

DECRET N° 2012- 368 DU 29 OCTOBRE 2012

portant transmission à l'Assemblée Nationale du
projet de loi portant statut général de la Fonction
Publique.

**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 loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des Agents Permanents de l'Etat et la loi n° 89-020 du 12 mai 1989 portant approbation de la décision-loi n°89-006 du 12 avril 1989 qui l'a modifiée ;
- Vu** la proclamation le 29 mars 2011 par la Cour Constitutionnelle des résultats définitifs de l'élection présidentielle du 13 mars 2011 ;
- Vu** le décret n° 2012-357 du 12 octobre 2011 portant composition du Gouvernement ;
- Vu** le décret n°2012-191 du 03 juillet 2012 fixant la structure-type des Ministères ;
- Vu** le décret n° 2006-408 du 10 août 2006 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère du Travail et de la Fonction Publique;
- Vu** le décret n° 163/PR/MFPTT du 26 mai 1967 portant délégation de certains pouvoirs du Président de la République au Ministre de la Fonction Publique en matière d'administration des personnels de l'Etat ;
- Vu** le décret n° 2008-377 du 24 juin 2008 portant régime juridique d'emploi des agents contractuels de l'Etat ;
- Sur** proposition du Ministre du Travail et de la Fonction Publique ;
- Le** Conseil des Ministres entendu en sa séance du 24 octobre 2012.

En effet, lors du contrôle de constitutionnalité de cette loi, la Cour Constitutionnelle a déclaré certaines de ses dispositions contraires à la Constitution du 11 décembre 1990.

Une commission paritaire comprenant des représentants de l'Administration et des Centrales Syndicales, a été mise sur pied et a procédé à la prise en compte des observations de la Haute Juridiction.

Mais à l'occasion de la mise en conformité avec la Constitution de cette loi, les centrales syndicales se sont opposées à son adoption.

Suite au compte rendu fait par le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative au Conseil des Ministres sur le dossier, il a été demandé, de prendre en compte les préoccupations contenues dans la loi n° 98-035 modifiant et complétant la loi n° 86-013 du 26 février 1986, votée le 15 septembre 1998, dans le cadre de la refonte des textes.

Dans ce cadre, de nombreux travaux préliminaires ont été faits non seulement pour prendre en compte ces observations pour adapter notre fonction publique aux exigences de la modernisation et l'insérer dans le contexte national et régional mais aussi pour accompagner la réforme de l'administration territoriale lancée depuis 2003 en dotant les agents des collectivités territoriales décentralisées d'un statut juridique clair.

Il s'agit aussi de tenir compte de la contractualisation qui est une nouvelle donne de notre fonction publique pour l'insérer dans notre droit positif.

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

Le présent projet de loi est le fruit d'un long processus d'études, et d'échanges avec les représentants des travailleurs au sein du Comité Consultatif Paritaire de la Fonction Publique.

Les études et les échanges ont conduit à faire l'état des lieux de l'application de la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des agents permanents de l'Etat, de relever ses forces, ses insuffisances et de proposer des mesures correctives.



DECRETE :

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

EXPOSE DES MOTIFS

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

Le diagnostic de l'Administration publique béninoise fait aux états généraux en 1994 a révélé des pratiques telles que l'absentéisme, le retard au service, la corruption, le favoritisme, le clientélisme, l'impunité qui perdurent de nos jours et plongent l'Administration dans la léthargie, l'inefficacité, la contre productivité.

Confrontée à ces tares, l'Administration qui se devrait d'être un instrument de promotion du développement donne plutôt l'impression d'une force d'inertie, une pesanteur dans le processus du développement contribuant ainsi dans une large mesure à la paupérisation des différentes couches de la population.

Dans la conception et la mise en œuvre du redressement économique du pays, le Gouvernement du Bénin a fait de la réforme de l'Administration une de ses priorités.

La déclaration de référence en la matière se trouve contenue dans les actes de la Conférence des Forces Vives de la Nation de février 1990 et confirmée par les conclusions des états généraux de la Fonction Publique et de la modernisation de l'Administration et dans les programmes des Gouvernements qui se sont succédé depuis lors.

Les objectifs de la mise en œuvre de la réforme administrative étaient entre autres :

- d'améliorer les performances de l'Administration
- d'opérer la refonte des statuts.

Le texte de loi qui a été élaboré à cet effet puis votée par l'Assemblée Nationale sous le n° 98-035 le 15 septembre 1998 et qui devait consacrer la reconnaissance de la performance et l'introduction de valeurs citoyennes, républicaines et démocratiques dans l'Administration et n'a jamais été promulgué.



I- Analyse de la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des agents permanents de l'Etat

I-1 : Ses forces

Sont identifiées comme telles :

- la rémunération des agents pendant l'activité et le paiement d' une pension pendant la retraite ;
- la stabilité de l'emploi découlant de la fonction publique de carrière;
- le régime disciplinaire qui offre des garanties à l'agent ;
- les récompenses octroyées aux agents ;
- les possibilités réelles de promotion offertes aux agents ;
- les droits et libertés reconnus aux agents notamment le droit de grève, d'association, de protection contre les outrages et menaces dans l'exercice de l'emploi.....etc.

1-2 : Ses insuffisances

Elles sont nombreuses et se retrouvent pratiquement à tous les niveaux

1-2-1 : Le recrutement

Le principe qui sous-tend le recrutement dans notre administration publique est celui de l'égalité admissibilité de tous les citoyens aux emplois publics. Dans la pratique, le respect de ce seul principe ne permet pas de doter les services publics de personnels en rapport avec leurs besoins, tant sur le plan quantitatif que qualitatif. En effet, le statut est resté muet sur les conditions de détermination des besoins réels en ressources humaines des ministères et institutions de l'Etat. Il s'ensuit que même si le principe du concours est strictement respecté, le but ultime du recrutement qui est de doter l'administration du personnel pouvant lui permettre d'assurer, de la meilleure façon, la satisfaction de l'intérêt général n'est pas toujours atteint.

D'autres insuffisances relatives au recrutement sont :

- la caducité de certains articles du Statut Général des APE en matière de recrutement notamment l'article 15;
- l'utilisation de concept inapproprié dans certaines dispositions du statut général des agents permanents de l'Etat l'article 16 point 2 qui parle

68

70

d'examen professionnel alors qu'il s'agit manifestement de concours professionnel ;

- le non respect des dispositions du statut général et des statuts particuliers relatives aux proportions d'APE à recruter selon le mode de recrutement ;
- les problèmes de justice et d'équité entre les agents posés par certaines dispositions telles que l'article 71.

1-2-2 : La période probatoire

Les dispositions du Statut Général relatives au stage probatoire apparaissent globalement d'application difficile.

Il s'agit notamment de celles relatives à :

- la dispense de stage probatoire pour les agents contractuels (art.30) ;
- l'organisation du stage probatoire ; (art.31) ;
- la discipline (art.33) ;
- la formation de l'agent en cours de stage (art. 34 et 36).

Il est déploré l'absence d'un cadre de suivi du stage de l'agent de l'Etat nouvellement recruté pour s'assurer de ses aptitudes à faire une bonne carrière dans la fonction publique.

1-2-3 : La titularisation

En ce qui concerne la titularisation, les plus grands reproches ont trait à la complaisance qui caractérise les travaux de la commission paritaire de titularisation.

1-2-4 : l'évaluation et la notation

Les résultats de l'évaluation ne traduisent pas toujours la valeur professionnelle réelle de l'agent parce que cet exercice ne repose pas toujours sur des objectifs (quantitatifs et qualitatifs) préalablement définis entre les supérieurs hiérarchiques et les agents, objectifs qui seraient assortis d'indicateurs de performance. Un autre élément de difficulté est l'absence de critères de notation standardisés bien compris et partagés de toutes les parties prenantes.



1-2-5 : Les avancements

Le système d'avancement des Agents Permanents de l'Etat est tel qu'il ne permet pas la prise en compte des performances réelle de l'agent. Ainsi, les avancement d'échelon sont automatiques et se font tous les deux ans.

L'avancement de grade pour lequel le choix sur la base de la performance devrait se prévaloir se trouve dévoyé et ramené pratiquement à l'avancement à l'avancement à l'ancienneté du fait de la quasi-suppression de la péréquation et de la complaisance des commissions d'avancement.

Le système actuel fait d'échelons et de grades hiérarchisés est tel que la carrière est aujourd'hui quasiment analogue pour tous les agents quels que soient leurs performances et leur mérite individuels. Excellent ou médiocre, chaque agent atteint le sommet de la hiérarchie de son corps après 22 ans de service ou au plus tard après 25 ans de service.

1-2-6- Promotion hiérarchique

S'agissant de la promotion hiérarchique, il est courant de voir, notamment dans le cadre des concours professionnels et de l'intégration sur la liste d'aptitude, des agents appartenant à l'échelle 3 d'une catégorie franchir d'un trait cinq (05) échelles et accéder à une catégorie supérieure sans subir une formation appropriée.

A l'évidence, il s'agit là des dispositions qui n'apportent pas d'émulation au travail.

La promotion hiérarchique n'est pas toujours faite au bénéfice des agents méritants et qui en remplissent effectivement les conditions.

L'absence de plans de carrières et le non respect des dispositions de l'article 58 relatif à la correspondance entre le grade et l'emploi créent des frustrations au niveau des agents.

1-2-7 - La discipline

La trop grande centralisation du pouvoir disciplinaire (sanction du 1^{er} degré détenue par le Ministre utilisateur et sanction de 2^e degré détenue par le Ministre de la Fonction Publique) fait que les supérieurs hiérarchiques immédiats n'ont en définitive, aucun pouvoir de sanction, d'où le constat d'une indiscipline généralisée dans les services. A cela il faut ajouter le manque de précisions dans certaines dispositions relatives à la discipline et les systèmes et réseaux de protections particulières des agents.



1-2-8- L'évaluation professionnelle

Cas de l'avancement d'échelon :

Le système actuel qui permet aux agents d'atteindre le sommet de leur hiérarchie au 2/3 de leur carrière ne tient pas compte de leur performance au 1/3 restant.

Il ne permet donc pas de motiver les agents et de favoriser l'émulation dans leurs rangs, car agents travailleurs ou paresseux reçoivent un traitement analogue, un rythme d'avancement semblable, une évolution analogue de la rémunération.

Cas de l'avancement de grade, avancement au choix ou : promotion :

Il est à noter 3 types d'insuffisances.

Au niveau de la notation :

* inadéquation du mode de notation qui ne tient pas compte du rendement de l'agent ;

* mode de notation peu conséquent : la note attribuée par le supérieur immédiat qui présente en principe le plus d'objectivité, est reprise en général au niveau de la commission nationale de promotion ;

* inaptitude du notateur et méconnaissance de l'importance de l'acte qu'il pose d'où complaisance, règlement de compte etc., favorisés par le caractère confidentiel de la note.

Au niveau du mécanisme de péréquation :

Le nombre d'agents promus est fonction du nombre de postes vacants dans le grade d'accès.

Ainsi, il peut arriver que tous les agents aspirant à un grade donné dans un soient frappés de péréquation quel que soit leur mérite, pendant que d'autres, tout juste moyens sont promus.

Au niveau des effets de la promotion :

67

L'agent promu a vocation à occuper un emploi supérieur, ce qui, dans les faits n'est appliqué.

1-2-9 - La confusion au niveau des agents contractuels de l'Etat

Depuis l'année 1997 et conformément aux dispositions du décret n°97-562 du 11 novembre 1997, il a été procédé à des recrutements d'agents contractuels de l'Etat. Ceux-ci étant investis de missions de services publics sont des agents publics et la possibilité leur est offerte de faire carrière dans la fonction publique. Dès lors, l'appellation Agent Permanent de l'Etat utilisée pour désigner ceux des agents de l'Etat qui sont régis par les statuts particuliers en opposition aux agents contractuels qui eux occuperaient, par conséquent des emplois précaires, ne rend pas compte de la situation de chacune de ces catégories de personnel.

En effet, la différence entre la situation de l'agent permanent de l'Etat et celle de l'agent contractuel ne se situe pas au niveau de la permanence ou non du poste occupé, mais tient au fait que l'un se trouve dans une situation légale et réglementaire, objective et impersonnelle alors que l'autre se trouve régi par un contrat.

Il y a donc lieu de prévoir un statut général de la fonction publique qui prenne en compte les deux catégories d'agents qui participent, chacune pour sa part, à la bonne marche des services.

II- ORIENTATIONS ET CONTENU DU NOUVEAU PROJET DE LOI

2-1 : De la présentation générale du nouveau statut général

Le nouveau statut général comprend quatre grandes parties :

- première partie : les dispositions communes applicables à l'ensemble des personnels de la fonction publique ;
- deuxième partie : dispositions applicables aux personnels de la fonction publique d'Etat ;
- troisième partie : dispositions applicables aux personnels de la fonction publique territoriale ;
- quatrième partie : les dispositions transitoires et finales.

2-2 : Du champ et des modalités d'application

Aux termes du nouveau statut général de la Fonction publique, le concept de fonction publique s'entend comme l'ensemble des personnes physiques recrutées et affectées pour assurer à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public dans les services centraux ou déconcentrés des ministères et des institutions de la République excepté



l'Assemblée Nationale, des collectivités territoriales décentralisées et des établissements publics à caractère administratif, social, scientifique ou culturel.

Ainsi, le nouveau statut de la fonction publique intègre le personnel de la Fonction Publique d'Etat et le personnel de la Fonction Publique des collectivités territoriales décentralisées.

2-3 - Des emplois publics et des personnels de la Fonction Publique

Dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences, le nouveau statut met l'accent sur la nécessité d'élaborer les cadres organiques des services publics, lesquels déterminent par structure, le nombre et la qualité des emplois, les profils professionnels exigés ainsi que l'évolution à moyen terme des effectifs nécessaires à la réalisation des missions de chaque administration ou institution de l'Etat concernée par la présente loi.

Les cadres organiques des services sont proposés par les ministres et les présidents d'institutions de l'Etat, et adoptés par décret pris en Conseil des Ministres, après avis des ministres chargés de la fonction publique et des finances.

Se fondant sur le concept de la fonction publique tel que définit plus haut, la fonction publique comprend des agents se trouvant dans une situation statutaire et réglementaire dénommés « fonctionnaires » et les agents de droit public recrutés sur contrat dénommés agents contractuels de droit public.

Ainsi, on retrouve dans la fonction publique d'Etat les fonctionnaires de l'Etat et les agents contractuels de droit public de l'Etat. Au niveau des collectivités territoriales décentralisées, on retrouve comme personnels les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels de droit public des collectivités territoriales.

Cette vision crée une nette démarcation avec la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des agents permanents de l'Etat qui définit le statut juridique des personnels de l'Etat se trouvant dans une situation statutaire et réglementaire et donc des seuls fonctionnaires.

2-4- De la structure des personnels de la Fonction Publique

La loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des Agents Permanents de l'Etat a prévu cinq (05) catégories d'agents dans la fonction Publique à savoir les catégories A, B, C, D et E avec la catégorie E en voie d'extinction. Le niveau de qualification correspondant à chaque catégorie est déterminé par la loi. Le niveau le plus élevé, correspondant à la catégorie A, est le niveau II des écoles et instituts de formation professionnelle des Universités Nationales du Bénin.



L'un des reproches faits à ce statut est de n'avoir pas prévu les niveaux de qualification supérieurs à celui énoncé ci-dessus en l'occurrence les Doctorats et autres qualifications supérieures dont les titulaires peuvent faire partie de la Fonction Publique.

Pour résoudre cette difficulté, il est créé la catégorie A* pour les agents dont les emplois correspondent aux fonctions d'enseignement et de recherche dans les universités, les écoles et instituts de formation supérieure, les laboratoires de recherche et autres centres de niveaux équivalents.

2-5 : Du nombre de grades et d'échelons dans chaque corps.

Le statut général en vigueur prévoit pour chaque corps à l'exception des personnels de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique **05** grades avec **12** échelons.

Avec l'adoption de la loi n° 2005-24 du 08 septembre 2005 modifiant et complétant la loi n° 86-014 du 26 septembre 1986 portant code des pensions civiles et militaires de retraite, il se trouve que des agents atteignent le sommet de la hiérarchie de leur corps au moment où il leur reste encore parfois près de 10 ans de service. Aussi, les échelons prévus sont atteints suivant une progression normale après 24 ans de service ; ce qui conduit à conférer aux agents, au moment de leur date de départ à la retraite, des bonifications correspondants à des avancements fictifs d'échelons.

Toutes analyses faites, il a été suggéré de proposer **15** échelons par corps. Mais, des dispositions sont édictées pour que l'accès au sommet de la hiérarchie des corps ne soient réservés qu'à des fonctionnaires d'élites ayant montré des aptitudes et attitudes dignes d'être cités en exemple dans leur corps.

2-6 : Des commissions administratives paritaires

Outre le Comité Consultatif Paritaire de la Fonction Publique créé auprès du Ministre en charge de la Fonction Publique, il est créé dans chaque département ministériel et institution de l'Etat, une commission administrative paritaire qui statue en matière de titularisation, de notation, d'avancement, de discipline et de récompenses.

Cette commission permet de créer au sein chaque administration un climat de dialogue social qui vise à garantir une confiance mutuelle entre les travailleurs et l'Administration pour préserver la paix sociale gage de la stabilité administrative.

2-7: Des conditions générales de recrutement

* Outre les conditions générales prévues par le statut en vigueur, l'âge limite d'entrée à la fonction publique pour le fonctionnaire est fixé comme suit :

- 18 ans au moins et 35 ans au plus pour les candidats de la catégorie C ;

- 18 au moins et 40 ans au plus pour les candidats des catégories B et A ;
- 18 au moins et 45 au plus pour les candidats de la catégorie A*

* Ne peut être recruté dans la fonction publique, le candidat ayant fait l'objet d'une condamnation à une peine d'emprisonnement ferme de trois (3) mois au moins ou de dix huit (18) mois avec sursis.

