

REPUBLIQUE DU BENIN



PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE



DECRET N° 98-157 DU 28 AVRIL 1998

Portant transmission à l'Assemblée Nationale du projet de loi modifiant et complétant la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant Statut général des Agents permanents de l'Etat.

**LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,
CHEF DE L'ETAT,
CHEF DU GOUVERNEMENT,**

VU la loi n° 90-032 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;

VU la proclamation le 1er avril 1996 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;

VU le Décret n° 96-128 du 09 avril 1996 portant composition du Gouvernement ;

VU le Décret n° 96-608 du 27 décembre 1996 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

SUR proposition du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative ;

Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 22 avril 1998 ;

DECRETE :

Le projet de loi ci-joint sera présenté à l'Assemblée Nationale par le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative qui est chargé d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

Exposé des motifs

Monsieur le Président de l'Assemblée Nationale,
Mesdames et Messieurs les Honorables Députés,

A l'issue des états généraux de la Fonction Publique et de la modernisation de l'administration qui eurent lieu du 12 au 16 décembre 1994, il avait été recommandé au Gouvernement d'entreprendre une réforme en profondeur de l'administration publique.

Pour ce faire, le Gouvernement vient d'adopter en sa séance du 18 février 1998 une stratégie de réforme administrative en trois (3) composantes :

- . **composante n° 1 : Réforme de carrière et de rémunération des agents de l'Etat ;**
- . **composante n° 2 : Réfonte des systèmes de gestion des agents de l'Etat ;**
- . **composante n° 3 : Rationnalisation de l'organisation administrative et de l'emploi ;**

Le chronogramme des activités de mise en oeuvre de la composante n° 1 prescrit au Ministère de la Fonction Publique , du Travail et de la Réforme Administrative de mettre à jour le Statut Général des Agents permanents de l'Etat en soumettant à l'adoption du Gouvernement, puis de l'Assemblée Nationale dans le premier trimestre de l'année 1998, un projet de texte de Loi rapportant les dispositions actuelles d'avancement et de reclassement et instituant les nouveaux principes de gestion de la carrière des Agents Permanents de l'Etat.

Le présent projet de Loi rectificatif de la Loi n° 86-013 du 26 Février 1986 portant Statut Général des Agents Permanents de l'Etat s'inscrit dans le cadre de la réalisation de ce volet de la Réforme administrative relatif au système de carrière et de rémunération des Agents Permanents de l'Etat.

Les principales innovations par rapport à la Loi n° 86-013 du 26 Février 1986 précité portent sur ses articles 03 - 05 - 06 - 09- 10, 52 à 60, 62- 63 - 69 - 71- 72- 125 et 126. Elles se résument comme ci-après :

- La suppression de la catégorie E des Agents Permanents de l'Etat ;
- La réduction du nombre de grades ;
- La mise en œuvre d'un nouveau système d'appréciation des Agents Permanents de l'Etat ;
- La définition de nouveaux critères d'avancement ;
- La détermination de nouveaux éléments de rémunération ;
- Le recrutement sur poste.

1 - La suppression de la catégorie E

Dans la Loi n° 86-013 actuellement en vigueur, les agents permanents de l'Etat sont répartis suivant leur niveau de qualification professionnelle en cinq (05) catégories désignées dans l'ordre hiérarchique A-B-C-D-E (article 3).

La loi révisée envisage la suppression de la catégorie E qui concerne les personnels dont les emplois ne nécessitent pas une qualification particulière. Cette mesure s'inscrit dans le cadre de l'élaboration de la nouvelle grille de classification et du nouveau système de rémunération des agents permanents de l'Etat.

En effet, il a été fait le constat que :

- le niveau de rémunération des ces agents est si faible qu'il est difficile d'obtenir d'eux les performances souhaitées ;
- les emplois de ce niveau sont mieux assumés quand ils font l'objet d'un contrat ;
- certains agents de cette catégorie ne savent ni lire, ni écrire, ce qui rend souvent difficile leur utilisation dans l'Administration Publique où la langue officielle de travail est le français.

2 - La réduction du nombre de grades

Selon les textes en vigueur, chaque corps comporte douze (12) échelons répartis en quatre (04) grades [trois (03) grades normaux et un (01) grade hors-classe] (article 9).

La nouvelle loi prévoit trois (03) grades :

- le grade normal ;
- le grade supérieur ;
- le grade exceptionnel.

Les pourcentages servant à la détermination du nombre maximum des agents de chaque grade sont fixés comme suit :

- Grade normal	:	50%
- Grade supérieur	:	35%
- Grade exceptionnel	:	15%

Le nombre d'échelons par grade sera déterminé après une étude et précisé par décret.

Cette réduction du nombre de grade vise à simplifier et à alléger la gestion des agents permanents de l'Etat en vue d'une application plus rigoureuse des dispositions en la matière.

3 - La mise en œuvre du nouveau mécanisme d'appréciation des Agents Permanents de l'Etat

Conformément aux dispositions en vigueur, l'appréciation des agents est basée sur un système de notation, objet des articles 52 à 54 de la loi 86-013.

Cette notation est confidentielle et ne reflète pas objectivement la valeur professionnelle des agents. De plus, elle n'incite pas à l'innovation et à la performance. C'est pourquoi le nouveau système envisage l'appréciation des performances de l'Agent à travers la fixation d'objectifs préalablement définis avec lui et une plus grande responsabilisation des supérieurs hiérarchiques.

Les objectifs ainsi définis font référence à la lettre de mission du Ministère, aux attributions et au programme de travail du service, aux spécifications du poste de travail ainsi qu'aux compétences de l'agent.

