

L'Administration en Autriche

L'Administration en Autriche

FR

Mentions légales:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Gesamtumsetzung:

Bundeskanzleramt Sektion III, Öffentlicher Dienst und Verwaltungsreform
Abteilung III/7 – Verwaltungsreform

Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

Herstellung: Digitalprintcenter BMI

Vienne, 2011

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an: elisabeth.schindler@bka.gv.at

Bestellservice des Bundeskanzleramtes:

1014 Wien, Ballhausplatz 2,

Telefon: +43 1 53 115-2613,

Fax: +43 1 53 115-2880,

E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at,

Internet: www.bundeskanzleramt.at/publikationen

Sommaire

1	L'organisation de l'administration autrichienne	4
1.1	L'administration fédérale	5
	Le principe des départements ministériels	5
	Les ministères fédéraux et les services en aval	6
	La structure d'un ministère	7
	Organes « détachés de l'administration fédérale	8
1.2	L'administration des Länder	8
1.3	L'administration des communes	8
1.4	Les tâches de l'administration	9
	Répartition des tâches	9
	Administration fédérale directe et indirecte	9
1.5	La réforme de l'administration	10
2	La fonction publique en Autriche	12
2.1	Dimensions de la fonction publique	12
2.2	Fonctionnaires et agents contractuels	12
2.3	Structure de la fonction publique	13
2.4	Les employeurs publics	14
2.5	Gestion et contrôle des ressources humaines	14
2.6	Partenariat social dans la fonction publique	14
2.7	Recrutement dans la fonction publique	15
2.8	Carrières et fonctions dans la fonction publique	15
2.9	Développement du personnel	15
2.10	Rémunération	16
2.11	Régime des retraites	16

1 L'organisation de l'administration autrichienne

La diversité organisationnelle de l'administration autrichienne s'articule autour de deux principes :

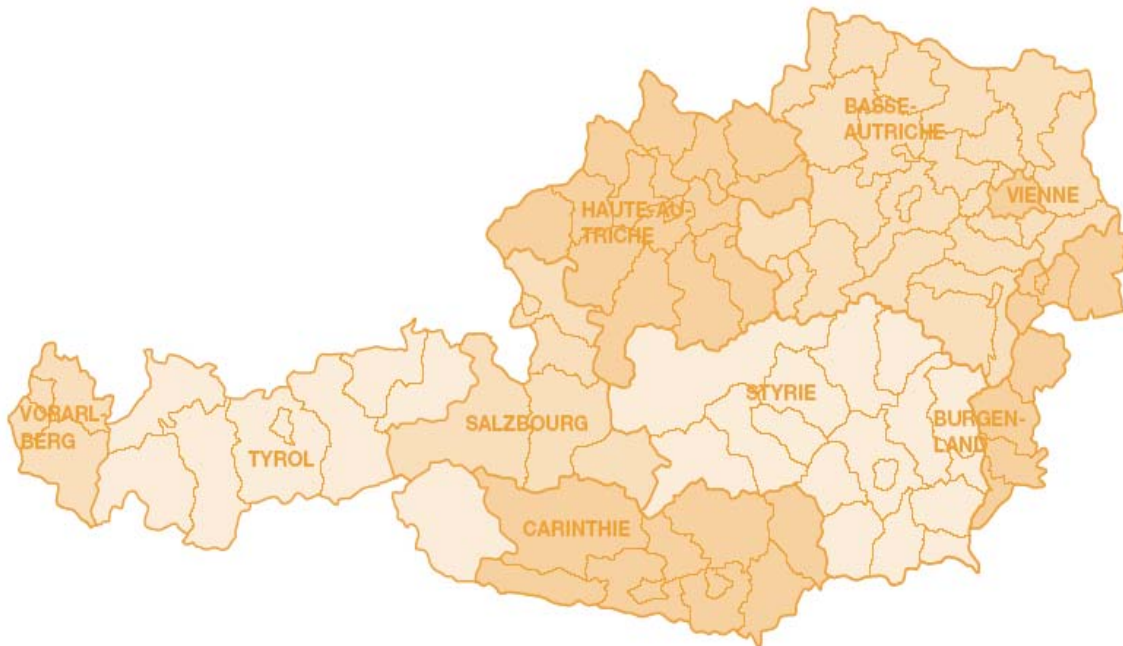
- le principe fondamental constitutionnel du fédéralisme
- le principe d'autogestion des communes autrichiennes