* L'acte de recrutement doit porter la date de naissance du fonctionnaire, la date de première prise de service et le numéro matricule qui seuls font foi.

Cette disposition permet d'éviter les situations de contestation des dates de prise de service ou de départ à la retraite des fonctionnaires.

Le concours est le mode d'accès à la Fonction publique et permet l'égal accès des citoyens aux emplois publics.

2-8 : Du stage probatoire et de la titularisation

Pour permettre au fonctionnaire nouvellement recruté d'avoir les aptitudes et le comportement nécessaires pour faire une bonne carrière dans la Fonction Publique, il est prévu pour chaque stagiaire, la désignation d'un maître de stage chargé d'encadrer, d'orienter, de conseiller le fonctionnaire stagiaire et de rédiger le rapport de stage à l'issue duquel le stage sera validé ou prorogé.

Le maître de stage est désigné par le directeur de service à l'occasion de la prise de service du stagiaire.

Sous peine de nullité, le certificat de première prise de service doit comporter l'identité du maître de stage.

A l'issue du stage probatoire, les fonctionnaires stagiaires des catégories A*, A et B sont astreints à la présentation d'un mémoire de fin de stage devant la commission administrative paritaire du ministère ou de l'institution de stage.

Quant aux fonctionnaires stagiaires de la catégorie C, ils sont soumis à un entretien avec la même commission.

2-9 : Evaluation, notation

Il est procédé chaque année, à l'évaluation et à la notation des fonctionnaires. Celle-ci reflète, à l'exception de toute autre considération, le travail, les résultats et le comportement du fonctionnaire au cours de l'année de référence ; elles déterminent ses droits à l'avancement de grade.

Dans ce cadre de la modernisation de la gestion des ressources humaines et de la valorisation des compétences des agents de la fonction publique, il sera établi au début de chaque année des contrats d'objectifs avec chaque

fonctionnaire. Le fonctionnaire sera évalué sur la base des résultats qu'il aura obtenus.

Les conditions générales d'évaluation et de notation ainsi que les divers éléments à prendre en compte pour l'appréciation du travail et du comportement de chaque fonctionnaire sont fixés par les décrets, les arrêtés et les circulaires d'application de la nouvelle loi .

2-10 : Avancement d'échelon et de grade

La question du choix du mécanisme d'avancement des agents de l'Etat a été le leitmotiv du rejet par les partenaires sociaux de la loi n° 98-035 modifiant et complétant la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des agents permanents de l'Etat.

En tenant compte du contexte social actuel marqué des mouvements de protestation tous azimuts dans la Fonction Publique, le mécanisme proposé ne s'est pas totalement écarté de celui existant. Mais, des améliorations y ont été apportées pour amener les agents de l'Etat à atteindre des résultats. Il s'agit des lettres de mission et des contrats d'objectifs assortis d'indicateurs de résultats qui seront établis entre les supérieurs hiérarchiques et les agents.

*** avancement d'échelon**

Le temps à passer dans chacun des échelons du même grade est fixé à deux (02) ans pour tous les corps.

*** avancement de grade**

L'avancement de grade a lieu au choix et à l'ancienneté au profit des fonctionnaires inscrits en raison de leur mérite à un tableau annuel d'avancement établi, sur proposition du Ministre utilisateur, par le Ministre chargé de la fonction publique, après avis de la Commission Nationale d'Avancement.

Sont inscrits au tableau d'avancement de grade, des fonctionnaires d'un même corps ayant atteint le dernier échelon de leur grade.

Pour avancer au premier échelon du grade supérieur, le fonctionnaire doit avoir obtenue une moyenne cumulée au moins égale à 15/20 en note chiffrée des trois (3) dernières notations précédant l'année d'inscription au tableau d'avancement.

En tout état de cause, le nombre de candidats promus ne peut excéder le nombre de vacances prévues conformément au pourcentage de fonctionnaires prévus dans chaque grade.



Un décret fixe les modalités d'établissement, de validité et de publication du tableau d'avancement.

2-11 : Formation professionnelle

L'avancement par voie de formation requiert que le fonctionnaire ait terminé avec succès des études de niveau correspondant à la catégorie d'accession.

Pour être admis à entreprendre la formation visée à l'alinéa précédent, le fonctionnaire doit :

- compter au moins cinq (05) années d'ancienneté dans son corps ;
- avoir fait l'objet d'un avis favorable de l'autorité hiérarchique, motivé notamment par sa dernière notation et par la spécialité du corps auquel il envisage accéder ;
- être à au moins trois (03) ans de la retraite à la fin de la formation.

Les formations doivent être inscrits au plan de formation du ministère ou de l'institution et correspondre à l'accès à un emploi prévu aux cadres organiques.

2-12 : Les reclassements

Les fonctionnaires admis aux concours professionnels sont reclassés à l'échelle inférieure de la catégorie du corps d'accès pour compter du lendemain de la date de la fin du déroulement des épreuves.

Les intéressés sont astreints à une formation diplômante d'une durée d'un (01) an au moins à l'issue de laquelle ils accèdent en cas de succès à l'échelle supérieure de leur corps.

Lorsque la formation n'a pas été concluante, ils sont autorisés à effectuer un nouveau cycle de formation à l'issue de laquelle ils seront, en cas de succès, reclassés à l'échelle supérieure de leur corps.

En cas de nouvel échec, ils seront maintenus à l'échelle inférieure de leur catégorie.

Dans tous les cas, ils ne conservent dans leur grade et échelon aucune ancienneté.



Le reclassement des fonctionnaires admis aux concours professionnels dans la catégorie A échelle 3 est subordonné à une formation de mise à niveau obligatoire d'une durée de six (06) mois.

Lorsque la formation n'a pas été concluante pour un lauréat, il conserve son admission et est autorisé à effectuer un nouveau cycle de formation avec les lauréats aux prochains concours professionnels.

Les conditions d'organisation des formations sont fixées par arrêté conjoint des ministres en charge de la fonction publique, des finances et de l'éducation.

Les reclassements par suite de concours professionnels prennent effet financier au premier jour du trimestre suivant la date de proclamation des résultats.

2-13 : La rémunération et des accessoires

Il sera élaboré une nouvelle grille indiciaire au profit des fonctionnaires et des agents contractuels de manière à ne pas établir un trop grand écart entre les salaires et tenir compte de l'évolution du pouvoir d'achat.

La valeur du point indiciaire sera fixée par décret pris en Conseil des Ministres.

2-14 : La discipline

L'un des reproches fait au statut en vigueur est la trop grande centralisation du pouvoir disciplinaire. En effet, l'exercice du pouvoir disciplinaire par l'autorité ayant pouvoir de nomination, le ministre en charge de la fonction publique, et par délégation en ce qui concerne les sanctions du premier degré, par le ministre de tutelle, tous les deux éloignés des faits par définition, allonge considérablement les délais, inhibe les capacités d'appréciation de l'autorité et de ce fait dilue la responsabilité.

Pour pallier cet état de choses, il est prévu **4** degrés de sanction pour les fonctionnaires et **02 degrés** de sanctions pour les agents contractuels avec les niveaux de pouvoir disciplinaires correspondant.

Les sanctions disciplinaires sont :

A- Sanction du premier degré

- le rappel à l'ordre ;
- l'avertissement écrit ;

B- Sanction du deuxième degré



- le blâme ;
- la mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder trente (30) jours ;

C- Sanctions du troisième degré

- le déplacement d'office ;
- le blocage d'avancement d'échelon pour une année ;

D- Sanctions du quatrième degré

- l'exclusion temporaire des fonctions pour une période ne pouvant excéder six (06) mois ;
- l'abaissement d'échelon ;
- la rétrogradation ;
- la mise à la retraite d'office ;
- la révocation sans suspension des droits à pension ;
- la révocation avec perte des droits à pension.

La sanction de révocation est prononcée d'office à l'encontre du fonctionnaire dans les cas ci-après :

- détournement de deniers publics ;
- détention et usage de faux diplômes ;
- abandon de poste ;
- refus de rejoindre le poste d'affectation ;
- perte de la nationalité béninoise ;
- perte des droits civiques ;

V- : Les agents contractuels de droit public.

Les agents contractuels de droit public sont des personnes recrutées par contrat, pour occuper des emplois publics permanents ou non dans les services centraux ou déconcentrés de l'Etat et des institutions de la République, des collectivités territoriales décentralisées, et des établissements publics à caractère administratif, social, culturel et scientifique.




Le recrutement de ces agents est constaté par un contrat écrit.

La contractualisation met l'accent sur la notion d'emploi et de poste. La fonction publique de carrière en cours dans notre pays intègre progressivement la notion d'emploi.

VI : La fonction publique territoriale

L'option faite à la Conférence Nationale des Forces Vives de février 1990 pour un système d'organisation et de gestion décentralisé de l'administration est à l'origine de la création au Bénin des collectivités locales dénommées communes qui sont dotées de pleins pouvoirs pour gérer les affaires locales et impulser le développement à la base.

L'étendue des pouvoirs ainsi transférés traduit l'importance de la mission qui incombe aux communes, singulièrement en matière de promotion du développement local. Dans un contexte où il est, aujourd'hui plus que jamais question d'accompagner le processus de décentralisation, les ressources humaines des collectivités territoriales ont un important rôle à jouer. Les agents des collectivités territoriales décentralisées, principaux animateurs des services communaux doivent bénéficier d'une attention soutenue pour œuvrer aux côtés des élus locaux à l'enracinement de la démocratie à la base et à la promotion d'un véritable développement local. Ils constituent la cheville ouvrière des administrations territoriales, les pièces maîtresses du mécanisme de dynamisation de l'action communale.

Mais ces agents n'ont pas une situation juridique clairement défini. Les démarches pouvant leur ouvrir des perspectives à la mesure du rôle qu'ils sont appelés à jouer dans l'administration communale sont timides. Leur carrière est gérée sur la base des textes dont la teneur les confine dans une situation hybride et précaire.

Pour doter ce personnel d'un statut juridique clair, le Gouvernement a élaboré un projet de loi portant statut général des fonctionnaires territoriaux.

Ce projet de loi a été soumis à l'avis de la Cour Suprême conformément aux articles 105 et 132 de la Constitution.

Par son avis motivé n° 004-C/PCS/DC/CAB/SP du 13 octobre 2006, la Cour a, au regard de l'article 98 de la constitution, montré que les fonctionnaires territoriaux ne peuvent bénéficier d'un statut pris sous forme d'une loi distincte.

Elle indique au Gouvernement deux possibilités pour définir le statut des fonctionnaires territoriaux.

La première possibilité qui s'offre au Gouvernement serait de procéder simplement par décret pour fixer les dispositions statutaires relatives aux fonctionnaires territoriaux et ce, conformément à l'article 100 alinéa 1^{er} de la Constitution : *« Les matières autres que celles qui sont du domaine de la loi ont un caractère réglementaire. »*



La seconde possibilité est d'initier, conformément à la disposition de l'article 98 1^{er} alinéa, 10^{ème} tiret, un projet de loi portant statut général de la fonction publique et fixant les dispositions statutaires relatives à toutes les catégories de fonctionnaires y compris les fonctionnaires territoriaux.

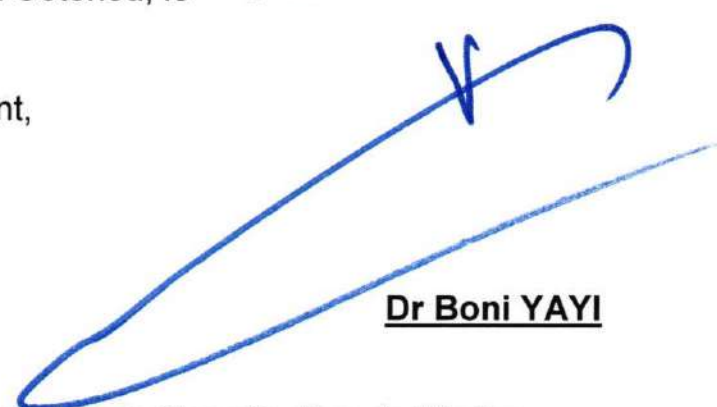
**Monsieur le Président de l'Assemblée Nationale,
Mesdames et Messieurs les Députés,**

Tel est l'objet du présent projet de loi, en 392 articles, qui vous est soumis pour appréciation et que je vous prie de voter en procédure d'urgence.

Le vote diligent de cette loi pourra permettre au Gouvernement de disposer ainsi d'un outil normalisé de gestion des agents publics et d'insuffler un nouveau dynamisme à l'Administration Publique.

Fait à Cotonou, le 29 octobre 2012

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



Dr Boni YAYI

Le Premier Ministre Chargé de la Coordination de l'Action
Gouvernementale, de l'Evaluation des Politiques Publiques,
du Programme de Dénationalisation et du Dialogue Social,



Pascal Irénée KOUPAKI

Le Ministre du Travail
et de la Fonction Publique,



Mémouna KORA/ZAKI LEADI

Ampliations : PR 6 – AN 4 – CS 2 – CC 2 – CES 2 – HAAC 2 – HCJ 2 – PM/CCAGEPPDDDS 4 MTFP 4 – MEF 4 – AUTRES MINISTÈRES 28 – SGG 4 – DGB-CF-DGTCP-DGID-DGDDI 5 – BN-DAN-DLC 3 – GCONB-DCCT-INSAE 3 – BCP-CSN-IGAA 3 – UAC-ENAM-FADESP 3 – FASEG-UP 2 – JO 1.





AVIS MOTIVÉ DE LA COUR SUPREME SUR LE PROJET DE LOI PORTANT STATUT GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

CONFIDENTIEL

N° 006-C/PCS/DC/SG/DDE/SP

Par lettre n°006/PR/CAB/SP-c du 05 janvier 2011, enregistrée au secrétariat particulier du Président de la Cour suprême le 06 janvier 2011 sous le n°001-C, le Président de la République, Chef de l'Etat, Chef du Gouvernement, a saisi la Haute Juridiction d'une demande d'avis motivé sur le projet de loi portant statut général de la fonction publique, conformément aux dispositions des articles 105 alinéa 2 et 132 de la Constitution du 11 décembre 1990 et de l'article 2 alinéas 4 et 5 de la loi n° 2004-07 du 23 octobre 2007 portant composition, organisation, attributions et fonctionnement de la Cour suprême.

Le projet de texte soumis à l'examen de la Haute Juridiction est accompagné d'un exposé des motifs. Il a le mérite de regrouper dans un seul et même document les dispositions devant régir l'ensemble des personnels de la fonction publique, à savoir :

- les fonctionnaires de l'Etat ;
- les fonctionnaires territoriaux ;
- les agents contractuels de l'Etat et
- les agents contractuels des collectivités locales.

REPUBLIQUE DU BENIN	
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DU GOUVERNEMENT	
DATE	5-9-2011
ARRIVÉE N°	0593

Son examen appelle les observations suivantes :

I – ANCRAGE CONSTITUTIONNEL

Le présent projet de loi se justifie au regard de la Constitution du 11 décembre 1990, notamment en son article 98, alinéa 1^{er}, 11^{ème} tiret qui dispose :
« Sont du domaine de la loi, les règles concernant :

..... ;

Le statut général de la fonction publique ».

II- OBSERVATIONS DE FOND

Article 1^{er}, 2^{ème} alinéa, 1^{er} tiret :

Suivant les dispositions de l'alinéa 2 de l'article 1^{er}, le présent statut ne s'applique pas à un certain nombre de catégories de personnels de la fonction publique qui relèvent de statuts spéciaux notamment les magistrats, les greffiers, les personnels des forces armées et de la police nationale.

Or, le projet de loi comporte d'importantes innovations qui touchent à la carrière des agents publics mais qui ne figurent pas dans les textes spéciaux. A titre d'illustration, actuellement tous les fonctionnaires évoluent avec douze échelons, qu'ils relèvent du statut général ou de statuts spéciaux, alors que le projet de loi en son l'article 88 prévoit quinze (15) échelons. De même, le projet de loi en son article 176 prévoit au profit des fonctionnaires, le bénéfice de l'évacuation sanitaire hors du Bénin sur proposition du conseil de santé. Les innovations que comporte le projet de loi et qui sont plus favorables aux fonctionnaires ne pourront cependant pas s'appliquer automatiquement à ceux d'entre eux qui relèvent des statuts spéciaux tant que ces textes spéciaux ne seront pas révisés pour les mettre en phase avec les nouvelles dispositions de la loi portant statut général de la fonction publique.

En attendant la reprise des lois spéciales et des règlements particuliers définissant le régime juridique des personnels visés à l'alinéa 2 de l'article 1^{er}, il importe de prévoir à l'article premier ou dans les dispositions transitoires, des mesures qui prennent en compte les situations administratives favorables de portée générale, non prévues par les lois spéciales ou statuts particuliers de ces personnels.

Dans ce sens, l'alinéa 3 pourrait être reformulé ainsi qu'il suit: « En attendant la révision des lois spéciales ou des règlements particuliers régissant les personnels visés à l'alinéa 2 de l'article 1^{er}, le présent statut leur est applicable en ses dispositions favorables et de portée générale, non prévues par ces lois et statuts spéciaux ».

Par ailleurs, il convient de compléter l'énumération de l'article 3, alinéa 2 en y ajoutant les magistrats de la Cour suprême. En effet, l'article 134 alinéa 2 de la Constitution du 11 décembre 1990 prévoit que la loi détermine le statut des magistrats de la Cour suprême.

Ainsi, le premier tiret pourrait être reformulé comme il suit:

« - aux magistrats de la Cour suprême, aux magistrats des cours et tribunaux et aux greffiers ; ».

Article 4, alinéa 2, 3^{ème} ligne :

Il est prévu à l'alinéa 2 ce qui suit: «Les cadres organiques des administrations sont proposés par les ministres et les présidents des institutions de l'Etat et soumis pour **validation** aux ministres en charge de la fonction publique et des finances. Ces derniers introduisent, conjointement en Conseil des ministres, les cadres organiques pour adoption. ».