4 - La définition de nouveaux critères d'avancement

Dans le système actuel, les Agents Permanents de l'Etat bénéficient :

- des avancements d'échelon qui sont automatiques ;
- des avancements de grade qui interviennent à l'ancienneté et au choix.

Tout avancement se traduit par une augmentation de traitement. Le temps à passer dans chacun des échelons d'un grade est fixé à deux (02) ans pour tous les corps.

Le nouveau système d'avancement sera toujours un système mixte et prendra en compte aussi bien l'ancienneté, la performance que les nouvelles compétences acquises.

a) **L'avancement automatique d'échelon est maintenu.**

Par cet avancement, les agents demeurent classés dans des échelles indiciaires sur lesquelles ils progressent automatiquement à l'ancienneté, selon une périodicité qui est ramenée à un (01) an.

L'avancement d'échelon est acquis et appliqué automatiquement dès lors que l'agent est en situation régulière d'activité ou de détachement.

b) Quant à **l'avancement de grade**, il sera basé sur une grille de cotation qui permettra de classer les agents par ordre de mérite suivant l'évaluation de leur performance.

Les avancements de grade sont prononcés dans l'ordre du tableau d'avancement et sous réserve des disponibilités budgétaires.

c) **La prise en compte de nouvelles compétences** sera assurée à travers les promotions.

En effet, les promotions (promotions et reclassements actuels) seront refondues en un nouveau système de progression de carrière des agents de l'Etat: elles seront fonction du résultat des appréciations successives et de l'acquisition de nouvelles compétences suite à la réussite à un examen professionnel ou à une formation qualifiante.

Les promotions se traduiront par un changement effectif d'emploi des agents.

5° - La détermination de nouveaux éléments de rémunération

Actuellement, tout Agent Permanent de l'Etat a droit, après service fait, à une rémunération comprenant un traitement soumis à retenue pour pension ou salaire et des accessoires de traitement (article 124).

Le nouveau système de rémunération sera basé sur le nouveau mécanisme d'avancement qui, lui même, est refondu en trois (03) systèmes distincts comprenant :

- un système assurant une progression automatique de la solde de base de tous les agents à l'ancienneté ;
- un système sanctionnant le résultat de l'appréciation des performances sous la forme d'une prime de performance ;
- un système sanctionnant l'acquisition de nouvelles compétence à travers les promotions (promotions et reclassements actuels).

En clair, avec le nouveau système, la rémunération comportera deux (02) parties : le salaire de base et une prime de performance.

a) La rémunération de base correspond au salaire indiciaire de l'agent. Elle reflète son grade et son échelon dans la Fonction Publique. Le salaire de base connaîtra une progression chaque fois que l'agent changera d'échelon ou de grade.

b) La prime sera fonction de la classe de performance de l'Agent. Elle est attribuée chaque année après l'appréciation des performances de tous les agents. Le taux de prime est fonction de la classe de performance de l'agent et de l'enveloppe financière disponible selon les possibilités budgétaires.

Une innovation importante apportée au nouveau texte concerne la suppression de l'énumération des accessoires de traitement précédemment fixés à seize (16) par l'article 125 de la Loi n° 86-013.

Cette énumération est remplacée par une formulation plus large stipulant cinq (05) grands groupes d'indemnités dont la nouvelle prime de performance.

6 - Le recrutement sur poste

Dans le nouveau projet de loi, et suivant les besoins de l'Etat, les disponibilités budgétaires, la nécessité du respect de l'adéquation profil/poste et les besoins exprimés au niveau de chaque Département territorial, les agents des catégories B, C et D pourront désormais être recrutés sur poste au niveau desdits Départements territoriaux.

La durée de leur maintien à chaque poste sera de sept (07) ans au minimum.

Cette disposition vise à corriger les déséquilibres inter-régionaux liés à la vacance de certains postes de service dans différentes localités du pays où les conditions de vie et de travail sont pénibles.

Il importe de faire remarquer que malgré ces innovations, le nouveau système d'avancement s'apparente à l'ancien en ce qu'il comporte une automaticité des avancements.

Ce nouveau système aura l'avantage certain d'induire :

- une plus forte responsabilisation aussi bien de l'Agent que de son supérieur hiérarchique ;
- une plus forte motivation et une mobilisation du personnel autour des objectifs ;
- une amélioration des compétences grâce à une stimulation et à un plan de formation plus opérationnel ;
- une efficacité et une efficience de l'Administration Publique ;
- une gestion rationnelle de la carrière ;
- une maîtrise de la masse salariale.

Convaincu que vous avez perçu l'avantage que présente ce projet de loi, j'ai l'honneur de le soumettre à votre Auguste Assemblée pour adoption.

Fait à Cotonou, le 28 Avril 1998

Par le Président de la République,
Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement,



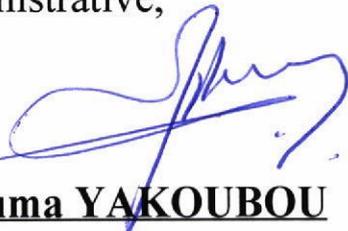
Mathieu KEREKOU

Le Premier Ministre, Chargé de la
Coordination de l'Action Gouvernementale
et des Relations avec les Institutions,
Porte-Parole du Gouvernement,



Adrien HOUNGBEDJI

Le Ministre de la Fonction Publique,
du Travail et de la Réforme
Administrative,



Assouma YAKOUBOU

Le Ministre des Finances



Moïse MENSAH

Ampliations : PR 6 AN 85 PM 4 CS 2 CC 2 CES 2 HAAC 2 MFPTRA
4 JO 1.-