De ces principes découle une structure administrative constituée de trois niveaux de collectivités territoriales dotées de leurs organisations administratives correspondantes:

- au niveau central, l'administration fédérale
- au niveau de la fédération, les administrations régionales des neuf Länder, la Basse-Autriche, le Burgenland, la Carinthie, la Haute-Autriche, le Salzbourg, la Styrie, le Tyrol, Vienne et le Vorarlberg
- et au niveau de l'autogestion communale, les administrations communales de 2.357 communes autrichiennes

En outre, l'Autriche est couverte d'un réseau de 99 districts administratifs qui ne constituent pas de collectivités territoriales autonomes, mais qui, au plan de l'organisation, sont intégrés dans les administrations régionales des Länder (en tant qu'autorités d'administration de district) ou dans les villes de taille plus importante. Ainsi, l'on peut parler en Autriche d'une structure administrative générale à quatre niveaux : Etat fédéral – Länder – districts – communes

Figure 1 La structure administrative autrichienne



1.1 L'administration fédérale

Le principe des départements ministériels

L'administration fédérale est la plus grande organisation administrative de l'Autriche. Elle est placée sous la direction du Chancelier fédéral, du Vice-Chancelier ainsi que sous celle des ministres fédéraux qui dirigent chacun un département spécialisé en tant qu'organe monocratique. Le nombre des ministres et, par conséquent, celui des ministères peut varier. Des secrétaires d'Etat sont nommés à des fins de soutien politique, de délégation au parlement ou au niveau européen.

Aux côtés du Chancelier fédéral, de qui dépend un département ministériel propre, il y a actuellement treize ministres fédéraux, femmes ou hommes, qui sont chargés des départements suivants (voir aussi tableau 1) : agriculture, sylviculture, environnement et eaux ; défense nationale et sports ; économie, famille et jeunesse ; éducation, arts et culture ; affaires européennes et internationales ; femmes et service public (qui intégré au sein de la Chancellerie fédérale) ; finances ; intérieur ; justice ; santé ; sciences et recherche ; transports, innovations et technologie et travail, affaires sociales et protection des consommateurs. Quatre secrétaires d'Etat au total travaillent actuellement dans trois ministères.

Les ministres fédéraux forment dans leur ensemble le gouvernement fédéral. Le chancelier fédéral dirige le gouvernement fédéral. En tant que responsable d'un département ministériel, à savoir de la Chancellerie fédérale, il occupe formellement le même rang que chacun des autres ministres fédéraux. Ainsi s'exprime clairement le « principe des départements ministériels » qui règne dans l'administration fédérale.

Les ministères fédéraux et les services en aval

Le département ministériel d'un ministre fédéral est constitué d'un ministère fédéral (appelé également département central), dans lequel se préparent les décisions stratégiques et les projets de loi, ainsi que des services en aval relevant de son autorité. Ce dernier est un terme collectif désignant des unités organisationnelles de toute sorte. Ainsi les hôtels des impôts sont tout autant des services en aval que les inspections de la police ou toutes les écoles fédérales.

De ce fait, la taille des départements ministériels est très diverse. Les départements de taille traditionnellement importante sont de par leur nature ceux chargés de l'éducation et de la sécurité. Ces rapports de grandeur s'illustrent en détail comme suit:

Tableau 1 Dimension des départements ministériels de l'état fédéral en ressources humaines (2009)

Département ministériel	Personnel
Chancellerie fédérale *	1.014
Agriculture, sylviculture, environnement et eaux	1.290
Défence nationale et sports	1.562
Economie, famille et jeunesse	11.958
Education, arts et culture	372
Affaires étrangères	31.213
Finance	10.955
Intérieur	23.387
Justice	2.634
Santé	44.387
Science et recherche	886
Transports, innovations et technologie	2.395
Travail, affaires sociales et protection des consommateurs	771
Autre organe suprême **	1.082
Total	132.908

* Le département dirigé par la Ministre fédérale des femmes et du service public est établi au sein de la Chancellerie fédérale.

** Sont réunis ici les services du président fédéral, de la Cour des comptes, de l'Office des médiateurs, de la direction parlementaire ainsi que des Cours constitutionnelle et administrative.