Etant donné que les propositions des cadres organiques seront adoptées en Conseil des ministres, il n'est pas nécessaire de les faire valider par les ministres en charge de la fonction publique et des finances. L'avis de ces derniers suffirait.

L'alinéa 2 pourrait en conséquence être reformulé comme suit: «Les cadres organiques des administrations sont proposés par les ministres et les présidents des institutions de l'Etat et soumis pour **avis** aux ministres en charge de la fonction publique et des finances. Ces derniers introduisent, conjointement en Conseil des ministres, les cadres organiques pour adoption. ».

Article 12, Point 7 :

Au point 7, les candidats qui auraient fait l'objet d'une condamnation à une peine d'emprisonnement ferme de trois (03) au moins ou de dix-huit (18) mois avec sursis ne peuvent postuler à un emploi public. Cette condition paraît excessive. Il va falloir distinguer entre les infractions intentionnelles et les infractions non- intentionnelles et ne prendre en compte pour l'accès à un emploi public que les infractions intentionnelles qui emportent des condamnations fermes ou avec sursis.

Cette observation est valable à l'article 223, alinéa 2, 5^{ème} tiret s'agissant des causes de révocation.

Article 19, alinéa 3, dernière ligne :

Cet alinéa prévoit que l'agent de la fonction publique ne peut être délié de l'obligation de discrétion qu'avec l'autorisation **du ministre ou du maire** dont il relève.

Cet alinéa a omis les présidents des institutions de l'Etat. Il convient d'y remédier en les y intégrant.

On pourrait reformuler cette disposition comme suit : « ... l'agent de la fonction publique ne peut être délié de cette obligation de discrétion ou dispensé de l'obligation édictée par l'alinéa 2 ci-dessus qu'avec l'autorisation **du ministre, du maire ou du président de l'institution de la République** dont il relève ».

Cette observation est valable en ce qui concerne l'article 52, alinéa 4, l'article 61, 2^{ème} tiret, l'article 77, alinéa 1^{er} et à l'article 172.

Article 45, alinéa 2 :

A l'alinéa 2 de l'article 45, il est prévu que : « A la suite du dépôt d'un préavis, le différend est porté devant une commission de conciliation composée de personnalités étrangères au conflit ».

Cette disposition est restée muette en ce qui concerne l'autorité ou la personne qui doit porter le différend devant la commission de conciliation. Il convient d'y remédier en apportant à cet alinéa la précision qui convient.

Article 68 :

Certaines sanctions prévues à l'article 68 sont définies tandis que d'autres ne le sont pas. On pourrait améliorer cette disposition en précisant en quoi consiste chaque sanction de manière à permettre au conseil de discipline ou à la commission paritaire de discipline de proposer en toute objectivité au supérieur hiérarchique des sanctions qui soient en adéquation avec les fautes commises.

Article 84, alinéa 2 sur la catégorie AA :

L'article 84 alinéa 2, crée une nouvelle catégorie de personnels dénommée AA qui précède les catégories A, B, C, D existantes prévues par la loi 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des agents permanents de l'Etat actuellement en vigueur.

La nouvelle catégorie AA, ainsi qu'il ressort du projet de texte, serait celle des « *agents dont les emplois correspondent aux fonctions d'enseignement et de recherche dans les universités, les instituts de formation supérieure, les laboratoires de recherches et autres centres de niveaux équivalents* » (article 84, alinéa 2, 1^{er} tiret du projet de loi).

La catégorie AA dans sa conception serait supérieure à la catégorie A qui, elle, est celle des « *agents dont les emplois correspondent aux fonctions de direction, de conception ou de contrôle* » (article 84, alinéa 2, 2^{ème} tiret).

La catégorie AA selon le projet de loi regroupe trois (3) échelles de fonctionnaires de l'Etat, titulaires :

- échelle 1 : du doctorat d'Etat, du titre d'agrégation du CAMES, ou tout autre titre équivalent plus une attestation justifiant une inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de professeur titulaire du CAMES ou tout autre

titre reconnu équivalent par le Conseil scientifique d'une université nationale du Bénin ou par le Conseil national de la Recherche ;

- échelle 2 : du doctorat d'Etat, du titre d'agrégation du CAMES plus une attestation justifiant une inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de maître de conférence du CAMES ou tout autre titre reconnu équivalent par le Conseil scientifique d'une université nationale du Bénin ou par le Conseil national de la Recherche ;

- échelle 3 : du doctorat de 3^{ème} cycle ou tout autre titre équivalent plus une attestation justifiant une inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de maître-assistant du CAMES ou tout autre titre reconnu équivalent par le Conseil scientifique d'une université nationale du Bénin ou par le Conseil national de la Recherche ; du certificat d'études spécialisées.

Quant à la catégorie A, elle regroupe trois (3) échelles de fonctionnaires de l'Etat, titulaires :

- échelle 1 : du doctorat de 3^{ème} cycle, du doctorat de médecine, du diplôme du niveau 2 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur ou équivalent, diplôme d'ingénieur, diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) obtenu après deux (02) années de formation ou équivalent ;

- échelle 2 : du diplôme d'ingénieur des travaux ou équivalent ;

- échelle 3 : du diplôme du niveau 1 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur, licence professionnelle ou équivalent.

Il ressort de ces dispositions que les données à l'origine de cette hiérarchisation entre la catégorie AA et la catégorie A se rapportent essentiellement aux diplômes exigés et aux emplois que les agents de chacune des deux catégories ont vocation à occuper ; les emplois de la catégorie AA étant essentiellement l'enseignement universitaire et les recherches.

S'agissant des diplômes, hormis le titre d'agrégation, il y a lieu de faire remarquer que plusieurs cadres détenteurs des autres diplômes exigés pour la catégorie AA, non désireux d'embrasser la carrière de l'enseignement, ont été reclassés dans la catégorie A et évoluent dans les différents corps de l'administration non enseignants. Il s'agit par exemple des fonctionnaires ayant le doctorat de 3^{ème} cycle ou le doctorat de médecine qui sont classés dans la catégorie A .

Le critère de classement dans la catégorie AA ou la catégorie A est en définitive, soit l'appartenance au secteur *de l'enseignement universitaire ou de*

la recherche, soit l'appartenance aux autres secteurs non enseignants même en cas de parité de diplôme.

Appréciée du point de vue de l'emploi également, la nouvelle catégorie que les initiateurs du projet de loi ambitionnent d'ériger en catégorie AA, renvoie à l'idée de la création d'une super catégorie d'emplois d'enseignement au dessus des emplois que les autres catégories de fonctionnaires classés dans la catégorie A et munis parfois du même diplôme que ceux de la catégorie AA, ont vocation à occuper.

Il est concevable certes que les fonctionnaires du corps enseignant et de la recherche puissent, en raison des contraintes particulières liées à leurs fonctions, bénéficier d'avantages spécifiques. Mais cette circonstance n'est pas de nature à justifier la création d'une catégorie AA sui generis, supérieure à celle des autres cadres prévus pour servir dans la catégorie A au sens du projet de loi.

Une telle discrimination au sein des cadres supérieurs servant dans la même fonction publique ne s'observe du reste pas dans la plupart des pays avec lesquels le Bénin partage la même tradition juridique.

A tous ces égards et à bien d'autres, la catégorie AA prévue dans le projet de loi ne se justifie pas ; sa création risquant même de porter atteinte au principe de l'égalité de tous les citoyens devant le service public.

Au total, il y a lieu de supprimer la catégorie AA inscrite dans le projet de loi et de conserver l'actuelle catégorie A telle que prévue dans la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des agents permanent de l'Etat, laquelle loi ne comporte aucune hiérarchisation discriminatoire au sein des cadres supérieurs de l'échelle I.

On pourrait alors dans ce cas prévoir à l'intérieur de la catégorie A des groupes spécifiques comme le groupe correspondant aux fonctions de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique avec les spécificités afférant à la rémunération, au départ à la retraite et de façon générale, à la carrière des personnels de ce groupe tels qu'il a été envisagé initialement pour la catégorie AA.

Article 107, alinéa 2 :

Il est écrit dans cet alinéa que « Les fonctionnaires en formation aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du territoire national continuent de percevoir la totalité de leurs émoluments ».

La formation dont il s'agit ici concerne certainement les élèves fonctionnaires. Il convient d'apporter la précision en écrivant à l'alinéa 2 :

« Les élèves-fonctionnaires en formation aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du territoire national continuent de percevoir la totalité de leurs émoluments ».

Deuxième partie, titre premier :

Sur le chapitre II relatif à la carrière des personnels de la fonction publique de l'Etat

Les objectifs de performance des administrations béninoises recommandent à ce qu'un plan de carrière cohérent soit défini notamment pour l'emploi aux postes techniques de responsabilité.

Dans ce sens, il serait utile d'indiquer les conditions et la procédure à suivre pour l'occupation des postes techniques de responsabilité par les agents publics.

A défaut d'en disposer expressément dans le présent texte, on pourrait renvoyer ces modalités à la prise d'un décret. Ainsi un nouvel article complètera les dispositions du chapitre II consacré à la carrière des personnels de la fonction publique de l'Etat. Cet article pourrait être libellé comme suit :

« Les conditions et les procédures pour la dotation et la nomination aux hauts emplois techniques dans l'administration sont fixées par voie réglementaire ».

En ce qui concerne le chapitre III intitulé : " DES DISPOSITIONS STATUTAIRES " (page 34 du projet de loi). La formulation de cet intitulé donne l'impression que c'est seulement ce chapitre qui comporte les dispositions statutaires, alors que le projet de loi dans son ensemble traite des dispositions statutaires applicables aux agents de la fonction publique.

Il convient alors de reformuler l'intitulé du chapitre 3.

Cette observation est valable en ce qui concerne les fonctionnaires des collectivités locales dont le déroulement de la carrière est décrit dans un chapitre 4 intitulé "DES DISPOSITIONS STATUTAIRES" (page 85 du projet de loi).

Section 1^{ère} et article 115 :

Les obligations et les droits des agents de la fonction publique ont été traités aux articles 16 à 51 (première partie, titre 2, chapitre 2). Il n'est pas

nécessaire de traiter à nouveau de cet aspect au chapitre 3. Aussi conviendrait-il de supprimer l'article 115.

Sous-section 1^{ère} et article 116 :

Le chapitre 3 du titre 2 de la première partie relatif aux règles applicables à tous les agents de la fonction publique a déjà abordé les questions d'évaluation et de notation des agents de la fonction publique (articles 52 à 61). Il n'est donc pas nécessaire de reprendre les mêmes dispositions à l'article 116.

Article 132, alinéa 1^{er} :

Il est écrit que « Tout fonctionnaire a le droit et le devoir au cours de sa carrière, d'améliorer et de compléter sa formation professionnelle, soit par la voie de perfectionnement, soit par la voie de la formation en cours d'emploi, soit par la voie de la spécialisation. ».

La formation professionnelle du fonctionnaire, soit par voie de perfectionnement, soit par voie de spécialisation, se déroule nécessairement "en cours d'emploi". Il convient alors de supprimer le membre de phrase : "soit par la voie de la formation en cours d'emploi".

L'alinéa 1^{er} peut être reformulé comme suit:

« Tout fonctionnaire a le droit et le devoir au cours de sa carrière d'améliorer et de compléter sa formation professionnelle, soit par la voie de perfectionnement, soit par la voie de la spécialisation. ».

Article 151, 3^{ème} alinéa :

Les modalités de mise en œuvre de la nomination des experts de la catégorie AA dans leur domaine de compétence sont prévues dans cet alinéa pour être prises par décret en Conseil des ministres. Le projet de texte a omis le cas des fonctionnaires de la catégorie A. Il convient d'en tenir compte en écrivant :

« Les modalités de mise en œuvre des alinéas 1 et 2 sont définies par... ».

Cette proposition est faite sous réserve des observations ci-dessus à l'article 84 relativement à la suppression de la catégorie AA.

Article 157, alinéa 2 :

Etant donné que les congés pour examen et les autorisations spéciales et permissions d'absence sont également autorisés dans l'administration, il convient de les mentionner en complément l'énumération de l'article 57, alinéa 2.

Article 210 :

A l'article 210 il est écrit : « Dans la mesure du possible, le fonctionnaire doit exercer l'emploi correspondant à sa catégorie et à son grade. Quelles que soient les fonctions qu'il exerce, le fonctionnaire en activité perçoit le traitement afférent à l'indice dont sont affectés le grade et l'échelon dont il est titulaire. ».

L'expérience révèle que certains agents atteignent le grade hors classe plusieurs années avant leur admission à la retraite. De ce fait et conformément à la grille indiciaire actuellement en vigueur, ils se retrouvent au 12^{ème} échelon de leur catégorie et sont ainsi bloqués au dernier indice.

Des dispositions transitoires pourraient être prévues dans le sens de la prise en compte des avancements d'échelons au profit des agents permanents de l'Etat qui se trouvent dans ce cas.

Par ailleurs, il est souhaitable de prévoir également dans les dispositions transitoires un mécanisme qui permettrait aux fonctionnaires qui auraient atteint, au lendemain du vote du présent projet de loi, le 15^{ème} échelon alors qu'il leur reste encore des années à faire dans l'administration, de bénéficier d'une rémunération qui soit adaptée au coût de la vie. Cela pourrait passer par le jeu des coefficients dégressifs.

Articles 218 à 222 :

Les fautes susceptibles de faire encourir les sanctions de blocage d'avancement d'échelon pour une année, d'exclusion temporaire de fonction, de radiation du tableau d'avancement, d'abaissement d'échelon et de rétrogradation, ne sont pas précisées.

Pour permettre aux différents organes chargés de proposer en toute objectivité aux autorités les sanctions à infliger aux agents de l'Etat indélégats, il convient d'énumérer les fautes susceptibles de faire encourir les différentes sanctions ci-dessus à l'instar de ce qui est prévu à l'article 223 du présent projet de loi.

Article 223 :

Cet article en son alinéa 2, 5^{ème} tiret prévoit que « La sanction de révocation est prononcée d'office à l'encontre du fonctionnaire en cas de « condamnation à une peine d'emprisonnement ferme d'au moins trois(03) mois ou à une peine d'emprisonnement d'au moins dix-huit(18) mois avec sursis pour des fautes professionnelles. »

La faute professionnelle entraîne, le cas échéant, la sanction disciplinaire. La sanction pénale ne peut être prononcée que lorsque cette faute

professionnelle est susceptible de constituer une infraction donnant lieu à une sanction pénale.

Il y a donc lieu de reformuler cet alinéa de façon à éviter toute confusion entre la faute professionnelle et la faute pénale.

Cette observation est également valable pour l'article 223, dernier tiret.

Article 245, alinéa 2 :

Suivant l'alinéa 2 de l'article 245 : "Le fonctionnaire suspendu ne perçoit que les prestations familiales".

Plus loin à l'alinéa 6, il est prévu que : "Lorsque le fonctionnaire est suspendu de ses fonctions, il conserve pendant la durée de suspension, la moitié de son traitement et la totalité des allocations familiales."

L'alinéa 6 semble en contradiction avec l'alinéa 2 quant au traitement fait au fonctionnaire suspendu, en ce qui concerne ses émoluments. Il convient d'y remédier.

Le même problème se pose à l'article 258, alinéa 1^{er}.

Article 252 :

Cet article prévoit la possibilité de recruter à nouveau un fonctionnaire révoqué de la fonction publique et les conditions de ce recrutement.

Cette disposition pose problème au regard des exigences de bonne moralité qui doivent présider au recrutement des agents publics et au déroulement de leur carrière.

L'article 12, point 2 prescrit que « nul ne peut être admis sous le régime du présent statut.... s'il ne jouit de ses droits civiques et s'il n'est de bonne moralité ».

Or, la révocation est la sanction extrême infligée au fonctionnaire pour faute grave entamant sa moralité. Les fautes qui peuvent fonder une telle sanction sont énumérées à l'article 223:

- la détention et usage de faux diplômes ;
- l'abandon de poste ;
- la perte de la nationalité béninoise ;
- La perte de droits civiques ;

- La condamnation à une peine d'emprisonnement ferme d'au moins trois mois ou à une peine d'emprisonnement d'au moins dix huit mois avec sursis pour des fautes professionnelles.

Mieux, l'article 252 manque de cohérence par rapport à l'article 251 alinéa 1^{er} et alinéa 2, 3^{ème} tiret notamment qui exclut les cas de révocation.

En effet, dans la mesure où la réhabilitation administrative n'est pas permise pour les fonctionnaires révoqués, on ne peut comprendre que ces fonctionnaires puissent être repris dans l'administration par le biais d'un nouveau recrutement.

L'éthique, la probité et la loyauté qui sont des valeurs à promouvoir dans nos administrations, ne postulent pas la reprise d'agents révoqués dans les cas énumérés ci-dessus.

Les observations ci-dessus sont également valables pour l'article 358 qui prévoit la possibilité de recruter à nouveau un fonctionnaire territorial révoqué.

Les mêmes observations sont valables en ce qui concerne les fonctionnaires révoqués qui postulent pour un emploi de contractuel ou qui veulent passer de la fonction publique de l'Etat à la fonction publique territoriale.

Article 310 :

Les références à la loi n°97-029 portant organisation des communes en République du Bénin peuvent tomber en désuétude au cas où cette loi viendrait à être modifiée ou abrogée. Dans ces conditions, il convient d'évoquer simplement cette loi sans en préciser les références, ni les articles concernés.

L'article reformulé serait : « La gestion des personnels des collectivités territoriales décentralisées est assurée par un organisme intercommunal créé par la loi portant organisation des communes en République du Bénin. ».

III- OBSERVATIONS DE FORME

Article 1^{er}, Alinéa 2, 3^{ème} tiret, 2^{ème} ligne :

Mettre une barre entre les conjonctions de coordination « et » et « ou »

Article 6, Alinéa 1^{er}, 3^{ème} ligne :

Supprimer la virgule après le mot "vocation"

• Alinéa 2, 2^{ème} ligne :

Mettre "s" à la fin du mot "titularisé"

Ecrire les initiales du titre de la section 2 "Conseil de Santé" avec des lettres minuscules et harmoniser dans tout le texte.

