonné à l'inverse : diminuer fortement les agents de l'Etat, faute de pouvoir ? savoir ? en modifier la gestion. L'Italie est le seul pays latin à avoir réussi un changement fondamental des modes de gestion de ses agents de l'Etat et à être passé dans le camp des systèmes ouverts. L'appui des syndicats a été un des moteurs de cette réussite. La France est un des pays où l'importance quantitative de la fonction publique est très élevée. Mais contrairement aux pays scandinaves, les autorités publiques comme la majorité des organisations syndicales n'ont pas progressé dans la mise en œuvre d'une réforme de la gestion des personnels.

Une convergence dans les évolutions

Les pays de l'Union européenne connaissent d'abord une évolution essentielle, celle de la réduction du secteur public : soit parce que certains de ses éléments sont privatisés, soit parce qu'il y a réduction de l'emploi public, soit parce que les emplois publics statutaires diminuent. Ces trois éléments se conjuguent pour aboutir, dans une majorité de pays à un allègement du volume des emplois du secteur public au sens large.

Qualitativement, la tendance générale est à un rapprochement des règles et pratiques des relations professionnelles et de la gestion des personnels du secteur public avec le secteur privé. C'est ainsi que dans de nombreux pays le champ de la négociation collective qui était limité à ceux des agents de l'Etat qui n'étaient pas statutaires s'ouvre à une partie des agents statutaires. On relève aussi que dans différents pays des dispositions ou des politiques sociales s'attachent à faire évoluer la trop forte conflictualité du secteur public. L'exemple italien est à cet égard le plus illustratif.

On observe aussi dans cette logique de rapprochement du secteur public avec le secteur privé que la décentralisation réalisée dans le secteur privé de différents pays est aussi appliquée au secteur public avec toutefois un plus fort contrôle, maintenu pour des raisons budgétaires évidentes.

La conduite des réformes

La majorité des pays de l'UE ont engagé des réformes de leur fonction publique. Ces réformes ont été engagées soit dans les années 80 soit dans les années 90. Assurer la viabilité du service public et retrouver une efficacité tout en cherchant une gestion plus économe dans la plupart des pays, lutter contre la corruption pour les Etats du Sud, par volonté idéologique et souci d'efficacité chez les Britanniques, telles sont en sont les raisons.

La réforme des fonctions publiques a été participative c'est à dire a impliqué les organisations syndicales et les représentants des salariés.

En Italie, les confédérations syndicales ont été les protagonistes de l'instauration de la contractualisation de la fonction publique, comme en Suède où la réforme a été conduite en concertation étroite avec les organisations syndicales. En Finlande, le comité de décentralisation a associé tous les partis politiques à la réforme tandis qu'au Danemark la réforme a été négociée entre Etat, syndicats et communes.

Les traits communs à ces réformes :

- flexibilité des rémunérations,
- accès à des salariés du privé,
- introduction de règles de gestion du secteur privé dans les recrutements, les embauches, les licenciements
- décentralisation des décisions avec suivi et contrôle

- équité des règles et garanties avec secteur privé, évaluation des performances. Selon le rapport de la Fondation Schuman , les pays européens ont inscrit la modernisation de la fonction publique dans une réforme globale de l'Etat.

Cette réforme se caractérisait par :

- une démarche d'assainissement des finances publiques.
- une réforme des procédures budgétaires afin d'identifier des enveloppes globales sous la responsabilité des ministères.
- la décentralisation des principales décisions de gestion des ressources humaines.
- l'amélioration de l'information comptable et l'évaluation de la fonction publique non plus en nombre d'emploi, mais en masse salariale.
- une continuité politique dans la mise en œuvre des réformes.