(Données sur les ressources humaines sur la base d'équivalents temps plein)

La structure d'un ministère

Les ministères fédéraux autrichiens (y compris Chancellerie fédérale) sont soumis à des principes organisationnels homogènes. Ils sont divisés en sections constituées la plupart du temps de 50 à 150 collaboratrices et collaborateurs. Ces directions générales se divisent elles-mêmes en directions. Dans certains cas, plusieurs directions peuvent être réunies en groupes ou domaines. Les directions peuvent être également subdivisées en bureaux. En outre, des secrétaires généraux sont installés dans certains départements ministériels tout comme des bureaux propres aux ministres fédéraux ou aux secrétaires d'Etat s'articulant autour de la conduite politique d'un ministère. L'organisation concrète de la structure et la répartition des tâches (répartition des affaires) est déterminée par le ministre fédéral concerné par arrêté interne. L'organisation des processus a lieu de manière uniforme dans tous les ministères grâce à un système de dossiers électroniques (ELAK), qui a en grande partie remplacé le « dossier sur papier »

Organes « détachés de l'administration fédérale »

Ces dernières décennies, divers organes juridiquement autonomes ont été créés en dehors de l'administration fédérale. Cela a été effectué par ce que l'on appelle des « externalisations » dans lesquelles un organe de l'Etat fédéral est transformé au titre d'une loi spéciale en un institut juridiquement autonome ou en une société régie par le droit général des sociétés. Suite à un processus d'externalisation, le personnel est également transféré vers l'organe externalisé tout en conservant ses droits. De la même manière, les moyens financiers du budget de l'Etat fédéral sont imputés séparément. Les relations de financement et de conduite avec le ministère fédéral compétent restent néanmoins les mêmes.

Le processus d'externalisation, commencé en 1969 avec l'externalisation de la caisse d'épargne postale étatique, comprend actuellement une centaine de sociétés et d'instituts, tels qu'après la poste, des musées et théâtres de l'Etat fédéral, les agences d'emploi, l'autorité de surveillance des banques, et les universités.

1.2 L'administration des Länder

Contrairement à l'administration fédérale, les appareils administratifs des neuf Länder ne sont pas organisés selon le même principe que les départements ministériels. Le gouvernement régional, en tant qu'organe de direction de l'administration du Land, agit par principe par voie collégiale même si de nombreuses compétences sont néanmoins déléguées à des membres individuels. Il n'y a pas de ministères régionaux spécialisés ou de structure semblable, mais un Office du gouvernement du Land commun. Le gouverneur du Land, en tant que chef du gouvernement de celui-ci (au niveau politique) et le directeur de l'Office du Land (au niveau administratif) sont appelés à diriger les affaires intérieures de l'Office.

L'administration du Land compte également la majeure partie des 99 districts administratifs. En dehors des 15 villes importantes faisant également office de districts administratifs, 84 autorités administratives de district ont été installées dans toute l'Autriche ; celles-ci jouent un rôle déterminant dans l'exercice des pouvoirs publics. Une autorité administrative de district est dirigée par un ou un(e) chef d'administration nommé(e) par le gouvernement du Land.

En outre, il existe aussi des services en aval dans les administrations du Land où de nombreux organes ont également été externalisés. Ces dernières années notamment, les hôpitaux régionaux ont acquis une autonomie juridique.

1.3 L'administration des communes

Sur les 2.357 communes, seules 72 villes comptent plus de 10.000 habitants, 80 % des communes affichant moins de 3.000 habitants. Comme la taille et les capacités d'une commune ne sont pas prises en considération dans l'attribution de leurs tâches, les communes autrichiennes ont développé une culture coopérative marquée. Ainsi, dans les affaires réclamant un travail et des investissements intensifs, elles ont créé des associations intercommunales permettant une gestion efficace.

Les 15 plus grandes assument un rôle particulier parmi les communes. Il s'agit de villes bénéficiant d'un statut propre, ce qui signifie qu'elles remplissent, en plus de leurs tâches communales, la fonction d'un district administratif.

Les mairies sont sous la direction politique du maire qui est élu soit par l'organe représentatif des communes, c'est à dire le conseil municipal, soit directement par les citoyens. Un chef de mairie, appelé la plupart du temps secrétaire municipal ou directeur de l'office municipal, veille à la direction administrative (directeur de la municipalité dans les villes dotées d'un statut propre). De nombreuses tâches communales sont du ressort de ce que l'on appelle « service public » et concernent la création d'infrastructures éducationnelles, sociales, environnementales et culturelles.