Article 8, alinéa 3 : Mettre une virgule après le mot "spécifiques".

Article 11, 2^{ème} ligne :

Au lieu de : « ... à tous les béninois... » ;

Ecrire : « ... à tous les Béninois... » .

Article 13, point 9 :

Au lieu de : " Un formulaire..." ;

Ecrire : " un formulaire..." .

Article 14, alinéa 2 :

Supprimer la virgule après le mot "seules".

Article 15, 1^{er} alinéa in fine :

Au lieu de : « ...par la loi des finances » ;

Ecrire : « ...par la loi de finances ».

Article 23, 3^{ème} alinéa :

Au lieu de : « Un décret pris en Conseil des Ministres précisera... » ;

Ecrire : « Un décret pris en Conseil des ministres précise... ».

Article 24, alinéa 2 :

Au lieu de : « Sans préjudice des incompatibilités déjà définies par la loi ou des règlements,... » ;

Ecrire : « Sans préjudice des incompatibilités déjà définies par la loi ou par les règlements, ... ».

Article 26, alinéa 2 :

Pour une meilleure compréhension de l'alinéa, mettre une virgule après le mot "fonctions". L'alinéa reformulé serait :

« Il est formellement interdit à un agent de la fonction publique de solliciter ou de recevoir, directement ou par personne interposée, en raison de ses fonctions, même en dehors de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques ».

Article 32 :

L'article 32 prévoit que « Les agents de la fonction publique sont soumis à des visites médicales périodiques ».

La soumission à la visite médicale fait penser à une contrainte alors qu'il s'agit d'un droit des agents de l'Etat. C'est pourquoi, il est proposé la formulation ci-après :

« Les agents de la fonction publique **ont droit** à des visites médicales périodiques ».

Article 40, 1^{er} alinéa :

Au lieu de : «... Syndrome de l'Immuno-Déficience Acquise... » ;

Ecrire : « ...Syndrome d'Immuno-Déficience Acquise... ».

• **Alinéa 3 :**

Au lieu de : « Un décret pris en Conseil des ministres **déterminera....** » ;

Ecrire : « Un décret pris en Conseil des ministres **détermine....** ».

Article 41 :

Enlever le caractère gras au 3^{ème} tiret qui consacre une branche de prestations familiales"

Article 42 :

Au lieu de : « ...dudit régime **seront** fixées par décret... » ;

Ecrire : « ...dudit régime **sont** fixées par décret... ».

La section consacrée au dialogue social n'est pas la 3^{ème} section mais plutôt la 4^{ème}.

Article 43, alinéa 1^{er} :

Cet article, il est écrit : « les commissions administratives paritaires prévues à l'article 9 ci-dessus sont obligatoirement saisies par les agents de la fonction publique ou par les autorités administratives des problèmes qui pourraient porter atteinte aux **travailleurs** ou au bon fonctionnement des services. ».

Les travailleurs dont il est question au niveau de cette disposition sont bien indiqués à l'article 5 du présent projet de loi. Il s'agit des personnels de la fonction publique qui comprend : les fonctionnaires de l'Etat, les fonctionnaires territoriaux, les agents contractuels de l'Etat et les agents contractuels des collectivités locales décentralisées.

Il convient de remplacer le terme "travailleurs" par l'expression "agents de la fonction publique" pour éviter toute confusion entre ces derniers et les travailleurs- salariés au sens du code du travail.

Article 47, 2^{ème} alinéa 3^{ème} ligne :

Supprimer la virgule après le mot "statistique".

Article 49, 2^{ème} alinéa in fine :

Au lieu de : « ...et ceux sur lesquelles... » ;

Ecrire : « ...et ceux sur lesquels... ».

Par ailleurs, il convient de mettre deux points après : "Article 49" et "Article 50".

Article 57, 4^{ème} alinéa 3^{ème} ligne :

Au lieu de : « ... les modalités d'établissement **seront** définies... » ;

Ecrire : « ... les modalités d'établissement **sont** définies... ».

Au lieu de : « CHAPITRE 4 : DE LA REMUNERATION ET AUTRES AVANTAGES » ;

Ecrire : « CHAPITRE 4 : DE LA REMUNERATION ET DES AUTRES AVANTAGES ».

Article 64, 3^{ème} alinéa :

Au lieu de : « Les indemnités ont pour objet de compenser **certaines** charges ou aléas... » ;

Ecrire : « Les indemnités ont pour objet de compenser **certains** aléas ou charges ... ».

Article 68, 5^{ème} tiret :

Mettre un point virgule après le mot "jours".

A la page 23 du projet de loi,

Au lieu de : « DEUXIEME PARTIE : DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT » ;

Ecrire : « DEUXIEME PARTIE : DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT ».

Article 76, 1^{er} alinéa, 2^{ème} ligne :

Supprimer la virgule après le mot "disponibilité" et la remplacer par la conjonction de coordination "et". Supprimer ensuite la virgule après le mot "loyauté".

Par ailleurs, commencer par une lettre minuscule l'énumération des distinctions prévues à l'alinéa 1^{er}.

Article 79, alinéa 3, 3^{ème} ligne :

Ecrire : « ...auquel il peut prétendre dans l'évolution... ».

Article 82, alinéa 1^{er}, 2^{ème} ligne :

Mettre une virgule après "l'honorariat".

Article 93 :

Aux trois points, faire précéder les mots "doctorat" et "diplôme" de l'article "du".

Article 99, 3^{ème} ligne :

Au lieu de : « ...et des finances **fixera** la liste... » ;

Ecrire : « ...et des finances **fixe** la liste... ».

Article 100, 1- b), 3^{ème} ligne :

Mettre une virgule après le mot "toutefois".

• *Au point 2*

Au point 2, mettre une virgule après le mot "externes".

A l'avant- dernier alinéa, mettre un point final à la fin de la phrase.

Article 102, Alinéa 2 :

Au lieu de : « Les modalités d'organisation et de déroulement de cette épreuve seront précisées ... » ;

Ecrire : « Les modalités d'organisation et de déroulement de cette épreuve **sont** précisées... ».

• Alinéa 3, 2^{ème} ligne :

Au lieu de : « ...et/ou externe **précisera**... » ;

Ecrire : « ...et/ou externe **précise**... ».

Article 104, alinéa 3 :

Supprimer la virgule après le mot "correction".

Article 105, alinéa 3 :

Supprimer les parenthèses et les remplacer par le groupe de mots "tels que". Supprimer aussi les points de suspension et l'expression "etc" mis à la fin de cet alinéa.

Cette observation est valable à l'article 329, dernier alinéa in fine.

Article 106, 1^{er} tiret :

Mettre un trait d'union entre les mots "élève" et "fonctionnaire" et harmoniser dans tout le texte.

Article 111, dernier alinéa :

Au lieu de : « Un arrêté du ministre en charge de la fonction publique déterminera... » ;

Ecrire : « Un arrêté du ministre en charge de la fonction publique détermine... ».

Article 112, 3^{ème} tiret, 2^{ème} ligne :

Au lieu de : « ...de laquelle il sera et ce, ... » ;

Ecrire : « ...de laquelle il est et ce, ... ».

• **3^{ème} alinéa, dernière ligne :**

Au lieu de : « ...modalités seront déterminées ... » ;

Ecrire : « ...modalités sont déterminées ... ».

Article 120, dernier alinéa :

Au lieu de : «...en charge de la fonction publique, déterminera les ... »

Ecrire : «...en charge de la fonction publique, détermine les ... ».

Article 125, alinéa 2, 3^{ème} ligne :

Au lieu de : « Au cas où ils auraient la même ancienneté, le mérite sera... » ;

Ecrire : « Lorsque qu'ils ont la même ancienneté, le mérite est... ».

Par ailleurs, il n'est pas indiqué d'avoir dans un texte de loi des sous-sections et des "A", des "B" des "a)", des "b)" ni des "c)". Il convient donc de revoir la structuration du texte par rapport à cette observation.

Article 130 :

Les dispositions portant avancement d'échelon et de grade sont largement explicitées dans la section y afférente et il n'est pas nécessaire d'y consacrer un article spécial.

Article 133, dernier alinéa :

Au lieu de : « de la fonction publique déterminera les conditions » ;

Ecrire : « ... de la fonction publique **détermine** les conditions... ».

Article 134, alinéa 2, 2^{ème} ligne in fine :

Ecrire : « ...aux emplois ou catégories **supérieurs** » comme à l'article 135, alinéa 1^{er}, 2^{ème} ligne.

Article 150, 2^{ème} alinéa :

Au lieu de : « Ce répertoire sera approuvé... » ;

Ecrire : « Ce répertoire **est** approuvé... ».

Cette observation est valable aux 1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} alinéas de l'article 151 quant au temps utilisé.

Article 153 :

Aucune condition n'est définie à l'article 152. C'est plutôt l'article 12 du présent projet de texte qui prévoit les conditions normales de recrutement.

Article 160, 1^{er} alinéa :

Au lieu de : « L'Administration a toute liberté **d'échelonner**,... » ;

Ecrire : « L'Administration a toute liberté de **planifier**,... ».

Article 161, Alinéa 1^{er} in fine :

Au lieu de : « ...son à poste » ;

Ecrire : « **à son poste** ».

• **Alinéa 2 :**

Au lieu de : « Dans le cas où les nécessités du service ne **permettraient** pas l'application de l'alinéa ci-dessus, la nouvelle affectation du fonctionnaire doit lui être notifiée avant son départ en congé » ;

Ecrire : « Lorsque les nécessités du service ne **permettent** pas l'application de l'alinéa ci-dessus, la nouvelle affectation du fonctionnaire doit lui être notifiée avant son départ en congé ».

Article 163, Alinéa 1^{er} in fine :

Mettre un point final et non un point -virgule après le mot "jour" pour marquer la fin des énumérations de l'alinéa.

• **2^{ème} alinéa :**

Au lieu de : « ...ainsi que des délais de route... » ;

Ecrire : « ...ainsi que les délais de route... ».

Article 164 :

Pour être en harmonie avec le titre du petit b), il convient d'ajouter les congés de convalescence.

Article 165, alinéa 2 in fine :

Au lieu de : « ...la totalité des suppléments pour charge de famille, écrire « la totalité des compléments pour charges de famille » comme il est indiqué à l'article 169 alinéa 3.

Article 166, 1^{er} alinéa in fine :

L'utilisation du mot "soit" marque dans la phrase une alternative. Cela suppose que l'idée émise à la fin de l'alinéa est incomplète. Il convient d'y remédier.

Il est proposé : « ...un certificat délivré, soit par un médecin de l'administration, soit par un médecin agréé par l'Etat.

Article 169, Alinéa 3 in fine :

Mettre un "s" à la fin du mot "charge".

• Alinéa 4, 2^{ème} ligne :

Au lieu de : « ...dans les délais fixés à l'alinéa précédent... » ;

Ecrire : « ...dans les délais fixés aux alinéas précédents... », étant donné qu'il s'agit, selon le cas, de deux délais différents.

• 5^{ème} alinéa, 3^{ème} ligne :

Au lieu de : « ...au cours d'une guerre ou d'expédition déclarée campagne de guerre... » ;

Ecrire : « ...au cours d'une guerre ou d'une expédition déclarée campagne de guerre... ».

Article 171 :

Commencer l'article par une lettre majuscule.

Article 173, 4^{ème} alinéa :

Au lieu de : « A l'expiration de congé... » ;

Ecrire : « A l'expiration du congé... ».

Article 174, 3^{ème} alinéa :

Mettre une virgule après les mots "compte", "affectation" et "emploi".

Article 178, alinéa 2 in fine :

Au lieu de : « ...aucune activité interdite par l'alinéa précédent. » ;

Ecrire : « ...aucune activité interdite à l'alinéa précédent. ».

Article 179, 3^{ème} ligne :

Au lieu de : « ...ils sont appelés à se présenter en vu de.... » ;

Ecrire : « ...ils sont appelés à se présenter en vue de.... ».

Article 180 in fine :

Mettre une virgule après le mot "cas".

Article 183, 3^{ème} alinéa, dernière ligne :

Au lieu de : « ...était affilié... » ;

Ecrire : « ...était affilié... ».

Article 193, point 4 : Le point 4 est inachevé. Il convient d'y remédier.
Par ailleurs, supprimer la consonne "s" au bout du mot "conditions"

Article 194, alinéa 5 :

Au lieu de : « ...dans les conditions prévus à l'alinéa ... » ;

Ecrire : « ...dans les conditions prévues à l'alinéa ... ».

➤ **Au niveau du titre "c" après l'article 198 :**

Au lieu de : Dispositions communes au détachement et à la disponibilité ;

Ecrire : Des Dispositions communes au détachement et à la disponibilité.

Article 202 Alinéa 1^{er} :

L'article de renvoi est erroné, il s'agit plutôt de l'article 201.

• **Alinéa 2, 2^{ème} ligne :**

Remplacer la virgule placée après le mot "finances" par la conjonction de coordination "et".

Article 203, alinéa 4 :

Au lieu de : « Les cotisations auxquelles il est astreint seront calculées... » ;

Ecrire : « Les cotisations auxquelles il est astreint **sont** calculées... ».

Section 4 : De la rémunération et des avantages sociaux

Le titre de cette section 4 et certaines de ses dispositions (articles 205-206-211) sont des redites du chapitre 4 du titre 2 de la première partie du projet de texte (articles 62 à 64).

Cette section 4 renseigne beaucoup plus sur les dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires de l'Etat en matière de rémunération et des autres avantages contenus dans le chapitre 4 rappelé plus haut.

Il serait alors plus indiqué de supprimer le chapitre 4 du titre 2, ou du moins ses dispositions qu'on retrouve dans la section 4 du chapitre III du titre 1^{er} de la deuxième partie et de renvoyer les articles 65 et 66 à la suite de l'article 212.

Article 212, petit 1 :

Ecrire le nombre "six" également en chiffre.

Article 216, 3^{ème} alinéa :

Mettre un point final à la fin de l'alinéa.

Section 5 : Du régime disciplinaire

Le titre de cette section ainsi que certaines de ses dispositions (articles 213 à 222) sont la reprise du chapitre 5 du titre 2 de la 1^{ère} partie (articles 67 à 74).

Il convient de supprimer tout le chapitre 5 du titre 2 de la 1^{ère} partie et ne garder que la section 5 du chapitre III du 1^{er} titre de la deuxième partie qui traite de la liste des sanctions disciplinaires, du contenu et des effets des sanctions, des instances disciplinaires, du pouvoir disciplinaire ainsi que des règles générales de la procédure disciplinaire et des recours.

Article 224, 2^{ème} alinéa :

Ecrire les initiales des mots " Conseil" et "National" en minuscules et harmoniser dans tout le texte.

Article 226, alinéa 2, 2^{ème} ligne :

Au lieu de : « L'acte...est classée dans son dossier individuel » ;

Ecrire : « L'acte...est classé dans son dossier individuel ».

Article 231, 3^{ème} tiret :

Au lieu de : "- directeurs centraux, aux directeurs généraux..., aux ambassadeurs ou consuls et préfets, pour les sanctions du 1^{er} degré." ;

Ecrire : «- aux directeurs centraux, directeurs généraux..., ambassadeurs ou consuls et préfets, pour les sanctions du 1^{er} degré.".

Article 232, alinéa 1^{er} :

Renvoyer cet alinéa dans les règles générales de procédure disciplinaire et en faire le 3^{ème} alinéa de l'article 239.

Article 240 :

Au lieu de : "Lors que" ;

Ecrire : "Lorsque".

Article 246, alinéa 3 :

Au lieu de : "Le délai de six (06) mois fixé au cinquième alinéa de l'article 245..." , c'est plutôt le 4^{ème} alinéa ;

Ecrire donc : "Le délai de six (06) mois fixé au **quatrième** alinéa de l'article 245...".

Article 249, Alinéa 3, 4^{ème} ligne :

Mettre une virgule après le mot "cas".

- **Alinéa 4 :**

Au lieu de : « ...à l'article 245 al 5 » ;

Ecrire : « ... à l'article 245 al 4 ».

Article 251, alinéa 3 :

Au lieu de : « ...il doit être fait droit à sa demande » ;

Ecrire : « ...il est fait droit à sa demande ».

Article 253 :

La question des récompenses est déjà traitée au chapitre VI du titre 2 de la première partie, le rappel n'est plus nécessaire.

Article 257, alinéa 2 in fine :

L'article de renvoi est erroné, c'est plutôt l'article 246 au lieu de 245.

Article 259, dernier tiret :

Au lieu de : le décès ;

Ecrire : du décès.

Article 263, Alinéa 1^{er}, 2^{ème} ligne :

Le mot "simple" utilisé à ce niveau semble de trop. Il convient de le supprimer.

- **Alinéa 3**

Au lieu de : "...par les articles 245 et suivants ci-dessus." ;

Ecrire : "...par les articles 247 et suivants ci-dessus."

- **Alinéa 4**

L'alinéa 4 étant la conséquence du principe évoqué à l'alinéa 2, il convient de rapprocher l'alinéa 4 du 2 et de ramener l'alinéa 3 en quatrième position.

Article 264 :

Il convient de préciser au niveau du premier tiret les fonctionnaires auxquelles s'appliquent les conditions de 65 ans, de 63 ans et de 60 ans.

Par ailleurs, aux alinéas 1 et 2, mettre un trait d'union entre les deux mots qui expriment les chiffres. Ex : cinquante-cinq.

Article 266, alinéa 1^{er}, 1^{ère} ligne :

L'article de renvoi est l'article 265 et non l'article 20.

Au titre 2, écrire : « **DES DISPOSITIONS APPLICABLES...** »

• 269, alinéa 2

Au lieu de : "...les textes qui l'ont modifiée..." ;

Ecrire : "...les textes qui l'ont modifié..."

Article 274 :

Une erreur s'est certainement glissée dans cet article.

Au lieu de : « La **première** catégorie comprend... » ;

Ecrire : « La **deuxième** catégorie comprend... ».

