

**REPUBLIQUE DU BENIN**

**PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE**

DECRET N° 98-317 du 30 juillet 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 1 er avril 1996 par la Cour constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 18 mars 1996 ;
- Vu** le décret n° 98-280 du 12 juillet 1998 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 29 juillet 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.

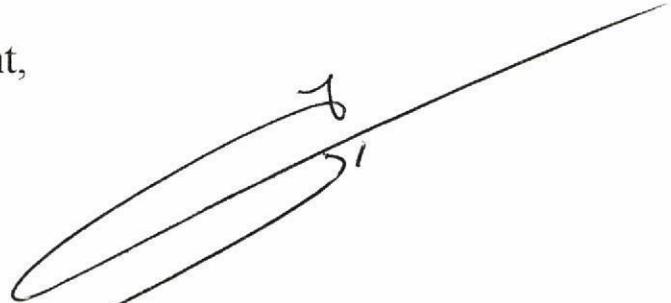
Ce nouveau système aura l'avantage certain d'induire :

- 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 30 juillet 1998

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



Mathieu KEREKOU.-

Le Ministre de la Fonction publique,  
du travail et de la réforme  
administrative,



Ousmane BATOKO.-

Le Ministre des Finances,



Abdoulaye BIO-TCHANE.-

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



#### **Article 4 ancien** (sans changement)

#### **Article 5** (nouveau)

Les Agents Permanents de l'Etat soumis au même Statut Particulier, relevant d'une même catégorie et d'une même échelle, et ayant vocation aux mêmes emplois, constituent un corps.

#### **Article 6** (nouveau)

Chaque corps est classé dans l'une des quatre (4) catégories hiérarchiques prévues à l'article 3 ci-dessus, compte tenu du niveau de qualification professionnelle requis pour le recrutement direct des Agents ayant vocation à y accéder.

Les corps des catégories A, B, C, D correspondent à des formations professionnelles précises à partir de certains diplômes de base requis ou de leurs équivalents.

L'ensemble des emplois d'une même Administration où service et nécessitant une qualification professionnelle de même nature constitue un cadre.

#### **Articles 7 et 8 anciens** (sans changement)

#### **Article 9** (nouveau)

En application des dispositions de l'article 5 ci-dessus, chaque corps comporte trois grades, répartis en échelons :

- le grade normal,
- le grade supérieur,
- le grade exceptionnel.

Le nombre maximum des Agents de chaque grade est fixé pour chaque corps selon un pourcentage calculé par référence à l'effectif total du corps, tel qu'il est déterminé dans les conditions prévues à l'article 8 ci-dessus.

Toutefois, un arrêté conjoint du Ministre chargé de la Fonction Publique et du Ministre chargé des Finances peut, sur rapport du Ministre intéressé, déroger aux dispositions du présent alinéa à l'occasion des avancements annuels.

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%.

Ces pourcentages s'appliquent à chaque corps.

#### **Article 10** (nouveau)

Il est institué auprès du Ministre chargé de la Fonction Publique en Conseil Consultatif National de la Fonction Publique, chargé d'examiner toutes questions relevant de la politique de gestion des personnels de l'Etat, et notamment d'émettre un avis sur tout projet de texte législatif et réglementaire relatif au Statut, à la rémunération et à la gestion des Agents Permanents de l'Etat, ainsi qu'à l'organisation de la Fonction personnelle dans l'ensemble de l'Administration.

Il est institué au sein de chaque département Ministériel une Commission Administrative Paritaire, composée en nombre égal de représentants de l'Administration d'une part et de représentants désignés d'organisations syndicales représentatives d'autre part, statuant en matière d'avancement et en matière disciplinaire.

Des décrets pris en application des dispositions du présent article fixent la compétence, la composition, l'organisation et le fonctionnement de Conseil Consultatif National de la Fonction Publique et des Commissions Administratives paritaires.