1.4 Les tâches de l'administration

Depuis longtemps, l'Etat administratif moderne n'est plus seulement un pouvoir public exerçant ses prérogatives par ordres et mesures contraignantes. L'administration autrichienne est aussi devenue un fournisseur de services dans des champs d'activité bien définis tels que les affaires sociales, la santé, l'éducation, la culture ainsi que dans le cadre de la gestion des aides. La distinction classique entre l'administration des pouvoirs publics et celle des services continue de régresser dans le contexte d'une analyse des tâches matérielles.

Répartition des tâches

Toutefois, les formes d'action de pouvoir public de l'administration jouent un rôle déterminant dans la répartition des tâches administratives entre les collectivités territoriales, puisque selon la Constitution autrichienne, la répartition des compétences ne s'applique qu'à l'administration des pouvoirs publics. Les compétences assumées par des personnes juridiques extérieures à l'administration exerçant des pouvoirs publics ne sont pas soumises à ce strict régime d'affectation. Dans ce contexte, on parle d'« gestion privée » par laquelle l'Etat agit comme une entité privée. Toutes les affaires n'étant pas du ressort de l'administration des pouvoirs publics peuvent ainsi être assumées par les collectivités territoriales, ce qui, en pratique, peut mener à certains doubles-emplois dans l'administration des services et la gestion des aides. La répartition des tâches au sein des collectivités territoriales est effectuée par l'Etat fédéral, notamment par la loi relative aux ministères fédéraux ou, sinon, par l'affectation des affaires des gouvernements régionaux et des conseils municipaux.

Administration fédérale directe et indirecte

Une forme particulière de l'exécution des tâches dans le cadre de l'administration des pouvoirs publics est régit par le principe d'efficacité de l'administration fédérale indirecte. Ce principe signifie que l'administration fédérale des pouvoirs publics doit être assumée par des organes de l'administration régionale, la plupart du temps dans les districts administratifs; l'autorité d'administration de district, en tant qu'autorité régionale, agit ainsi aussi bien pour le Land que pour l'Etat fédéral. Les instructions du ministre fédéral compétent sont également déterminantes dans

l'administration fédérale indirecte. Des exceptions existent uniquement pour certaines compétences. Ainsi, les affaires de l'administration des finances, de la sûreté, ainsi que les affaires militaires et étrangères sont assumées directement par des services (en aval) de l'Etat fédéral.

1.5 La réforme de l'administration

Ces dernières années, la réforme administrative s'est accélérée. Dans le domaine fédéral, l'on a choisi une approche stratégique prévoyant en premier lieu une vaste évaluation des tâches de l'Etat. A cette fin, un groupe d'experts a été chargé de procéder à un examen des tâches administratives existantes et de les remettre en question (rapport de la commission de la réforme des tâches 2001). Par la suite, des mesures ciblées d'optimisation de la structure et des services, ont été prises. Celle-ci ont été portées par l'idée de créer des potentiels d'économie en ressources humaines et budgétaires tout en assurant simultanément des services administratifs performants de haute qualité.

L'une des priorités de la réforme est de renforcer l'utilisation de technologies modernes au bénéfice des citoyennes et des citoyens ; une autre consiste à générer des économies. Une loi spéciale sur l'e-gouvernement a permis une vaste diffusion d'offres d'e-gouvernement, comme par exemple les applications orientées vers le citoyen telles que « Finanz-Online » (les impôts en ligne) pour les affaires fiscales ou l'introduction du dossier électronique (ELAK). L'annuaire électronique de l'administration www.HELP.gv.at est un portail unique regroupant des services publics de différents niveaux et offrant un accès à une gamme de procédures en ligne. En parallèle, la nouvelle plateforme « Portail de services pour entreprises » a été mise en ligne le 1^{er} janvier 2010; celle-ci contient des applications déjà incluses dans « Finanz-Online » et vise à mettre à disposition un guichet unique pour les démarches administratives des entreprises.

De nombreuses procédures peuvent se dérouler de manière hautement sécurisée grâce à l'utilisation de la «carte du citoyen». Par les services qu'elle offre dans le cadre de l'e-gouvernement, l'Autriche a pu se placer ces dernières années à plusieurs reprises - et dernièrement en 2010 - en tête du classement de l'Union européenne.