Article 282, alinéa 2 :

Au lieu de : « Il peut, exceptionnellement, se faire sur la base d'une non spécification préalable du poste d'affectation » ;

Ecrire : « Il peut, exceptionnellement, se faire **sans** spécification préalable du poste d'affectation ».

Article 285, 3^{ème} ligne :

Au lieu de : "...sont fixés par..."

Ecrire : "...sont fixées par..."

286, alinéa 2, 1^{ère} ligne :

Au lieu de : "Les modalités d'application des dispositions ci-dessus seront définies..." ;

Ecrire : " Les modalités d'application des dispositions ci-dessus sont définies..."

Article 288, 2^{ème} tiret :

Mettre une virgule avant les conjonctions "soit", "soit" marquant une alternative.

Article 289 :

Au lieu de : "Les modalités de jouissance des congés, autorisations spéciales et les permissions..." ;

Ecrire : " Les modalités de jouissance des congés, **des** autorisations spéciales et des permissions..."

Article 290, alinéa 2, 2^{ème} ligne :

Au lieu de : "...l'Etat déterminera..." ;

Ecrire : "...l'Etat détermine ...".

Cette observation est valable à l'article 294, alinéa 3, 2^{ème} ligne.

Article 294 Alinéa 1^{er} :

La valorisation du salaire au profit de l'agent contractuel de droit public de l'Etat par période de deux ans est conditionnée par l'obtention d'une note moyenne de treize sur vingt. La note de treize sur vingt est donc une condition et non une proportion.

Au lieu de : « ...dans les proportions ci-après : » ;

Ecrire : « ...dans les conditions ci-après : ».

Article 305 :

Au lieu de : "...sont ceux prévus pour..." ;

Ecrire : "...sont celles prévues pour...".

Article 306, alinéa 2, 3^{ème} ligne :

Mettre un trait d'union entre "vingt" et "quatre"

Abordant la troisième partie du projet de loi, il est proposé en titre 1^{er} : "DES ORGANES DE GESTION DES PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE", en titre 2 : "DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX" et en titre 3 "DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DES COLLECTIVITES TERRITORIALES DECENTRALISEES».

Il est plus indiqué d'aborder les dispositions statutaires applicables aux différents agents des collectivités décentralisées avant de traiter des organes de leur gestion.

C'est la raison pour laquelle la structuration suivante est proposée :

Titre 1^{er} : "DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX".

Titre 2 : DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DES COLLECTIVITES TERRITORIALES DECENTRALISEES».

Titre 3 : "DES ORGANES DE GESTION DES PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE".

Le titre premier intitulé : Des organes de gestion des personnels de la fonction publique territoriale se trouvant à la page 79 du projet de loi est repris intégralement à la page suivante. Il convient d'y remédier.

Article 316, 2^{ème} alinéa :

Au lieu de : « ...entre lesquels sont **ménagées** des possibilités... » ;

Ecrire : « ...entre lesquels sont **aménagées** des possibilités... ».

Article 318 : Faire précéder les diplômes exigés à chacune des trois échelles de l'article "du".

Au chapitre 2, au lieu de : "LE RECRUTEMENT", écrire «DU RECRUTEMENT»

Article 326 :

Le renvoi à l'article 316 est inapproprié. C'est plutôt l'article 327.

Article 327, Alinéa 1^{er}, point 1 b/, 3^{ème} ligne :

Mettre une virgule après l'adverbe "toutefois".

➤ Point 3, 4^{ème} alinéa

La lettre de l'alphabet devant indiquer la seconde possibilité de recrutement par concours interne est "b" et non "a".

Article 329, Alinéa 1^{er}, 3^{ème} ligne :

Au lieu de : « ...l'un adressé à la mairie de tutelle ... » ;

Ecrire : « l'un adressé à la mairie dont il relève ... ».

• Alinéa 3, 2^{ème} et 3^{ème} lignes :

Remplacer les parenthèses par le groupe de mots "tels que". Mettre un "s" à la fin du mot "autorisation", le supprimer à la fin du mot "absence". Supprimer enfin les points de suspension et l'expression "etc".

Article 334 :

Au lieu de : "Les droits et les obligations du fonctionnaire territorial sont ceux prévus au chapitre 2 du titre 2 de la première partie de la présente loi." ;

Ecrire : Les droits et les obligations du fonctionnaire territorial sont les mêmes que ceux des agents de la fonction publique et prévus par la présente loi.

Article 338, Alinéa 1^{er} :

Enlever le caractère gras de la phrase.

• 2^{ème} alinéa :

Au lieu de : "Toutefois, les taux des primes et indemnités alloués aux fonctionnaires des collectivités territoriales **est fixé** par..." ;

Ecrire : "Toutefois, les taux des primes et indemnités alloués aux fonctionnaires des collectivités territoriales **sont fixés** par..."

Article 344 :

Au lieu de : "La périodicité, les conditions d'organisation des concours et examens professionnels, ainsi que les reclassements **sont définies** par..." ;

Ecrire : "La périodicité, les conditions d'organisation des concours et examens professionnels, ainsi que les reclassements **sont définis** par..." Ou

"La périodicité, les conditions d'organisation des concours et examens professionnels, ainsi que celles des reclassements **sont définies** par..."

Section 6 :

Au lieu de : " Les congés" ;

Ecrire : "Des congés".

Article 347, point 2, 3^{ème} tiret :

Mettre un point-virgule à la fin de l'énumération de ce tiret et non un point final.

Article 350, 2^{ème} alinéa, 2^{ème} ligne :

Supprimer la lettre "s" placée à la fin du groupe de mots " demande d'explications".

Par ailleurs former un paragraphe à partir de « les sanctions du second degré... »

Article 352 Alinéa 1^{er} :

Pour une meilleure compréhension de l'alinéa, la reformulation suivante est proposée : « Lorsqu'un fonctionnaire territorial fait l'objet de poursuite pénale, la procédure disciplinaire est suspendue jusqu'à ce que la décision de la juridiction soit devenue définitive ».

• Alinéa 3 :

Le renvoi à l'article 342 est erroné. Il s'agit plutôt de l'article 351.

Article 353, alinéa 1^{er} :

Au lieu de : « La procédure disciplinaire est engagée par la demande d'explications » ;

Ecrire : « La procédure disciplinaire est engagée par une demande d'explication... ».

Article 355, Alinéa 1^{er}, 2^{ème} ligne :

Au lieu de : « La commission administrative paritaire peut ordonner une enquête s'il ne s'estime... » ;

Ecrire : « La commission administrative paritaire peut ordonner une enquête si elle ne s'estime... ».

• 4^{ème} alinéa

Le renvoi à l'article 355 est erroné. Il s'agit de l'article 351, alinéa 3.

La troisième partie du présent projet de loi manque de cohérence du point de vue de sa structuration :

Le titre 1^{er} porte sur les organes de gestion des personnels de la fonction publique territoriale, un titre unique, sans chapitre, ni section.

Le titre 2 relatif aux dispositions applicables aux fonctionnaires territoriaux comporte en réalité 5 chapitres, mais le 5^{ème} chapitre porte le numéro 9 et le titre qui suit porte le numéro 2 au lieu du numéro 3.

Par ailleurs, il est observé à travers tout le projet de loi, dans la numérotation des chapitres, un mélange de chiffres romains et arabes. Il convient d'y remédier en adoptant soit des chiffres romains, soit des chiffres arabes.

Article 360, alinéa 2 :

Au lieu de : "Le recrutement des agents visés à l'alinéa 1 ci-dessus..." ;

Ecrire : "Le recrutement des agents visés à l'alinéa 1^{er} ci-dessus...".

Article 366 :

Faire précéder les diplômes exigés à chacune des trois échelles de l'article "du".

Article 368, 2^{ème} point, 2^{ème} ligne :

Au lieu de : « ...après un an de formation... » ;

Ecrire : « ...après un (01) an de formation... ».

Cette observation est valable à l'article 371.

Article 373, alinéa 2 :

Même observation qu'à l'article 282, alinéa 2.

Article 374, 3^{ème} alinéa :

Au lieu de : "Nonobstant les dispositions de l'alinéa 1 ci-dessus..." ;

Ecrire : "Nonobstant les dispositions de l'alinéa 1^{er} ci-dessus..."

Article 375 :

Au lieu de : « Les conditions générales... sont ceux fixés à ... » ;

Ecrire : « Les conditions générales... sont celles fixées à ... ».

Article 379 :

Au lieu de : "La classification des emplois...et les qualifications correspondantes...sont fixés par..." ;

Ecrire : "La classification des emplois...et les qualifications correspondantes...sont fixées par..."

Au lieu de :

QUATRIEME PARTIE : DISPOSITIONS TRANSITOIRES,
DIVERSES ET FINALES

TITRE I : Dispositions transitoires relatives à la fonction publique
d'Etat

Chapitre 1 : Dispositions transitoires relatives aux fonctionnaires

Ecrire :

QUATRIEME PARTIE : DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES,
DIVERSES ET FINALES

TITRE 1^{er} : Des dispositions transitoires relatives à la fonction publique
de l'Etat

Chapitre 1^{er} : Des dispositions transitoires relatives aux fonctionnaires
de l'Etat.

Article 384, point 3, 3^{ème} ligne :

Au lieu de : «..... les fonctionnaires de l'Etat appartenant précédemment aux échelles 1,2 et 3 de la catégorie D régis... » ;

Ecrire : «les fonctionnaires de l'Etat appartenant précédemment aux échelles 1, 2 et 3 de la catégorie D régis... »

Commencer l'intitulé des chapitre 2, titre 2, chapitre 1^{er}, et chapitre2 se trouvant à la page 98 du projet de loi par "Des".

Article 388 :

Au lieu de : « Les statuts particuliers détermineront dans quelle catégorie seront... » ;

Ecrire : « Les statuts particuliers déterminent les catégorie dans lesquelles seront... ».

Article 390, 2^{ème} ligne in fine :

Au lieu de : « de la présente loi bénéficient des nouveaux contrats... » ;

Ecrire : « ...de la présente loi bénéficient de nouveaux contrats ... ».

Article 391 :

Au lieu de : "...les conditions dans lesquelles pourront..." ;

Ecrire : "...les conditions dans lesquelles peuvent...".

Article 392 :

Au lieu de : « Les actes portant nomination, titularisation, promotion de grade, cessation de fonction, doivent faire objet d'une publication au Journal Officiel » ;

Ecrire : « Les actes portant nomination, titularisation, promotion de grade, cessation de fonction, doivent faire l'objet de publication au Journal Officiel ».

Article 393, 1^{ère} ligne :

Au lieu de : « Des décrets fixeront... » ;

Ecrire : « Des décrets fixent... ».

Par ailleurs, les dispositions de l'article 393 n'abrogent que les textes antérieurs contraires au présent projet de loi, notamment le statut général des agents permanents de l'Etat actuellement en vigueur et les lois qui l'ont modifié. Il convient de compléter la liste des textes que le présent projet de loi abroge par ceux qui régissent actuellement les fonctionnaires territoriaux et les contractuels de l'Etat.

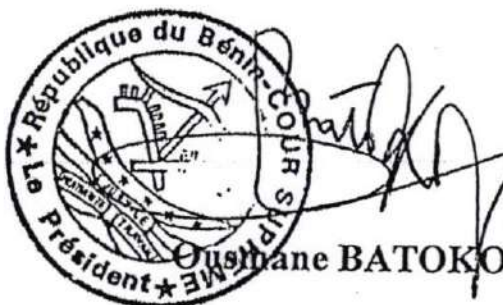
Il convient également d'indiquer l'objet des textes que le projet de loi entend abroger.

Observations d'ordre général

L'article 393 prescrit que des décrets fixeront, en tant que de besoins, les modalités d'application du présent statut. Il est souhaitable que tous les décrets prévus soient pris dès le vote de la nouvelle loi, afin d'en faciliter la mise en œuvre.

CONCLUSION

Sous réserve des observations ci-dessus, le présent projet de loi peut être soumis à l'appréciation et à l'adoption de l'Assemblée Nationale.



REPUBLIQUE DU BENIN

==========**

ASSEMBLEE NATIONALE

==========**

PROJET DE LOI PORTANT STATUT
GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Sommaire

Titres

Pages

Première partie : Des dispositions communes applicables à l'ensemble des personnels de la fonction publique

Titre premier : Des dispositions générales

Titre 2 : Des règles applicables à tous les personnels de la fonction publique

Deuxième partie : Des dispositions applicables aux personnels de la fonction publique d'Etat.

Titre 1er : Des dispositions applicables aux fonctionnaires

Titre 2 : Des dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Etat

Troisième partie : Des dispositions particulières applicables aux personnels de la fonction publique territoriale.

Titre premier : Des dispositions applicables aux fonctionnaires territoriaux

Titre 2 : Des dispositions applicables aux agents contractuels de droit public des collectivités territoriales décentralisées

Titre 3 : Des organes de gestion des personnes de la fonction publique

Quatrième partie : Des dispositions transitoires, diverses et finales

Titre premier : Des dispositions transitoires relatives à la fonction publique d'Etat

Titre 2 : Des dispositions transitoires relatives à la fonction publique territoriale

PREMIERE PARTIE :

**DES DISPOSITIONS COMMUNES APPLICABLES A
L'ENSEMBLE DES PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE**

TITRE PREMIER :

DES DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 1^{ER} :

DU CHAMP ET DES MODALITES D'APPLICATION.

Article 1^{er} : Le présent statut fixe le régime juridique applicable à l'ensemble des agents de la fonction publique ainsi que les principes fondamentaux de gestion des emplois publics.

Il ne s'applique pas :

- aux magistrats de la Cour suprême, aux magistrats des cours et tribunaux et aux greffiers ;
- aux personnels des forces armées et des forces paramilitaires ;
- aux agents des organismes para-publics et des établissements publics à caractère industriel et/ou commercial et à ceux des entreprises publiques ou semi- publiques ;
- aux personnels parlementaires ;
- aux agents régis par la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail ;
- aux personnes autres que les agents de l'Etat nommées dans des fonctions politico-administratives.

En attendant la révision des lois spéciales pour des dispositions particulières régissant des personnels visés à l'alinéa 2 ci-dessus, le présent statut leur est applicable en ses dispositions favorables et de portée générale, non prévues par ces lois et statuts spéciaux.

A cet effet, l'unique critère d'âge pour l'admission à la retraite prévu par le présent statut est aussi applicable aux personnels des forces armées et des forces paramilitaires.

Des lois spéciales et des règlements particuliers définissent le régime juridique applicable aux personnels visés à l'alinéa 2 ci-dessus.

Les dispositions du présent statut sont précisées par des décrets, des arrêtés et des circulaires.

Elles sont complétées, en outre, par des statuts particuliers adoptés par décret pris en Conseil des ministres. Les dispositions d'un statut particulier concernent exclusivement les fonctionnaires d'un corps déterminé. Elles ne peuvent en aucun cas, sauf exception expressément prévue, déroger aux dispositions du statut général.

Article 2 : Aux termes de la présente loi, le concept de fonction publique s'entend comme l'ensemble des personnes physiques recrutées et affectées pour assurer, à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public dans les services centraux ou déconcentrés des ministères et des institutions de la République exceptée l'Assemblée Nationale, dans les services des collectivités territoriales décentralisées et dans les établissements publics à caractère administratif, social, scientifique ou culturel de l'Etat ou des communes.

CHAPITRE II :

DES EMPLOIS PUBLICS ET DES PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE.

Section 1 :

Des emplois publics

Article 3 : Au sens de la présente loi, l'emploi public est la dénomination professionnelle d'un ensemble d'activités ou de tâches nécessitant de la part de son titulaire des connaissances ou aptitudes précises dans le domaine concerné et concourant à l'exécution d'une mission de service public.

Il s'exécute à travers des postes de travail.

Les litiges nés de la gestion de ces emplois relèvent de la juridiction administrative.

Article 4 : Les emplois publics permanents sont prévus dans les tableaux prévisionnels définissant les cadres organiques des services publics, lesquels déterminent, par structure, le nombre des emplois, les profils professionnels exigés ainsi que l'évolution, à moyen terme, des effectifs nécessaires à la réalisation des missions de chaque administration ou de chaque institution de l'Etat ou des communes concernées par la présente loi.

Les cadres organiques des administrations sont proposés par les ministres et les présidents des institutions de l'Etat et soumis pour avis aux ministres en charge de la fonction publique et des finances. Ces derniers introduisent, conjointement en Conseil des Ministres, les cadres organiques pour adoption.

Les conditions et les procédures pour la dotation et la nomination aux hauts emplois techniques dans l'administration sont fixées par décret

pris en Conseil des Ministres sur proposition du ministre en charge de la fonction publique.

Section 2 :

Des personnels de la fonction publique.

Article 5 : Les personnels de la fonction publique comprennent :

- les fonctionnaires de l'Etat ;
- les fonctionnaires territoriaux ;
- les agents contractuels de l'Etat ;
- les agents contractuels des collectivités locales.

Article 6 : Les fonctionnaires de l'Etat sont des agents qui, nommés dans un corps et titularisés dans un grade de la hiérarchie des cadres de l'administration publique, ont vocation à occuper des emplois permanents d'un niveau correspondant, dans les services centraux ou déconcentrés de l'Etat et des institutions de la République, des collectivités territoriales décentralisées.

Article 7 : Les agents contractuels de l'Etat sont des personnes recrutées par contrat, pour occuper des emplois publics permanents ou non, dans les services centraux ou déconcentrés de l'Etat, des institutions de la République et des collectivités territoriales décentralisées.

CHAPITRE III :

DES ORGANES CONSULTATIFS ET DU CONSEIL DE SANTE.

Section 1 :

Des organes consultatifs de la fonction publique.

Article 8 : Il est créé auprès du ministre en charge de la fonction publique qui en assure la présidence, un Comité Consultatif Paritaire de la Fonction Publique (CCPPF).