## **TITRE II**

### **RECRUTEMENT**

#### **Articles 11 à 14** anciens (sans changement)

#### **Article 15** (nouveau)

Les candidats aux emplois publics, notamment ceux des catégories B, C et D peuvent être recrutés sur poste au niveau des départements territoriaux compte tenu des besoins de l'Etat ainsi que des ressources budgétaires et de l'adéquation profil/poste.

Dans le cadre de l'application des dispositions de l'alinéa ci-dessus mentionné, l'Etat se réserve le droit d'exiger des candidats aux emplois publics dans les départements territoriaux une permanence au poste de sept (07) ans au minimum.

**Article 16 à 40 anciens** (sans changement)

### **TITRE III**

#### **Dispositions statutaires applicables aux Agents Permanents de l'Etat**

#### **CHAPITRE PREMIER**

#### **Devoirs et droits de l'Agents Permanents de l'Etat**

**Article 41 à 51 anciens** (sans changement)

#### **CHAPITRE II**

#### **Organisation des carrières : Appréciation, avancement, formation professionnelle et promotion hiérarchique**

#### **SECTION PREMIERE**

#### **Appréciation**

**Article 52 (nouveau)**

Tout Agent Permanent de l'Etat en activité fait l'objet chaque année, à partir du 15 août, d'une définition d'objectifs pour l'année à venir, et d'une appréciation des performances par rapport aux objectifs de l'année précédente.

Les objectifs 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.

La lettre de mission est un document que le Chef du Gouvernement remet à tout nouveau Ministre, à son entrée en fonction

et qui lui assigne des objectifs précis à atteindre, avec un calendrier d'exécution.

Sa responsabilité ministérielle est appréciée par rapport à la réalisation de ces objectifs.

Les critères d'appréciation des performances prennent en compte la réalisation des objectifs.

Selon le résultat de l'appréciation, l'agent est positionné dans une classe de performance.

La classe de performance regroupe les Agents d'un même niveau de qualification, relevant d'un même ministère et ayant obtenu la même appréciation à partir d'un même barème de cotation.

Les résultats de l'appréciation des performances sont communiqués au Ministère chargé de la Fonction Publique, au plus tard le 15 octobre de chaque année.

#### **Article 53** (nouveau)

Le pouvoir de fixation d'objectifs et d'appréciation des performances appartient au Ministre dont dépend l'Agent Permanent de l'Etat.

#### **Article 54** (nouveau)

Les propositions relatives aux objectifs et à l'appréciation des performances sont faites par le responsable hiérarchique direct de l'intéressé, et validés par le niveau hiérarchique immédiatement supérieur en Comité de Direction présidé par le Ministre.

Le Comité de Direction doit s'entourer de toutes les garanties nécessaires.

Le Comité de Direction du Ministère, au vu de l'appréciation validée, procède à l'affectation de l'Agent à une classe de performance.

En cas de contestation de son appréciation ou du classement de sa performance, l'Agent dispose des recours administratifs et contentieux, le cas échéant.

Constitue une faute disciplinaire grave le fait :

- pour un responsable hiérarchique, de ne pas procéder à la fixation d'objectifs ou à l'appréciation des performances de ses Agents ;
- pour le niveau hiérarchique immédiatement supérieur, de ne pas procéder à la validation des objectifs et de l'appréciation des performances des Agents sous son autorité.

En cas de contestation de son appréciation ou du classement de sa performance, après avoir épuisé toutes les possibilités de discussion avec son supérieur hiérarchique direct ou d'arbitrage par un médiateur, l'Agent dispose des recours administratifs (gracieux, hiérarchique).

### **Article 55 (nouveau)**

Pour chacun des éléments d'appréciation des performances à prendre en considération, il est établi une cotation selon un barème défini par arrêté conjoint du Ministre chargé de la Fonction Publique et du Ministre responsable, conformément à des règles générales fixées par décret.

La note chiffrée qui en découle permet de classer les Agents par ordre de mérite puis de les répartir par classe de performance, conformément au pourcentage d'Agents fixé pour chaque classe de performance.