De nettes mesures de décentralisation ont été prises afin d'optimiser l'organisation administrative. Ainsi, la flexibilisation du régime strict du droit budgétaire pour les unités organisationnelles opérationnelles (par ce que l'on appelle la « clause de flexibilité ») a facilité des actions orientées vers l'économie d'entreprise. L'expérience faite par ces unités plus flexibles a pu être mise à profit dans le cadre de l'introduction d'une nouvelle législation budgétaire qui applique de telles considérations à l'ensemble de l'administration fédérale. Les « externalisations » d'organes de l'organisation administrative créent en outre des « entreprises » juridiquement autonomes et auto-responsables dont les services publics sont rendus avec plus d'efficacité.

Depuis 2007, nous avons continué de déployer nos efforts sous les mots clés de l'efficacité, de l'orientation client et de la rapidité. L'offensive qualité a compris une quarantaine de projets de réformes dont l'objectif est autant d'améliorer la qualité des services administratifs que de générer des économies (par exemple notification électronique, code de conduite). Plusieurs projets d'e-gouvernement, l'introduction de la procédure du guichet unique (point de contact commun pour tou-

tes les démarches administratives concernant les différents aspects de la vie de tous les jours comme par exemple le « pôle bébé » pour les naissances ou la déclaration d'une activité commerciale) et des réorganisations ont pour but de contribuer à ce que l'administration autrichienne puisse continuer à offrir aux citoyennes et aux citoyens les meilleurs services possibles.

Dans le cadre d'un vaste projet de réduction de la bureaucratie au profit des citoyennes et citoyens, les démarches administratives les plus courantes ont été examinées du point de vue de leur durée, leurs coûts et leur complexité. En 2010, l'on en a déduit plus de 150 mesures qui facilitent effectivement la vie de tous les jours et dont le but est de réduire en même temps les frais bureaucratiques.

Avec l'arrivée du nouveau gouvernement fédéral en décembre 2008, la priorité accordée à la consolidation des budgets publics a été renforcée. Un groupe de travail de très haut niveau créé en 2009 et appelé « Nouvelle Administration » prépare des analyses de problèmes pour les secteurs les plus divers. Les champs d'action identifiés par le programme du gouvernement ont été regroupés en onze projets de travail : retraites, personnel, formation, sciences et recherche, efficacité des subventions, orientation citoyen et dérégulation, efficacité de l'administration, réformes des tâches publiques et apurement des structures, péréquation financière et droit budgétaire, soins de santé, environnement, infrastructure, entreprises et fonds publics. Ces divers secteurs continuent de faire l'objet des analyses du groupe de travail et des comités d'experts ont élaborés des propositions exhaustives de solutions.

Des projets de loi pour les projets de travail « e-gouvernement » et « optimisation des processus de soutien » ont déjà été approuvés en Conseil des ministres, ce qui doit transformer les propositions de solution en succès de mise en œuvre concrets.

2 La fonction publique en Autriche

Le personnel administratif - la fonction publique - se compose des personnes qui ont un rapport de service avec une collectivité territoriale autrichienne. L'exécution de tâches de l'Etat a naturellement une grande signification sociale. Ainsi, les agents publics sont soumis à des exigences particulières afin d'assurer que l'impartialité, la performance et le respect des lois comptent toujours parmi les caractéristiques principales de la fonction publique en Autriche de même que l'efficacité de l'administration et son incorruptibilité.

2.1 Dimensions de la fonction publique

Sous un angle purement quantitatif, il y a en Autriche environ 350.000 agents publics, comptés en salariés à plein temps. Seuls 38 % des agents publics travaillent au niveau fédéral (service fédéral). 62 % sont des agents des Länder et des communes (service du Land et des communes).

Tableau 2 Employés publics de toutes les collectivités territoriales

Collectivités territoriales	Nombre d'employés
Etat fédéral	132.908
Länder (y compris Vienne)	141.972
Communes	74.325
Total	349.205

(Chiffres arrondis, Etat fédéral: 2009, sur la base d'équivalents temps plein, Länder, Communes: 2008; ne pas y compris les administrations et les entreprises indépendantes)

2.2 Fonctionnaires et agents contractuels

On compte deux types de rapports de service dans la fonction publique : le rapport de service de droit public en tant que fonctionnaire, fondé par acte d'autorité et qui signifie une position non licenciable, et le rapport de service de droit privé (contractuel) comme agent contractuel reposant sur un contrat de travail assimilé aux conditions de travail des employés du secteur privé. Dans de nombreux domaines, il n'existe plus aujourd'hui de grandes différences entre le statut des fonctionnaires et celui des agents contractuels.