Le Comité Consultatif Paritaire de la Fonction Publique est saisi, pour avis et suggestions sur l'élaboration, la révision ou toute modification du statut général de la fonction publique, des statuts spéciaux et des statuts

particuliers ainsi que des problèmes concernant la rémunération et les avantages accordés aux agents de la fonction publique.

Il est également saisi de questions spécifiques, notamment les avantages de toutes natures à accorder aux agents de l'Etat.

Le Comité Consultatif Paritaire de la Fonction Publique est composé, en nombre égal, de représentants de l'Administration et les représentants des organisations syndicales les plus représentatives.

Il comprend, en outre, des experts désignés par le ministre en charge de la fonction publique et ayant voix consultative.

Les attributions, l'organisation et le fonctionnement du Comité Consultatif Paritaire de la Fonction Publique sont définis par décret pris en Conseil des Ministres, sur proposition du ministre en charge de la fonction publique.

Article 9 : Il est créé au niveau de chaque département ministériel et de chaque institution de l'Etat, une commission administrative paritaire de nature consultative composée, en nombre égal, de représentants de l'administration et de représentants du personnel.

La commission administrative paritaire statue en matière de titularisation, de notation, d'avancement de grades, de discipline et de récompenses.

Il est également créé au sein de chaque administration déconcentrée, une commission administrative paritaire départementale. Celle-ci prépare les travaux des commissions administratives centrales correspondantes.

La commission administrative paritaire départementale peut, cependant, avoir des compétences propres.

Il est, en outre, créé auprès de chaque maire, une commission administrative paritaire communale.

Les attributions, la composition et le mode de fonctionnement des commissions administratives paritaires sont définis par décret pris en Conseil des Ministres.

Section 2 :

Du Conseil de Santé.

Article 10 : Il est créé auprès du ministre en charge de la santé, un Conseil de Santé. Le Conseil de Santé est obligatoirement saisi, par le

ministre chargé de la fonction publique ou par les maires, de tous les problèmes médicaux concernant les agents publics de l'Etat et des collectivités locales, notamment :

- les aptitudes physique et mentale pour le maintien dans la fonction publique ;
- les congés de maladie et ceux de longue durée ;
- la réintégration après lesdits congés ;
- la réforme pour raison médicale, maladie ou accident professionnel.

Toutefois, le Conseil de Santé peut être directement saisi par le ministre chargé de la santé des cas d'évacuations sanitaires.

Il est créé au niveau du département, un conseil départemental de santé.

Les attributions, l'organisation et les modalités du fonctionnement du Conseil de Santé et de ses démembrements départementaux sont précisées par décret pris en Conseil des Ministres.

TITRE 2 :

DES REGLES APPLICABLES A TOUS LES PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE

CHAPITRE 1^{ER} :

DU RECRUTEMENT

Section 1 :

Des conditions générales.

Article 11 : L'accès à la fonction publique est ouvert à égalité de droit, sans distinction aucune, à tous les Béninois remplissant les conditions requises pour chaque emploi postulé, sous réserve des sujétions propres à certains emplois définis par les statuts particuliers et les mesures docimologiques.

Article 12 : Nul ne peut être admis sous le régime du présent statut :

- 1°) s'il ne possède la nationalité béninoise ;
- 2°) s'il ne jouit de ses droits civiques et s'il n'est de bonne moralité ;

- 3°) s'il ne se trouve en position régulière au regard de la réglementation sur le service militaire ;
- 4°) s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique et mentale pour l'exercice de l'emploi et s'il n'est reconnu soit indemne de toute affection tuberculeuse, cancéreuse, nerveuse, poliomyélitique ou lépreuse, soit définitivement guéri ;
- 5°) s'il n'est âgé :
 - de 18 ans au moins et,
 - de 35 ans au plus pour les agents des catégories C et D,
 - 40 ans au plus pour les agents des catégories B et Aau 31 décembre de l'année au titre de laquelle le recrutement est organisé.

La limite d'âge d'accès aux corps de l'enseignement supérieur et des corps correspondants de la recherche est fixée à 45 ans ;

- 6°) s'il n'est détenteur de l'un des diplômes requis par le statut particulier régissant le corps de recrutement ;
- 7°) s'il a fait l'objet d'une condamnation à une peine d'emprisonnement ferme de trois (03) mois au moins ou de dix-huit (18) mois avec sursis suite à la commission d'infractions intentionnelles.

Article 13 : Le candidat recruté doit fournir :

- 1. une demande de nomination ou d'engagement ;
- 2. une fiche de renseignements dûment remplie et signée ;
- 3. un extrait d'acte de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu ;
- 4. un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois (03) mois ;
- 5. un état signalétique des services militaires (ou de pièces établissant que l'intéressé est en règle vis-à-vis des lois sur le recrutement de l'armée) ;
- 6. un certificat médical d'aptitude délivré par un médecin du travail ou par des médecins agréés par l'Etat et indiquant que l'intéressé est apte à l'exercice de l'emploi public auquel il postule et indemne de toute affection tuberculeuse, cancéreuse, nerveuse, poliomyélitique ou lépreuse ou en est définitivement guéri ;

7. une copie certifiée conforme du diplôme et/ou du titre exigé ;
8. un certificat de prise de service ;
9. deux (2) photos d'identité ;
10. un formulaire d'engagement au Code des Valeurs et d'Éthique de la Fonction Publique dûment rempli.

La liste des pièces peut être complétée ou modifiée par arrêté du ministre en charge de la fonction publique.

Article 14 : L'acte constatant le recrutement de l'agent public doit porter les mentions ci-après :

- les références de l'acte d'état civil ;
- la date et le lieu de naissance ;
- la date de première prise de service ;
- le numéro matricule.

Ces mentions seules font foi durant toute la carrière de l'agent.

Section 2 :

Des modalités d'accès à la fonction publique

Article 15 : Les emplois à pourvoir sont déterminés chaque année, par arrêtés conjoints des ministres en charge de la fonction publique et de finances, au regard des emplois prévus dans les cadres organiques et autorisés par la loi des finances.

Est interdit tout recrutement qui n'a pas effectivement pour objet de pourvoir à la vacance de l'un des emplois spécifiés à l'article 4 ci-dessus.

Toute procédure de recrutement doit respecter le principe de l'égal accès des citoyens aux emplois publics.

CHAPITRE II :

DES OBLIGATIONS ET DROITS DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Section 1 :

Des obligations

Article 16 : Indépendamment des obligations et droits résultant des dispositions spécifiques qui leur sont applicables ou des emplois qu'ils peuvent être appelés à exercer, les personnels de la fonction publique sont et demeurent soumis aux obligations générales indiquées dans le présent chapitre; ils bénéficient, par ailleurs, des droits et garanties qui y sont énoncés.

Les personnels de la fonction publique sont également soumis aux dispositions du Code des Valeurs et d'Éthique de la Fonction Publique.

Article 17 : Les personnels de la fonction publique sont au service de la collectivité nationale.

Article 18 : Tout agent de la fonction publique, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Tout agent de la fonction publique chargé d'assurer la marche d'un service est responsable à l'égard de ses chefs, de l'autorité qui lui a été conférée pour cet objet et de l'exécution des ordres qu'il a donnés.

Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Article 19 : Indépendamment des règles instituées par la loi pénale en matière de secret professionnel, tout agent de la fonction publique est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tous les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Tout détournement, toute communication contraire aux règlements, de pièces ou de documents de service à des tiers sont interdits.

En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur en matière d'accès aux documents administratifs, l'agent de la fonction publique ne peut être délié de cette obligation de discrétion ou dispensé de l'interdiction édictée par l'alinéa 2 ci-dessus qu'avec l'autorisation du ministre, du maire ou du président de l'institution de la République dont il relève.

Article 20 : Il est interdit à tout agent de la fonction publique d'exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit. Les conditions dans lesquelles il peut être exceptionnellement dérogé à cette interdiction sont fixées par décret pris en Conseil des Ministres.

Il est également interdit à tout agent de la fonction publique, quelle que soit sa position, d'avoir, par lui-même ou par personne interposée, sous quelque dénomination que ce soit, dans une entreprise soumise au

contrôle de son administration ou service, ou en relation avec son administration ou son service, des intérêts de nature à compromettre son indépendance.

Lorsque le conjoint de l'agent de la fonction publique exerce à titre professionnel une activité privée lucrative, susceptible de porter atteinte à l'intérêt du service, déclaration doit être faite à l'administration ou au service dont il relève.

L'autorité compétente prend, s'il y a lieu, les mesures propres à sauvegarder les intérêts du service.

Article 21 : Toute faute commise par un agent de la fonction publique dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. Lorsqu'un agent de la fonction publique a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que l'incompétence n'a pas été soulevée, l'administration doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à cet agent, le défendre et le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

Article 22 : L'obligation de discrétion professionnelle prévue à l'article 19 ci-dessus ne s'applique pas à la dénonciation, dans les conditions fixées par la loi pénale, des crimes ou délits dont l'agent de la fonction publique a pu avoir connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ni aux témoignages qu'il peut être appelé à rendre à la demande d'une autorité judiciaire.

Pour chaque administration ou service, le ministre ou le maire prend toutes dispositions utiles à la préservation du secret des documents de service ; il fixe notamment les règles de communication desdits documents aux personnes étrangères à l'administration ou au service.

Article 23 : L'interdiction prévue à l'article 20 ci-dessus concernant l'exercice à titre professionnel d'une activité lucrative ne s'applique pas à la production d'œuvres scientifiques, littéraires, artistiques ou à la production agricole.

Par décision spéciale des ministres ou des maires dont ils relèvent, certains agents publics peuvent être autorisés à procéder à des consultations ou expertises. Cette autorisation est de droit lorsque la consultation ou l'expertise est demandée par une autorité administrative ou judiciaire.

Un décret pris en Conseil des Ministres précise les conditions d'application des dispositions ci-dessus.

Article 24 : Un agent de la fonction publique ne doit assumer aucune fonction ou occuper une position, se livrer à aucune transaction ou avoir aucun intérêt financier, commercial ou matériel qui soit incompatible avec ses fonctions, charges ou devoirs.

Sans préjudice des incompatibilités déjà définies par la loi ou par les règlements, l'agent de la fonction publique doit, dans la mesure où cette formalité est exigée par les textes régissant sa situation professionnelle, déclarer ses intérêts financiers et commerciaux ou les activités entreprises à des fins lucratives, par lui-même ou par des membres de sa famille, si cela peut donner lieu à conflit d'intérêts.

En cas de conflit d'intérêts éventuel, entre sa situation professionnelle et son intérêt particulier, il doit mettre fin aux activités susceptibles de donner lieu à un tel conflit.

Article 25 : Les agents de la fonction publique doivent, en toutes circonstances, assurer leurs fonctions en toute impartialité et se garder de toutes attitudes discriminatoires à l'égard des usagers du service public ainsi que de tous comportements de nature à faire douter de la neutralité du service.

Article 26 : Les agents de la fonction publique doivent, dans le service et en dehors du service, éviter tous comportements susceptibles de compromettre la dignité ou l'honneur de leurs fonctions ou de l'Administration.

Il est formellement interdit à un agent de la fonction publique de solliciter ou de recevoir, directement ou par personne interposée, en raison de ses fonctions, même en dehors de celles-ci, des dons, gratifications ou avantage quelconque.

Article 27 : L'agent de la fonction publique doit exécuter et respecter les règles de droit et veiller à l'exécution des décisions de justice.

L'agent de la fonction publique est tenu de s'acquitter correctement et efficacement de ses obligations et de faire preuve de rigueur et de responsabilité, de dignité, d'intégrité, d'équité, d'impartialité, de loyauté, de civisme et de courtoisie dans l'accomplissement de ses fonctions, notamment dans ses relations, aussi bien avec ses supérieurs, collègues et subordonnés qu'avec le public.

Article 28 : L'agent de la fonction publique ne doit pas user de son poste, de sa fonction ou de sa responsabilité à des fins politiques ou partisans.

L'agent de la fonction publique ne doit pas, au regard de son appartenance politique ou de ses propres croyances idéologiques ou religieuses, influencer ou biaiser les politiques, décisions ou actions que l'Administration a décidé de définir, de prendre ou de mettre en œuvre.

Article 29 : L'agent de la fonction publique est tenu, sauf cas d'autorisation d'absence ou de congé, d'être à son poste de travail pendant toute la durée des heures ouvrables et d'accomplir les tâches qui lui sont confiées.

Section 2 :

Des droits de l'agent de la fonction publique et des conditions devant garantir leur mise en œuvre

Article 30 : L'agent de la fonction publique a droit, après service fait, dans le cadre d'un système incitatif, à une rémunération correspondant à ses responsabilités et performances et lui permettant d'assurer sa dignité.

Article 31 : L'agent de la fonction publique doit être couvert par l'Administration des condamnations civiles prononcées contre lui pour raison de service effectué dans le cadre de la loi.

En dehors des sanctions prévues par la loi, l'agent de la fonction publique ne peut faire l'objet d'aucune mesure de nature à porter atteinte à sa dignité et à son honneur.

Article 32 : L'Etat ou la commune est tenu de protéger l'agent de la fonction publique contre les menaces, harcèlements, attaques, quelle qu'en soit la nature, dont il peut être l'objet dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et réparer, le cas échéant, le préjudice qui en a résulté.

L'Etat ou la commune est subrogé dans les droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces, harcèlements ou attaques, restitution des sommes versées à son agent.

L'Etat ou la commune dispose en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'il peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

Article 33 : Le droit syndical est reconnu aux agents de la fonction publique.

Les syndicats professionnels peuvent ester en justice devant toute juridiction conformément à la réglementation en vigueur.

Toute organisation syndicale d'agents de la fonction publique est tenue d'effectuer, dès sa création, le dépôt de ses statuts et de la liste des administrateurs auprès de l'autorité hiérarchique dont dépendent les agents de la fonction publique appelés à en faire partie et auprès du Ministre chargé de la fonction publique ou du maire concerné.

Article 34 : Le caractère représentatif des organisations syndicales est déterminé par les résultats des élections professionnelles.

Un décret pris en Conseil des Ministres fixe les modalités d'application de l'alinéa 1^{er} ci-dessus.

Article 35 : L'agent de la fonction publique jouit de la liberté d'opinion, de parole, de presse, de correspondance, de réunion, d'association et de manifestation. L'Etat ou la commune assure les conditions matérielles nécessaires à la jouissance de ces droits.

Article 36 : Tout agent de la fonction publique qui s'estime lésé dans ses intérêts professionnels, dispose, en plus des recours administratifs, du droit de recours juridictionnel dans les conditions fixées par la loi.

Article 37 : L'agent de la fonction publique atteint d'infection par le Virus d'Immunodéficience Humaine (VIH) ne peut faire l'objet de traitement discriminatoire dans ses droits et obligations.

Il a droit à une prise en charge médicale, sociale et psychologique.

Lorsque son état de santé ne lui permet plus d'exercer convenablement ses fonctions sur constatation d'un médecin du travail ou d'un médecin agréé, il a droit à un aménagement lui permettant de continuer son travail aussi longtemps que possible.

Un décret pris en Conseil des Ministres sur proposition des ministres en charge du travail et de la santé détermine les conditions d'application des alinéas 2 et 3 ci-dessus.

Section 3 :

De la sécurité et santé au travail

Article 38 : Les conditions de sécurité et de protection nécessaires doivent être assurées sur les lieux de travail.

A cet effet, l'Etat ou la collectivité locale concernée prend toutes les mesures utiles pour assurer la sécurité et la santé dans les administrations publiques et les collectivités locales régies par le présent statut. Les locaux abritant les lieux de travail doivent être aménagés et

équipés de manière à prémunir le mieux possible les agents contre les accidents et maladies, pour le bien-être physique et mental.

Article 39 : L'Etat ou la commune organise des visites médicales périodiques au profit des agents publics.

Il assure le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

Article 40 : L'Etat ou la commune crée dans toute administration publique, un service de santé au travail.

L'Etat ou la commune crée dans toute administration publique un Comité de Sécurité et de Santé au Travail.

Les attributions, l'organisation et le fonctionnement du comité sécurité et de sante au travail sont fixés par décret pris en Conseil des ministres.

La législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail s'applique dans la fonction publique.

Section 4 :

De la protection sociale

Article 41 : Il est institué un régime de protection sociale au profit des agents publics.

Ce régime est composé de :

- une branche d'assurance maladie ;
- une branche d'indemnisation en matière de maladie professionnelle et d'accident de travail ;
- une branche de prestations familiales.

En cas de décès d'un agent de l'Etat en activité, de son conjoint ou de son enfant, l'Etat assure le remboursement des frais funéraires.

Les enfants légitimes, naturels ou adoptifs, mineurs des agents de l'Etat décédés en mission commandée bénéficient d'une assistance matérielle et financière. Cette assistance les accompagne jusqu'à l'âge de vingt-un (21) ans.

Les conditions de jouissance de ces droits sont définies par voie réglementaire.

Article 42 : Les modalités pratiques de mise en place des structures de gestion et les conditions pour bénéficier dudit régime sont fixées par décret pris en Conseil des Ministres.

Section 5 :

Du dialogue social

• **Article 43** : Les commissions administratives paritaires prévues à l'article 9 ci-dessus sont obligatoirement saisies par les travailleurs ou par l'Administration des problèmes qui pourraient porter atteinte aux agents de la fonction publique ou au bon fonctionnement des services.

Les différends collectifs intervenant entre les agents de la fonction publique et l'Etat ou la commune font obligatoirement l'objet de négociations entre les parties concernées. Les commissions, dans le cadre de la prévention des conflits, étudient les problèmes et proposent des approches de solution. Elles font office d'organe de pré conciliation.

A l'issue des travaux de la Commission administrative paritaire siégeant en pré conciliation, il est établi un procès-verbal qui constate l'accord ou le désaccord total ou partiel des parties.

Article 44 : A l'issue de la pré conciliation, en cas d'échec total ou partiel, le ministre de tutelle, le président d'institution de la République ou le maire transmet le procès-verbal de désaccord total ou partiel au ministre chargé de la fonction publique qui tente la conciliation.