Chaque Agent doit avoir auprès du responsable du service un dossier personnel qui doit le suivre tout au long de sa carrière ; ce dossier doit contenir nécessairement ampliations de toutes les décisions susceptibles de permettre d'apprécier l'Agent concerné pendant toute sa carrière.

## **SECTION II Avancements**

### **Article 56 (nouveau)**

L'avancement des Agents Permanents de l'Etat comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

Tout avancement se traduit par une augmentation du traitement.

## I - Avancement d'échelon

### Article 57 (nouveau)

Le temps à passer dans chacun des échelons d'un grade est fixé à 1 an pour tous les corps.

Les avancements d'échelon sont automatiques.

L'Agent Permanent de l'Etat détaché ou en stage, continue de bénéficier de l'avancement d'échelon.

## II - Avancement de grade

### Article 58 (nouveau)

L'avancement de grade de l'Agent Permanent de l'Etat lui confère vocation à exercer un emploi supérieur. Il est subordonné, dans le cadre de l'appréciation, à l'obtention de la classe de performance la plus élevée, au minimum trois (03) fois au cours des cinq (05) dernières années, dans le grade immédiatement inférieur.

L'avancement de grade a lieu exclusivement au choix, il est constaté au profit d'Agents Permanents de l'Etat, inscrits en raison de leur mérite à un tableau annuel d'avancement.

Les avancements de grade son prononcés dans l'ordre du tableau d'avancement, et sous réserve de la disponibilité de l'emploi correspondant au grade d'accès.

### Article 59 (nouveau)

Seuls peuvent être inscrits au tableau d'avancement les Agents Permanents de l'Etat, remplissant les conditions d'ancienneté minimum suivantes :

- pour l'avancement au grade supérieur, les Agents Permanents de l'Etat ayant accompli 5 années de service dans un emploi du grade normal du corps ;
- pour l'avancement au grade exceptionnel, les Agents Permanents de l'Etat ayant accompli 5 années de service dans un emploi du grade supérieur du corps ;

### **Article 60 ancien (supprimé)**

Les Agents Permanents de l'Etat, bénéficiant d'un avancement de grade sont reclassés dans le grade d'accès, à un échelon comportant un indice immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur grade de départ.

Ils ne conservent dans leur grade et échelon de reclassement aucune ancienne.

### **Article 61 ancien (sans changement)**

### **Article 62 (nouveau)**

Des tableaux d'avancement de grade, par corps, sont préparés par le Ministre responsable, et soumis à la Commission Administrative Paritaire d'avancement du Département ministériel concerné.

Les propositions de la Commission Administrative Paritaire sont ensuite transmises à l'approbation du Ministre chargé de la Fonction Publique.

Le tableau d'avancement doit être arrêté le 1<sup>er</sup> Décembre au plus tard, pour prendre effet le premier Janvier suivant.

Il cesse d'être valable à l'expiration de l'année pour laquelle il est dressé. Le tableau d'avancement doit être rendu public par insertion au Journal Officiel dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle il a été arrêté.

### **Article 63** (nouveau)

Pour l'établissement d'un tableau d'avancement, il doit être procédé à un examen approfondi de la valeur professionnelle de l'agent, compte tenu des performances de l'intéressé, et des propositions motivées formulées par ses chefs hiérarchiques.

Les Agents proposables à un avancement de grade peuvent être entendus soit d'office, soit sur leur demande par des Commissions Administrative Paritaires d'avancement.

Les Agents Permanents de l'Etat sont inscrits au tableau d'avancement par ordre de mérite ; les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté.

Au cas où ils auraient la même ancienneté, le mérite sera déterminé sur une période suffisamment longue pour les départager.

Le nombre des candidats inscrits au tableau d'avancement ne peut excéder le nombre de vacances prévues.

Il cesse d'être valable à l'expiration de l'année pour laquelle il est dressé.

Le tableau d'avancement doit être rendu public par insertion au Journal Officiel dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle il a été arrêté.