Selon la conception historique, le statut de fonctionnaire était le prototype de l'agent public, or entre-temps, plus de la moitié des tous les collaborateurs travaillent comme agents contractuels.

2.3 Structure de la fonction publique

Actuellement, des indications détaillées sur les structures professionnelles, de formation et des revenus ne peuvent pas encore être données pour l'ensemble de la fonction publique, car une analyse standardisée est encore en voie de réalisation. Les données disponibles sur la fonction publique fédérale permettent cependant de tirer certaines conclusions d'ordre général.

Tableau 3 Les cinq plus grands secteurs professionnels de l'Etat fédéral (2009)

Groupe professionnel	Nombre d'employés
Service administratif	47.299
Enseignants de l'Etat	38.015
Police	29.689
Militaires	14.747
Juges et magistrats	2.444

Tableau 4 Revenu des employés de l'Etat fédéral par groupe professionnel 2009 (Salaire annuel brut en euros)

Groupe professionnel	Salaire annuel brut
Juges et magistrats	71.331 €
Enseignants de l'Etat	51.276 €
Police	46.600 €
Militaires	37.527 €
Service administratif	31.312 €

(Ø les revenus sont des valeurs moyennes de 2009, salaire annuel brut en vertu § 25 loi relative à impôt sur le revenu)

Tableau 5 Emploi de diplômés universitaires (2009)

	Hommes	Femmes
Fonction publique fédérale	39,7 %	61,0 %
Secteur privé	26,1 %	30,8 %

Dans la fonction publique fédérale, la formation d'apprentis dans les catégories professionnelles les plus diverses joue un rôle important. Ainsi, le nombre des apprentis a augmenté depuis 2004 pour dépasser la marque des 3.600 en octobre 2009 au niveau fédéral et dans ses institutions externalisées.

L'emploi de personnes handicapées dans les administrations fédérales est également une très importante priorité.

2.4 Les employeurs publics

Au sens formel du terme, les employeurs publics sont les collectivités territoriales. La base des rapports de service publics est constituée par des lois spéciales portant règlement de service aussi bien pour les rapports de service de droit public que pour ceux de droit privé ; celles-ci réglementent avec un certain degré de détail toutes les circonstances pertinentes. Que ce soit pour la fonction publique de l'Etat fédéral, des Länder ou des communes de chaque Land, il existe des bases juridiques propres promulguées par le législateur parlementaire fédéral ou régional et ceci indépendamment les uns des autres. De nombreux systèmes de normes de règlement de service en sont la conséquence.

La responsabilité de personnel de l'Etat fédéral est assumée par les différents ministres fédéraux. La coordination de la gestion du personnel et la préparation des lois portant règlement de service et les autres normes sont du ressort de la Chancellerie fédérale.

2.5 Gestion et contrôle des ressources humaines

Les plans de personnel sont les instruments déterminants pour la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Ces plans chiffrés qui prennent effet en tant que partie formelle du budget définissent les postes budgétaires et ainsi le nombre maximum admissible d'agents qui sont affectées aux différentes institutions. Aussi bien les nouveaux recrutements que les mutations ne sont possibles qu'en fonction des postes budgétaires vacants. De plus, il convient d'assurer le respect des charges financières de personnel budgétisées.

La tâche du contrôle des ressources humaines consiste en l'observation des développements se répercutant sur les dépenses dans le secteur des ressources humaines afin de pouvoir en tirer le plus rapidement possible les conclusions les plus diverses concernant le personnel et afin de pouvoir prendre des mesures ciblées de gestion du personnel. Les données obtenues au cours du contrôle des ressources humaines permettent de s'orienter en fonction d'indices internationaux et constituent une bonne base pour la planification des besoins en ressources humaines.

2.6 Partenariat social dans la fonction publique

Le partenariat social, déterminant dans toute la vie économique et sociale en Autriche, se manifeste également dans la fonction publique. Il a pour principe de résoudre les problèmes en partenariat et s'étend des négociations salariales annuelles à des négociations sur des projets relevant du droit de service.