Article 45 : La procédure de conciliation est engagée par le ministre chargé de la fonction publique qui, dans ce cas, invite chaque partie à désigner sans délai, quatre (04) représentants aux fins de favoriser le règlement amiable du conflit.

Article 46 : Le ministre chargé de la fonction publique a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des secteurs et de la situation des agents parties au conflit.

Il peut procéder à toutes enquêtes et requérir des parties, la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission.

Il peut recourir aux offices d'experts, et généralement, de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Les parties remettent au ministre chargé de la fonction publique, un mémoire contenant leurs observations. Chaque mémoire est communiqué par la partie qui l'a rédigé à l'autre partie.

Article 47 : Le ministre chargé de la fonction publique convoque les parties qui sont tenues de comparaître devant lui.

Article 48 : A l'issue des travaux, il est établi un procès-verbal qui constate l'accord ou le désaccord total ou partiel des parties.

Ce procès-verbal qui est aussitôt notifié aux parties, précise les points sur lesquels celles-ci se sont mises d'accord et ceux sur lesquels le désaccord persiste.

Article 49: Les accords qui interviennent sont applicables, sauf stipulation contraire, à compter du jour qui suit la signature des procès-verbaux par les parties.

Article 50 : En cas d'échec de la conciliation, le conflit est alors porté devant la Commission Nationale de Négociation.

Article 51 : Le droit de grève est reconnu aux agents de la fonction publique pour la défense de leurs intérêts professionnels collectifs ; il s'exerce dans le cadre défini par la loi.

La grève est une cessation collective et concertée du travail décidée par les travailleurs en vue d'obtenir la satisfaction de leurs revendications d'ordre professionnel.

Elle ne peut être déclenchée qu'après l'échec total ou partiel de la conciliation et suite au dépôt d'un préavis dûment transmis aux autorités compétentes.

Une loi spécifique définit les modalités d'exercice du droit de grève.

CHAPITRE III :

DE L'EVALUATION ET DE LA NOTATION

Article 52: Il est procédé, chaque année, à l'évaluation et à la notation des agents de la fonction publique. L'évaluation et la notation reflètent, à l'exception de toute autre considération, le travail et le comportement de l'agent au cours de l'année de référence ; elles déterminent ses droits à l'avancement de grade.

La notation est établie pour l'ensemble des personnels, entre le 15 septembre et le 15 octobre de chaque année.

La période de référence de la notation au titre de l'année de référence est comprise entre le 15 octobre de l'année précédente et le 15 octobre de l'année de référence.

Le pouvoir de notation appartient au supérieur hiérarchique immédiat de l'agent. Le supérieur hiérarchique l'exerce, en comité de direction de son service, sous le contrôle du ministre, du maire ou du président de l'institution de la République concerné, conformément aux dispositions du décret prévu à l'article 54 ci-dessous.

Toutefois, les personnels en services détachés sont notés par les responsables des organismes auprès desquels ils sont détachés.

L'agent de la fonction publique admis à suivre un stage de formation ou de perfectionnement d'une durée supérieure à six (06) mois est noté par le directeur du stage de l'établissement de formation.

Article 53 : L'agent de la fonction publique qui, à la période fixée pour la notation, se trouve en position d'activité ou dans une situation assimilée à l'activité, en position de détachement ou sous les drapeaux, fait obligatoirement l'objet d'une notation.

L'agent qui, à cette période, est en disponibilité ou suspendu de service ou de fonction, est exclu de la notation.

Article 54 : Les conditions générales d'évaluation et de notation ainsi que les divers éléments à prendre en compte pour l'appréciation du travail et du comportement de l'agent de la fonction publique sont fixés par décret pris en Conseil des Ministres et par le statut particulier du corps d'appartenance de l'agent.

En tout état de cause, la notation annuelle prend en compte les performances et comportements individuels des agents de la fonction publique et la performance du service.

Article 55 : La notation comporte une appréciation et une note chiffrée. Les appréciations sont les suivantes :

- « Agent excellent » ;
- « Très bon agent » ;
- « Bon agent » ;
- « Assez bon agent » ;
- « Agent passable » ;
- « Agent médiocre ».

Chacune de ces appréciations correspond à la note chiffrée globale ci-après :

- Agent excellent : 18 et plus ;
- Très bon agent : égale à 16 et inférieur à 18/20 ;
- Bon agent : égale à 14 et inférieur à 16/20 ;
- Assez bon agent : égale à 12 et inférieur à 14/20 ;
- Agent passable : égale à 10 et inférieur à 12/20 ;
- Agent médiocre : en deçà de 10/20.

Article 56 : Les appréciations « Agent excellent » et « Agent médiocre » doivent être motivées et faire l'objet d'un rapport spécial du notateur, lequel rapport est annexé au bulletin de notes de l'agent concerné.

Article 57 : L'appréciation « Agent excellent » est attribuée à des agents ayant fait preuve de qualités dignes d'être citées en exemple.

Ne peuvent prétendre à l'appréciation « Excellent » que les agents de la fonction publique qui ont été en service effectif pendant au moins neuf (09) mois durant l'année de référence de la notation.

Le bénéfice de cette appréciation est exclu si l'agent de la fonction publique est sous le coup, au moment de la notation, d'une procédure disciplinaire ou s'il a fait l'objet d'une sanction du premier degré au cours de la période de référence de la notation.

L'octroi de l'appréciation " agent excellent " entraîne de plein droit l'inscription, pour l'année de référence, à un tableau d'excellence dont les modalités d'établissement sont définies par décret pris en Conseil des ministres.

Article 58 : Tout agent de la fonction publique, objet d'une sanction du second degré infligée au cours de l'année de référence, ne peut prétendre à une appréciation meilleure à « Passable ».

Article 59 : Les notations sont soumises pour validation au ministre ou au maire, en comité de direction, au plus tard le 30 octobre de chaque année.

Les notes attribuées sont notifiées aux agents de la fonction publique concernés par l'autorité dont ils relèvent.

Article 60 : La notation chiffrée et l'appréciation attribuées peuvent être contestées par l'agent concerné par recours administratif ou par recours contentieux ou par toute autre personne du service ayant intérêt à agir.

Dans le cadre du recours administratif, la commission administrative paritaire est saisie pour avis.

Article 61 : Constitue une faute disciplinaire le fait pour :

- le supérieur hiérarchique immédiat de s'abstenir de procéder à la notation de ses collaborateurs, ou de les noter avec retard, complaisance ou légèreté ;
- les membres de la commission administrative paritaire du département ministériel, de la mairie ou de l'institution de la République régulièrement saisis de ne pas se réunir pour statuer

sur les contestations de notes ou de le faire hors délai, avec retard ou légèreté.

CHAPITRE IV :

DE LA REMUNERATION ET DES AUTRES AVANTAGES

Article 62 : Tout agent de la fonction publique a droit, après service fait, à une rémunération comprenant un traitement soumis à retenue pour pension ou salaire et des accessoires du traitement.

Tout agent de la fonction publique bénéficie, en outre, d'un régime de retraite. A cet effet, durant sa période d'activité, il verse une cotisation.

Article 63 : La rémunération de l'agent de la fonction publique comporte le traitement, les prestations familiales et, le cas échéant, les primes et indemnités.

Outre ces émoluments, des avantages sociaux en nature peuvent être accordés à certaines catégories d'agents de la fonction publique.

Article 64 : Des avantages de caractère pécuniaire peuvent venir en supplément du traitement et des prestations familiales et prennent, selon la nature des avantages concernés, la dénomination de primes ou celle d'indemnités.

Les primes sont des suppléments de traitement destinés à rétribuer l'accomplissement de prestations spéciales indispensables au service public, la manière exemplaire de servir ou certaines sujétions ou conditions particulièrement exigeantes de l'exercice des fonctions.

Les indemnités ont pour objet de compenser certains aléas ou charges professionnels excédant les conditions normales de l'emploi, de rembourser les frais exposés ou susceptibles d'être exposés du fait des fonctions exercées.

Article 65 : En attendant la parution de son acte de nomination, d'engagement ou la signature de son contrat de travail, l'agent de la fonction publique bénéficie d'une avance sur salaire.

Le montant de cette avance et les conditions de son versement sont fixés par arrêté conjoint du ministre en charge de la fonction publique et des finances.

Article 66 : A condition égale de qualifications, l'Etat doit assurer un même traitement aux agents quelle que soit la structure d'exercice de leur emploi.

CHAPITRE V :

DU REGIME DISCIPLINAIRE

Article 67 : Sans préjudice de l'application, le cas échéant, de la loi pénale, la faute professionnelle ou extra-professionnelle peut entraîner des sanctions disciplinaires à l'encontre de l'agent de la fonction publique mis en cause.

Section 1 :

De la liste des sanctions

Article 68 : Les sanctions disciplinaires sont :

- le rappel à l'ordre ;
- l'avertissement écrit ;
- l'avertissement avec inscription au dossier ;
- le blâme ;
- la mise à pied sans solde de quinze (15) jours ;
- la mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder trente (30) jours ;
- le déplacement d'office ;
- l'exclusion temporaire des fonctions pour une période ne pouvant excéder six (06) mois ;
- le blocage d'avancement d'échelon pour une (01) année ;
- la radiation du tableau d'avancement de grade ;
- l'abaissement d'échelon ;
- la rétrogradation ;
- la mise à la retraite d'office ;
- la rupture du contrat pour faute grave ;
- la révocation sans suspension des droits à pension ;
- la révocation avec perte des droits à pension.

Section 2 :

Du contenu et des effets des sanctions

Article 69 : Le rappel à l'ordre est un avertissement oral adressé à l'agent de la fonction publique suite à une mauvaise conduite.

L'avertissement écrit est une mise en garde adressée à l'agent de la fonction publique lui intimant l'ordre d'assumer les obligations professionnelles conformément aux textes en vigueur.

Le blâme est une réprobation faite à un agent de la fonction publique contre lequel des griefs sont relevés dans sa manière de servir et/ou dans son comportement.

L'avertissement écrit et le blâme sont notifiés par écrit à l'agent qui en est l'objet.

En cas de récidive, l'intéressé s'expose à des sanctions plus sévères.

En outre, compte en est tenu lorsque l'agent qui en est frappé serait éligible, au titre de l'année de sanction, à une récompense statutaire ou autre, en comparaison avec ses collègues jugés plus méritants.

Article 70 : Le déplacement d'office est une mutation par mesure disciplinaire. Les mutations nécessitées par les besoins de service ne sont pas considérés comme déplacements d'office.

Article 71 : Le blocage d'avancement d'échelon pour une (01) année est un retard à l'avancement pour une durée d'un an.

Il prend effet pour compter de la date à laquelle l'agent de la fonction publique qui en est frappé réunit toutes les conditions d'ancienneté requise pour être avancé.

Article 72 : La radiation du tableau d'avancement de grade concerne l'avancement de grade.

Elle proroge d'un (01) an l'ancienneté requise pour être proposé à cet avancement de grade.

Article 73 : L'abaissement d'échelon consiste à ramener l'agent de la fonction publique à un ou plusieurs échelons inférieurs ; il ne peut être prononcé qu'à l'intérieur d'un même grade et ne peut aboutir à faire sortir l'agent de la fonction publique de ce grade.

Au cas où l'application de la sanction aboutirait à sortir du grade l'agent incriminé, celui-ci est ramené à l'échelon de début du grade et ne peut avancer avant quatre (04) ans.

Article 74 : La rétrogradation ou abaissement de grade ramène l'agent de la fonction publique dans le grade immédiatement inférieur sans toutefois qu'il puisse en résulter un changement de catégorie.

Au cas où l'application de la sanction aboutirait à sortir de la catégorie l'agent incriminé, celui-ci est ramené à l'échelon de début du grade de départ et ne peut avancer avant six (06) ans.

Article 75 : La rupture du contrat pour faute grave est la résiliation des liens contractuels avec l'administration après consultation des instances disciplinaires.

CHAPITRE VI :

DES RECOMPENSES

Article 76 : L'agent de la fonction publique dont le dévouement à la chose publique, la probité, la disponibilité et la loyauté permettent dans les circonstances normales ou exceptionnelles, d'obtenir des résultats professionnels par l'accroissement du rendement du service, peut recevoir l'une des récompenses suivantes :

- lettre de félicitation et d'encouragement ;
- témoignage officiel de satisfaction ;
- mention honorable ;
- décoration.

Les statuts particuliers peuvent prévoir d'autres récompenses.

Article 77 : La lettre de félicitation et d'encouragement est décernée par le ministre ou par le maire utilisateur après avis du comité de direction.

Le témoignage officiel de satisfaction est décerné par le ministre chargé de la fonction publique, sur proposition du ministre utilisateur après avis du comité de direction de son département, du président d'institution de la République après avis du comité de direction ou par le maire en comité de direction.

La mention honorable et les décorations sont décernées par décret du Président de la République, sur proposition du Ministre chargé de la fonction publique, après avis du Comité Consultatif Paritaire ou du maire en commission administrative paritaire communale.

Article 78 : Tout acte accordant une récompense doit être motivé et versé au dossier personnel de l'agent intéressé.

Article 79 : Lors d'un avancement au choix, à mérite égal et à ancienneté égale, l'agent de la fonction publique titulaire d'une lettre de félicitation et d'encouragement passe en priorité.

L'agent de la fonction publique qui reçoit deux (02) témoignages officiels de satisfaction en l'espace de cinq (05) ans bénéficie immédiatement d'un avancement d'échelon.

L'agent contractuel de droit public qui reçoit deux (02) témoignages officiels de satisfaction en l'espace de cinq (05) ans bénéficie d'un avenant au contrat lui accordant un avancement d'échelon.

La mention honorable et les décorations donnent également droit immédiatement, à un avancement d'échelon pour les fonctionnaires ou à un gain de salaire pour les agents contractuels de droit public.

Article 80 : Les avancements d'échelons et gains de salaire prévus à l'article 79 ci-dessus sont accordés indépendamment de tout autre droit à l'avancement acquis par l'agent de la fonction publique en vertu des dispositions du présent statut.

Ils peuvent permettre le franchissement automatique de classe avec ancienneté conservée au besoin, compte tenu de la péréquation.

Article 81 : L'agent de la fonction publique hors-classe 2^{ème} échelon qui se voit décerner une décoration, bénéficie d'une bonification de points d'indice correspondant au gain d'indice acquis entre le grade hors-classe 2^{ème} échelon et le grade hors classe 1^{er} échelon.

Article 82 : L'agent de la fonction publique qui cesse définitivement d'exercer ses fonctions peut se voir conférer l'honorariat, soit dans son grade, soit dans le grade immédiatement supérieur.

L'agent de la fonction publique, révoqué ou licencié en vertu de l'article 263 est privé du bénéfice de l'honorariat.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par un décret pris en conseil des ministres sur proposition des ministres en charge de la fonction publique et des finances.

DEUXIEME PARTIE :

**DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS
DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT.**

TITRE 1^{ER} :

DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES DE L'ETAT

CHAPITRE 1^{ER} :

DE LA STRUCTURE DES PERSONNELS

Article 83 : L'ensemble des fonctionnaires de l'Etat soumis au même statut particulier et ayant vocation au même grade constituent un corps.

L'ensemble des corps nécessitant une qualification professionnelle de même nature et entre lesquels sont ménagées des possibilités d'intégration, constitue un cadre.

Chaque corps comprend plusieurs grades.

Le grade définit la position du bénéficiaire dans la hiérarchie de son corps et lui confère vocation à occuper un emploi d'une qualification déterminée.

Chaque grade comprend des échelons.

Article 84 : Les différents corps de fonctionnaires de l'Etat sont regroupés en quatre catégories, compte tenu du niveau de qualification professionnelle pour y accéder.

Les catégories sont désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C et D à savoir :

- catégorie A : catégorie des agents dont les emplois correspondent aux fonctions d'enseignement et de recherche, dans les universités, les instituts de formation supérieure, les laboratoires de recherches et autres centres de niveaux équivalents ainsi qu'aux emplois correspondant aux fonctions de direction, de conception ou de contrôle ;
- catégorie B : catégorie des agents dont les emplois correspondent aux fonctions d'élaboration et d'application à un haut niveau ;
- catégorie C : catégorie des agents dont les emplois correspondent à des tâches d'exécution spécialisées ;

- catégorie D : catégorie des agents dont les emplois correspondent à des tâches d'exécution courantes.

Article 85 : Les catégories sont subdivisées en échelles.

Les échelles sont réparties à raison de trois (03) par catégorie excepté la catégorie D.

Article 86 : Chaque corps est classé dans l'une des échelles à l'intérieur d'une catégorie donnée, compte tenu du niveau de qualification professionnelle requis pour le recrutement direct des agents ayant vocation à accéder audit corps.

Article 87 : En application des dispositions de l'article 83 alinéa 3 ci-dessus, chaque corps comprend cinq grades.

Dans l'ordre hiérarchique croissant, les grades sont les suivants :

- grade initial ;
- grade intermédiaire ;
- grade terminal normal ;
- grade terminal exceptionnel ;
- grade hors classe.

Article 88 Le nombre d'échelons par grade est fixé comme suit :

- | | | |
|-------------------------------|---|--------------|
| - grade initial | : | 4 échelons ; |
| - grade intermédiaire | : | 3 échelons ; |
| - grade terminal normal | : | 3 échelons ; |
| - grade terminal exceptionnel | : | 3 échelons ; |
| - grade hors classe | : | 2 échelons. |

Article 89: 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 définies ci-dessous.

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 de l'alinéa 1^{er} ci-dessus à l'occasion des avancements de grades, après avis de la commission administrative paritaire du département ministériel concerné.

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

- grade initial : 40% ;
- grade intermédiaire : 30% ;
- grade terminal normal : 30% ;
- grade terminal exceptionnel : sans pourcentage ;
- grade hors classe : sans pourcentage.