Il est susceptible de recours administratif et contentieux.

### **Article 64 ancien** (sans changement)

## **SECTION III**

### **Formation professionnelle et promotion hiérarchique**

### **Article 65 à 68 anciens** (sans changement)

### **Article 69** (nouveau)

Conformément à l'article 16 du présent statut, il est prévu les examens professionnels en vue de la promotion d'une catégorie et d'une échelle à une autre.

Les Agents Permanents de l'Etat doivent avoir effectué au moins cinq (05) années de service dans un emploi du corps, de la catégorie et de l'échelle immédiatement inférieures.

Les statuts particuliers déterminent les conditions de formations dont doivent justifier les candidats aux examens professionnels des différents corps.

### **Article 70 ancien** (supprimé)

### **Article 71** (nouveau)

Les candidats admis aux examens professionnels sont reclassés dans la catégorie et l'échelle d'accès, au grade normal, et à l'échelon comportant un indice immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur catégorie et échelle de départ.

Ils ne conservent dans leur grade et échelon de reclassement aucune ancienneté.

### **Article 72** (nouveau)

Les candidats nommés dans un corps par examen professionnel, sont titularisés dans leur nouveau grade sans être astreints au stage probatoire.

## **CHAPITRE III**

### **Changements de corps**

**Articles 73 à 76 anciens** (sans changement)

## **CHAPITRE IV**

### **Positions**

**Articles 77 à 102 anciens** (sans changement)

### **Article 103** (nouveau)

Le détachement est la position des Agents qui, affectés auprès d'organismes autres que ceux objet de l'article 1<sup>er</sup> du présent Statut, continuent de bénéficier des droits à l'avancement d'échelon et à la retraite prévus par les statuts particuliers de leur corps d'origine, mais se trouvent soumis à l'ensemble des règles propres aux organismes concernés pour ce qui est de leur fonction.

Le détachement d'un Agent de l'Etat ne peut avoir lieu que dans les cas suivants :

1°) Détachement pour exercer une fonction politique ou un mandat d'organisation des travailleurs lorsque la fonction ou le mandat comporte des obligations incompatibles avec l'exercice normal de l'emploi.

2°) Détachement pour exercer un enseignement ou remplir une mission quelconque ou politique à l'étranger ou dans les organismes internationaux.

3°) Détachement pour une mission auprès d'une entreprise en vue d'y exercer une fonction de directeur, d'encadrement ou de recherche présentant un caractère d'intérêt public au service du développement national.

### **Articles 104 à 123 anciens** (sans changement)

## **CHAPITRE V**

### **Rémunération et avantages sociaux**

#### **Article 125** (nouveau)

Les accessoires de traitement correspondent à :

- la prise en compte de responsabilités particulières exercées dans le cadre de l'emploi ;
- la compensation de sujétions et conditions particulières d'exercice de l'emploi ;
- la rétribution éventuelle de travaux supplémentaires ;

- la gratification de performances.

Il s'y ajoute les prestations familiales, allouées aux Agents Permanents de l'Etat en considération du nombre d'enfants.

Des textes particuliers fixent le régime indemnitaire applicable aux Agents Permanents de l'Etat.

**Article 126** (nouveau)

La répartition des échelles de traitement dans les catégories A - B - C - D, ainsi que les indices de traitement affectés à chaque grade et échelon de la hiérarchie des corps des Agents Permanents de l'Etat sont fixés par le décret prévu à l'article 4 ci-dessus.