Les syndicats de la fonction publique faisant partie de la Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB) sont le Syndicat de la fonction publique (GÖD) composé d'environ 230.000 membres (agents de l'Etat fédéral et des Länder y compris retraités dans ces deux domaines – sans Vienne) et le Syndicat des employés municipaux regroupant environ 150.000 membres (y compris les institutions externalisées).

Dans les différents domaines organisationnels de l'administration, il a été établi un système différencié de représentation du personnel pour ainsi dire en tant que système de représentation des salariés « interne à l'entreprise », muni de divers droits d'information et de codétermination légaux de la représentation du personnel. Les résultats des élections de la représentation du personnel sont déterminants pour le rapport des forces politiques au sein des syndicats de la fonction publique.

2.7 Recrutement dans la fonction publique

La sélection du personnel dans la fonction publique doit remplir deux critères : assurer une embauche objective du personnel et une qualité élevée. Par conséquent, de nouveaux recrutements n'ont lieu qu'à la suite d'un avis de concours publics et prévoient des examens d'aptitude. Une entrevue de recrutement complète ne suffit que dans le cas d'exigences spéciales qui ne peuvent être réunies que par peu de candidats. Le principe strict de formation préalable en vigueur traditionnellement dans la fonction publique est appliqué aujourd'hui de manière nettement plus flexible, du moins chez les agents contractuels.

2.8 Carrières et fonctions dans la fonction publique

En Autriche, les carrières de longue durée et à vie au sein de la fonction publique sont toujours très fréquentes. Cependant, la perméabilité en direction du monde du travail du secteur privé s'accroît. Lorsqu'il s'agit de pourvoir une fonction d'encadrement élevée, la décision tient compte non seulement d'un avis de concours public, mais aussi d'une proposition de sélection émise par une commission d'expertise indépendante. Les plus hautes fonctions de l'administration publique telles que celle de chef d'une direction générale dans un ministère ne sont plus attribuées que pour une durée limitée à cinq ans. Dans la fonction publique, il est impératif de promouvoir la carrière professionnelle des femmes. De la même manière, on accorde de l'importance à l'expérience internationale pour permettre une carrière dans les institutions européennes et internationales.

2.9 Développement du personnel

Dans la fonction publique il a été établi un développement moderne du personnel qui s'articule autour des objectifs suivants:

- augmentation de la qualification des collaboratrices et collaborateurs
- encouragement du leadership et de la motivation
- soutien du développement de la personnalité
- amélioration de la culture communicative de l'entreprise

- promotion de la santé et du bien-être sur le lieu de travail
- augmentation de la mobilité au sein et en dehors des administrations fédérales

Des mesures diverses sont prises pour mettre en œuvre ces objectifs. Outre l'amélioration et l'extension de la formation initiale et continue, de nouveaux instruments du développement du personnel sont mis en œuvre tels que l'entretien d'évaluation incluant le management par objectifs, l'interrogation des collaborateurs, le mentoring, les « bourses d'emplois » internes à l'administration, les mesures concernant l'identité visuelle allant jusqu'à l'aménagement moderne du poste de travail.

Dans le cadre de la promotion de la santé au sein de la fonction publique, une série de services est offerte en vue des aspects psychosociaux du bien-être sur le lieu de travail, et ceci en plus des très diverses et nombreuses mesures qui sont prises dans le cadre de la sauvegarde de la santé physique des employés.

2.10 Rémunération

Il existe une grande diversité de systèmes de rémunération pour les agents des diverses collectivités territoriales en Autriche. Actuellement, le système en vigueur pour la majeure partie des agents de l'Etat fédéral prévoit des avancements garantis liés à des primes dépendant de l'activité concrètement exercée. D'autres primes ou « indemnités auxiliaires » prennent en compte des circonstances de service particulières. Ce système de rémunération repose sur une large analyse scientifique du travail des différents postes par rapport à leur valence (évaluation du poste de travail).

2.11 Régime des retraites

Le régime des retraites des fonctionnaires, de conception différente de celle du régime général des retraites, a été uniformisé en 2005 pour la fonction publique fédérale au cours d'une « harmonisation des retraites », créant ainsi pour la première fois et dans toute l'Autriche la base d'un régime de retraites uniforme. Pour les fonctionnaires des Länder et des communes, ce rapprochement au régime général des retraites n'a eu lieu jusqu'à présent qu'à des degrés divers.