**Article 127** à la fin (sans changement).

Fait à Porto-Novo, le

Le Président de l'Assemblée Nationale,

**Bruno AMOUSSOU**

**COUR SUPREME**

**CABINET DU PRESIDENT**

N°003-C/PCS/DC/CAB/SP



**AVIS MOTIVE DE LA COUR  
SUPREME AU SUJET DU PROJET DE  
LOI PORTANT MODIFICATION DE  
LA LOI N°86-013 DU 26 Février 1986  
PORTANT STATUT GENERAL DES  
AGENTS PERMANENTS DE L'ETAT.**

Par lettre N°043-C/PR/CAB/SP du 30 Mars 1998 enregistrée au Secrétariat Particulier de la Cour Suprême le 30 Mars 1998 sous le N°062-C, Monsieur le Président de la République, Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement, a saisi la Cour Suprême d'une demande d'Avis motivé au sujet du projet de loi portant modification de la Loi N°86-013 du 26 Février 1986 portant Statut Général des Agents Permanents de l'Etat, et ce, conformément aux dispositions des articles 105 alinéa 2 et 132 de la Constitution du 11 Décembre 1990 et de l'Article 2 alinéa 4 et 5 de l'Ordonnance N°21/PR du 26 Avril 1966 portant Composition, Organisation, Fonctionnement et Attributions de la Cour Suprême remise en vigueur par la Loi N°90-012 du 1<sup>er</sup> Juin 1990.

**I°/ REMARQUES LIMINAIRES**

1°) Le texte soumis à notre examen ne contient pas un rapport de présentation ou un exposé des motifs. La Cour Suprême ne peut donc appréhender de manière claire les objectifs poursuivis et les buts visés par le Gouvernement.

2°) Il faut noter que l'article 98 de la Constitution vise un Statut Général de la Fonction Publique et non des Agents Permanents de l'Etat.

3°) Il n'est nullement fait allusion à la décision-Loi N°89-006 du 12 Avril 1989 qui a opéré une première modification de la Loi N°86-013 du 26 Février 1986.

4°) L'étude du projet de loi fait apparaître qu'au lieu de modification, il s'agit de réorientation et de changement de logique.

5°) Les règles de formes relatives à l'intitulé et à la formule introductive consacrée n'ont pas été respectées.

6°) La plupart des articles où il est mentionné « sans changement » contiennent des éléments à changer.

Eu égard à ces éléments :

1/ Pour éviter l'éparpillement des textes et pour rendre lisible la cohérence de la nouvelle logique, la Cour Suprême propose de présenter plutôt un projet de loi portant Statut Général de la Fonction Publique au lieu d'un projet de Loi portant modification de la loi portant Statut Général des Agents Permanents de l'Etat. Ce projet de loi doit comporter des dispositions transitoires.

2/ Pour respecter les règles de forme au lieu de « Modification de la Loi N°86-013 portant Statut Général »

Ecrire :

Loi N°..... du ..... portant Statut Général de la Fonction Publique.

L'Assemblée Nationale a délibéré et adopté.

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

## **II°) DE LA CONFORMITE A LA CONSTITUTION DU PROJET DE LOI.**

Le contenu du présent projet de loi fait appel aux articles :

° 98 et 30 de la Constitution du 11 Décembre 1990

° 7, 13 et 15 de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples qui, aux termes de l'article 7 de la Constitution du 11 Décembre 1990 fait partie intégrante de la Constitution et du Droit béninois.

Le Statut Général de la fonction publique est du domaine du législateur.

## **III°/ OBSERVATIONS DE FORME**

Article 60 (nouveau) : 2<sup>e</sup> alinéa : « Ils » au lieu de « il ».

Article 62 (nouveau) : 3<sup>e</sup> ligne

La commission administrative paritaire n'est pas une commission ministérielle mais une commission créée au département ministériel (Cf Art 10 nouveau du projet de Loi). L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'Article 62 (nouveau) devra se présenter de la manière suivante :

« Des tableaux d'avancement de grade, par corps, sont préparés par le Ministre responsable, et soumis à la commission administrative paritaire d'avancement du département ministériel concerné.

Article 63 (nouveau) : 10<sup>e</sup> ligne, 3<sup>e</sup> alinéa  
Lire « égal » au lieu de « légal »

#### IV<sup>o</sup>/ OBSERVATIONS DE FOND

Article 10 (nouveau) : 2<sup>e</sup> alinéa

Les questions relatives à l'avancement et à la procédure disciplinaire représentent dans un « Statut Général de la Fonction Publique » des éléments capitaux et sensibles. Aussi convient-il que le législateur y apporte tous les éléments de garanties. Surtout en ce qui concerne le mode de décision de la commission paritaire : majorité simple, majorité absolue, majorité qualifiée.

Article 14 : L'article 14 du projet de loi ne porte pas sur le même objet que l'article 14 ancien qui doit être maintenu compte tenu de son importance.

Article 52 (nouveau) :

Pour plus de clarté et de transparence, il est suggéré de définir brièvement les notions de « lettre de mission » (5<sup>e</sup> ligne) et de « classe de performance » (12<sup>e</sup> ligne).

Article 53 (nouveau) et 54 (nouveau) :

Il apparaît une contradiction en ce qui concerne la fixation d'objectifs et l'appréciation des performances. C'est au ministre qu'appartient le pouvoir de fixer les objectifs et d'apprécier les performances alors que l'article 54 nouveau donne cette même compétence aux responsables hiérarchiques directs de l'agent ce qui ne signifie pas nécessairement le ministre.

L'article 54 (nouveau) devra être reformulé de la manière suivante :

« Les propositions relatives aux objectifs et à l'appréciation des performances sont faites par le responsable hiérarchique direct de l'intéressé et validées par le niveau hiérarchique immédiatement supérieur en comité de Direction présidé par le Ministre. Le comité de Direction doit s'entourer de toutes les garanties nécessaires.

Le Comité de Direction du Ministère, au vu de l'appréciation validée, procède à l'affectation de l'agent à une classe de performance.

Article 54 (nouveau) :

Aux termes des articles 30 de la Constitution, 15 et 7 de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples,

° L'Etat garantit au travailleur la juste rétribution de ses services (Art 30 Constitution).

° Tout travailleur a le droit de percevoir un salaire égal pour un travail égal (Art 15 Charte Africaine)

° Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue (article 7 Charte Africaine).

L'avancement et le salaire sont liés et tout ce qui a trait à ces deux éléments doit s'effectuer sur la base de l'égalité de la justice avec la possibilité pour le fonctionnaire de faire entendre sa cause selon des procédures régulières et transparentes.

Le dernier alinéa de l'article 54 (nouveau) gagnerait en clarté s'il précise que l'agent dispose aussi du recours contentieux. L'épuisement de toutes les possibilités de discussion avec le supérieur hiérarchique direct ou d'arbitrage par un médiateur ne constituent pas des mécanismes de transparence et peut conduire à une forclusion devant le juge.

Le dernier alinéa de l'article 54 (nouveau) devra donc être libellé de la manière suivante :

« En cas de contestation de son appréciation ou du classement de sa performance, l'agent dispose des recours administratif et contentieux le cas échéant. ».

Article 62 (nouveau) :

Pour les mêmes raisons de justice et de transparence, il convient que le législateur précise la possibilité de recours contentieux contre le tableau d'avancement.

Aussi le dernier alinéa de l'article 62 (nouveau) devra être ainsi reformulé :

« Il cesse d'être valable à l'expiration de l'année pour laquelle il est dressé, le tableau d'avancement doit être rendu public par insertion au Journal Officiel dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle il a été arrêté. Il est susceptible de recours administratif et contentieux.

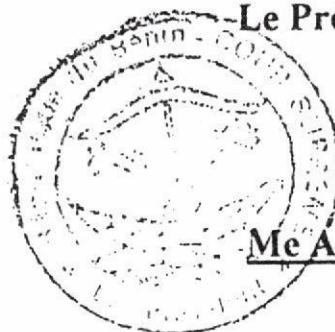
**AVIS MOTIVE**

Sous réserve de ces observations, le présent projet de loi peut être soumis par le Gouvernement à l'appréciation de l'Assemblée Nationale.

Cotonou, le 03 Avril 1998

Pour l'Assemblée Plénière

Le Président de la Cour Suprême



377

Me Abraham ZINZINDOHOUE