Article 90 : La catégorie A comprend les emplois correspondant aux fonctions d'enseignement et de recherche, dans les universités, les instituts de formation supérieure, les laboratoires de recherche et autres centres de niveaux équivalents, les emplois de conception, de direction ou de contrôle pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui du doctorat d'Etat, du doctorat de troisième cycle, du doctorat de médecine, du diplôme de sortie du niveau 1 ou 2 d'une école ou d'un institut de formation de l'enseignement supérieur, ou encore d'une maîtrise professionnelle, ou de tout autre diplôme équivalent.

Article 91 : La catégorie A regroupe en trois (03) échelles les fonctionnaires de l'Etat titulaires :

- échelle 1 : du doctorat d'Etat, du doctorat du troisième cycle, du doctorat de médecine, du diplôme du niveau 2 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur ou équivalent, du diplôme d'ingénieur, du master 2, du diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) obtenu après deux (02) années de formation ou équivalent ;
- échelle 2 : du diplôme d'ingénieur des travaux ou équivalent ;
- échelle 3 : du diplôme du niveau 1 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur, licence professionnelle ou équivalent.

Article 92 : La catégorie B comprend les emplois d'application pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui du diplôme universitaire de technologie (DUT), du brevet de technicien supérieur (BTS) ou du baccalauréat plus un diplôme professionnel, du baccalauréat professionnel, ou encore du BEPC avec trois (03) années de formation professionnelle dans une école agréée, ou de tout autre diplôme équivalent.

Article 93 : La catégorie B regroupe en trois (03) échelles les fonctionnaires de l'Etat titulaires :

- échelle 1 : du BTS, DUT ou tout autre titre reconnu équivalent ;

- échelle 2 : du baccalauréat plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après un an de formation ou équivalent ;
- échelle 3 : du baccalauréat professionnel, BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après trois (03) ans de formation ou équivalent.

Article 94 : La catégorie C comprend les emplois pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui correspondant aux diplômes professionnels délivrés par des écoles agréées formant sur la base du Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) après une (01) ou deux (02) années de formation professionnelle, au Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ou aux diplômes professionnels délivrés par les établissements agréés formant sur la base du Certificat d'Etudes Primaires (CEP) plus trois (03) années de formation professionnelle, ou tout autre diplôme reconnu équivalent.

Article 95 : La catégorie C regroupe en trois (03) échelles les fonctionnaires de l'Etat titulaires :

- échelle 1 : du BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après deux (2) ans de formation ou équivalent ;
- échelle 2 : du BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après un (1) an de formation ou équivalent ;
- échelle 3 : du CAP ou CEP plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après trois (3) ans de formation ou équivalent.

Article 96 : La catégorie D à échelle unique comprend les emplois d'exécution pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui correspondant aux diplômes professionnels délivrés par les écoles agréées formant sur la base du CEP et trois années d'études secondaires plus une (01) année de formation professionnelle, du CEP et trois années d'études secondaires plus le permis de conduire ou tout autre diplôme ou qualification équivalente.

Article 97 : En cas de réforme dans le système éducatif, un décret pris en Conseil des Ministres sur proposition conjointe des ministres en charge de l'éducation, de la fonction publique et des finances fixe la liste des diplômes reconnus au plan national et délivrés dans l'enseignement public et privé ainsi que leurs niveaux de classification catégorielle dans la fonction publique.

CHAPITRE II :

DE LA CARRIERE

Section 1 :

Du recrutement

Article 98 : Les fonctionnaires de l'Etat sont recrutés :

1- Par concours direct, sur titre ou après un test :

a) par concours direct ou après un test lorsque les candidats justifient des qualifications professionnelles requises et que leur nombre est supérieur au nombre de places disponibles ;

b) sur titre, lorsque le nombre de candidats justifiant des qualifications professionnelles requises est inférieur ou égal au nombre de places disponibles ; toutefois, l'Administration se réserve le droit de soumettre les candidats concernés à un test de contrôle d'aptitude avant leur recrutement.

2- Par concours externes, parmi les candidats remplissant les conditions de diplôme de base en vue de la formation requise pour la catégorie d'accès, lorsqu'il n'y pas de titulaires du diplôme professionnel de la spécialité pour laquelle le recrutement est demandé.

Les lauréats desdits concours sont astreints à une formation dans les établissements agréés pour la formation professionnelle exigée.

L'âge limite d'entrée dans ces écoles de formation doit être fixé de telle manière que, compte tenu du cycle d'étude, les élèves qui y sont admis soient, à leur sortie, dans la limite d'âge de recrutement dans la fonction publique prévue à l'article 12 ci-dessus.

3-Par concours internes, suivant l'une des possibilités ci- après :

a- *possibilité offerte* aux fonctionnaires en activité, appartenant à une catégorie immédiatement inférieure et justifiant de la qualification professionnelle requise pour le recrutement par voie de concours direct ou sur titre dans le même cadre d'emploi.

Les intéressés subissent les mêmes épreuves que celles organisées à l'intention des candidats au concours direct de recrutement mentionné ci-dessus.

- b- *possibilité offerte* aux fonctionnaires en activité, appartenant à une catégorie immédiatement inférieure et détenteur du diplôme requis en vue de la formation pour l'accès à la catégorie hiérarchiquement supérieure dans le même cadre d'emploi.

Les intéressés subissent les mêmes épreuves que celles organisées à l'intention des candidats au concours externe de recrutement dans le corps concerné.

Ils sont, par ailleurs, en cas de succès, soumis aux mêmes exigences de formation professionnelle que les lauréats issus du concours externe mentionné ci-dessus.

Les candidats au concours internes doivent être au moins titularisés dans leur corps.

Article 99 : La mise en compétition des postes à pourvoir a lieu à dates périodiques pour l'ensemble des emplois vacants. Elle fait obligatoirement l'objet d'une annonce sous forme d'un avis officiel d'appel à candidature.

Les modalités d'organisation et de publication des résultats des concours directs, externes ou internes et des tests de sélection sont fixées par arrêtés conjoints des ministres en charge de la fonction publique et des finances et du ministre concerné.

Article 100 : Les candidats des catégories A et B admissibles aux épreuves écrites des concours direct et/ou externe sont soumis à une épreuve d'entretien avec un jury.

Les modalités d'organisation et de déroulement de cette épreuve sont précisées par arrêté conjoint des ministres en charge de la fonction publique, des finances et de l'éducation nationale.

En cas de nécessité, l'acte portant ouverture du concours de recrutement direct et/ou externe précise l'organisation d'une épreuve d'entretien pour les candidats admissibles des catégories C et D.

Article 101 Les pourcentages de répartition entre les divers modes de recrutement sont fixés comme suit :

- | | |
|---------------------------------------|--------|
| - concours direct et/ou externe | 70 % ; |
| - concours internes | 30 %. |

Si dans un mode déterminé le nombre de candidats ne permet pas d'atteindre le pourcentage ainsi fixé, la différence entre ce nombre et celui des places à pourvoir est reportée sur l'autre mode de recrutement.

Article 102 : Les concours de recrutement sont organisés, soit en concours communs pour le recrutement dans plusieurs corps, soit en concours spéciaux pour le recrutement dans chaque corps.

Dans les deux cas, les épreuves des concours directs et des concours professionnels sont toujours distinctes.

Les modalités d'organisation, de correction et de délibération des concours sont fixées par arrêtés des ministres chargés de la fonction publique, des finances et, le cas échéant, de l'éducation.

Article 103: Il est ouvert au nom du fonctionnaire, lors de son recrutement, au niveau du ministère en charge de la fonction publique, un dossier individuel en double exemplaire. Un exemplaire est conservé au ministère de la fonction publique et l'autre adressé au ministère de tutelle et tenu au niveau de celui-ci.

Le dossier individuel est ouvert pour toute la carrière de l'agent et reçoit :

- à sa création, le dossier de recrutement fourni par l'agent et prévu à l'article 13 ci-dessus;

- tous les actes d'administration de la carrière de l'agent notamment :

- l'acte de nomination;
- l'acte de titularisation;
- les actes d'avancement et de promotion;
- les actes portant sanction à l'encontre de l'agent;
- les actes portant récompenses au profit de ce dernier;
- les actes portant changement de position au profit de l'agent;
- les actes portant changement de département ministériel ou d'institution de l'agent;
- les bulletins de notes.

Le dossier individuel tenu au niveau du ministère de tutelle reçoit également les actes de gestion de la carrière de l'agent tels que les titres de congés, les actes portant affectation, les autorisations d'absence.

Un arrêté du ministre en charge de la fonction publique peut compléter ou modifier la liste des pièces devant être versées au dossier du fonctionnaire.

Article 104 : Les candidats indiqués à l'article 98 points 2 et 3-b sont, en cas de réussite :

- engagés et nommés élèves-fonctionnaires dans leurs corps ;
- astreints à signer un engagement aux termes duquel ils s'engagent à servir l'Etat pendant :

- * dix (10) ans pour les agents de la catégorie A ;
- * cinq (05) ans pour les agents de la catégorie B ;
- * trois (03) ans pour les agents de la catégorie C.

Si par leur faute, ils ne peuvent respecter cet engagement, ils sont tenus de rembourser les frais supportés par l'Etat du fait de la scolarité qu'ils ont suivie pour leur formation.

Article 105 : Pendant la période de formation, les candidats admis qui doivent être formés sur le territoire national perçoivent une allocation mensuelle non soumise à retenue pour pension et non imposable et dont les taux sont fixés par décret pris en Conseil des Ministres.

Les élèves-fonctionnaires et les fonctionnaires en formation aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du territoire national continuent de percevoir la totalité de leurs émoluments.

Article 106 : La formation des élèves fonctionnaires peut se faire par la pratique au cas où il n'existe pas une école de formation appropriée.

Aucune formation par la pratique ne peut être validée au cas où il existe une école de formation appropriée sur le territoire national.

La durée de la formation par la pratique ne peut être inférieure à celle d'une école de formation.

Les conditions de déroulement de la formation sont fixées par arrêtés conjoints des ministres chargés de la fonction publique, des finances et de l'éducation.

La nomination de l'élève fonctionnaire dans le corps d'accès n'interviendra que si la formation a été achevée avec succès. En cas d'insuccès, une seule reprise de période de formation est autorisée, période à l'issue de laquelle l'élève-fonctionnaire est licencié en cas d'un nouvel échec.

Dans le cas où le postulant à la formation est un fonctionnaire, il est réintégré dans son corps d'origine en cas d'insuccès après la seconde période de formation.

Section 2 :

Du stage probatoire et de la titularisation.

Article 107 : Les agents recrutés par concours direct ou sur titre sont nommés en qualité de fonctionnaires stagiaires dans les corps correspondant aux emplois de recrutement.

Ils ne peuvent être titularisés dans l'un des grades de ces corps que s'ils ont satisfait aux exigences du stage probatoire.

Le stage probatoire est la période d'observation au cours de laquelle le nouvel agent doit prouver sa valeur professionnelle ainsi que ses qualités morales et confirmer ses aptitudes physique et mentale à assurer les fonctions auxquelles il aspire.

La durée du stage probatoire ne peut être inférieure à douze (12) mois à compter de la date de nomination dans le corps.

Sont dispensés du stage probatoire, les fonctionnaires admis dans un corps :

- soit par concours interne en application des dispositions de l'article 98 point 3 ci-dessus ;
- soit par concours professionnel, en application des dispositions de l'article 137 ci-dessous ;
- soit par changement de corps, en application des dispositions de l'article 148 ci-dessous ;
- soit par intégration après une période de détachement, en application des dispositions de l'article 185 ci-dessous ou après une période de service contractuel d'une durée de deux (02) ans dans le même cadre, suivie d'un rapport d'évaluation.

Article 108 : Le stage probatoire se déroule sous la supervision d'un maître de stage ayant pour responsabilités essentielles d'encadrer, d'orienter et de conseiller le fonctionnaire stagiaire. Le maître de stage rédige un rapport d'évaluation sur le stagiaire.

Le maître de stage est désigné par le directeur de service à l'occasion de la prise de service du stagiaire.

Sous peine de nullité, le certificat de première prise de service doit comporter l'identité du maître de stage.

Article 109 : A l'issue du stage probatoire, les fonctionnaires stagiaires des catégories A et B sont astreints à la présentation d'un rapport de fin de stage devant la commission administrative paritaire du ministère ou de l'institution de stage.

Quant aux fonctionnaires stagiaires des catégories C et D, ils sont soumis à un entretien devant la même commission.

Un arrêté du ministre en charge de la fonction publique détermine les modalités de mise en œuvre des dispositions ci-dessus.

Article 110 : A l'expiration de l'année de stage probatoire, le fonctionnaire stagiaire est :

- soit confirmé dans un emploi par sa titularisation à l'échelon inférieur du grade de début du corps considéré ;
- soit licencié ;
- soit autorisé à effectuer une nouvelle année de stage à l'issue de laquelle il est et ce, après constitution d'un nouveau dossier comportant un nouveau rapport de son supérieur hiérarchique couvrant la période de prolongation du stage, soit titularisé, soit licencié. Cette autorisation de reprise du stage, ne peut en aucun cas, être renouvelée.

La titularisation, le licenciement ou le renouvellement de stage sont prononcés après avis de la commission administrative paritaire du département dont relève le fonctionnaire.

Les statuts particuliers de certains corps peuvent, en raison des exigences qui leur sont propres, instituer comme préalable à la titularisation, la prestation d'un serment ou l'obligation d'avoir à occuper certains emplois, la souscription d'une assurance dont la nature et les modalités sont déterminées par décret.

Le fonctionnaire stagiaire régulièrement noté de façon satisfaisante et non titularisé dans les délais réglementaires par suite d'une défaillance de l'Administration est rétabli dans ses droits à compter de la date normale de titularisation avant toute répression disciplinaire éventuellement entamée à son encontre pour faute commise après expiration du délai réglementaire du stage.

Les statuts particuliers de certains corps spécifiques peuvent déroger à l'obligation du stage probatoire.

Article 111 : Le temps de stage est pris en compte pour l'avancement du fonctionnaire stagiaire titularisé comme temps de service accompli dans l'échelon inférieur du grade du début du corps considéré.

Le temps de stage est également validé pour la constitution du droit à pension.

Pour l'application des deux (02) premiers alinéas du présent article, il n'est toutefois tenu compte que de la durée normale d'une année de stage et éventuellement des périodes de congés rémunérés. Toutefois, le temps de formation des élèves fonctionnaires est pris en compte pour le tiers de sa valeur à la titularisation pour l'avancement d'échelon.

Article 112 : L'organisation du stage probatoire et le régime des fonctionnaires stagiaires sont fixés par les règlements d'application du présent statut.

CHAPITRE III :

DES DISPOSITIONS RELATIVES A L'ORGANISATION DES CARRIERES DES AGENTS DE L'ETAT

Section 1 :

De l'organisation des carrières : évaluation, notation, avancement, formation professionnelle, valorisation des acquis de la compétence, de l'expertise et du mérite exceptionnel et changement de corps.

Sous-section 1 :

Des avancements

Article 113 : L'avancement du fonctionnaire comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

Tout avancement se traduit par une augmentation de traitement.

A- De l'avancement d'échelon

Article 114 : L'avancement d'échelon consiste en l'accession, au sein d'un même grade, à un échelon supérieur.

Article 115 : Le temps à passer dans chacun des échelons est fixé à deux (02) ans pour tous les corps.

Le fonctionnaire qui, à la date d'effet de l'avancement, est en disponibilité ou suspendu de fonction, est exclu du bénéfice de l'avancement d'échelon.

Article 116 : L'avancement d'échelon est automatique.

Dans le cadre d'une simplification administrative et comptable, les actes d'avancement sont pris par trimestre.

Un décret pris en Conseil des Ministres, sur proposition du ministre en charge de la fonction publique, détermine les dispositions de mise en œuvre de l'alinéa 2 ci-dessus.

B- De l'avancement de grade

Article 117 : L'avancement de grade s'effectue, de façon continue, de grade à grade, à l'intérieur du corps. Il donne à son bénéficiaire, vocation à occuper l'un des emplois correspondant au nouveau grade.

Les statuts particuliers énumèrent les emplois que les fonctionnaires du corps ont vocation normale à exercer ainsi que les différents postes correspondant à chaque grade et déterminés dans le plan de carrière défini pour les fonctionnaires dudit corps.

Article 118 : L'avancement de grade a lieu au choix et à l'ancienneté au profit des fonctionnaires inscrits en raison de leur mérite à un tableau annuel d'avancement établi, sur proposition du ministre utilisateur ou du président d'institution, par le ministre chargé de la fonction publique, après avis de la Commission Nationale d'Avancement.

Article 119 : Sont inscrits au tableau d'avancement de grade, les fonctionnaires d'un même corps ayant atteint le dernier échelon de leur grade.

L'avancement de grade ne peut avoir lieu qu'au profit des fonctionnaires inscrits au tableau d'avancement, et dans l'ordre dudit tableau.

Article 120 : Le tableau d'avancement de grade est préparé et arrêté annuellement par chaque ministre utilisateur, le 1^{er} septembre au plus tard, après avis de la commission administrative paritaire de son département siégeant en commission sectorielle d'avancement de grade.

Les tableaux sectoriels d'avancement de grades sont transmis au ministre en charge de la fonction publique le 15 septembre au plus tard.

Le ministre en charge de la fonction publique arrête, le 1^{er} décembre au plus tard, les tableaux nationaux d'avancement de grade par corps, après avis de la Commission Nationale d'Avancement de Grade.

Les tableaux nationaux d'avancement de grade prennent effet le 1^{er} janvier suivant la date de leur établissement.

Ils cessent d'être valables à l'expiration de l'année pour laquelle ils sont dressés. Les tableaux d'avancement doivent être rendus publics, par insertion au Journal Officiel, dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle ils ont été arrêtés.

La composition, les attributions et le fonctionnement de la Commission Nationale d'Avancement de Grade sont fixés par décret pris en Conseil des Ministres.

Article 121 : Pour l'établissement d'un tableau d'avancement, il doit être procédé au niveau des commissions sectorielles et de la Commission Nationale d'Avancement de Grade à un examen approfondi de la valeur professionnelle du fonctionnaire de l'Etat, compte tenu principalement des notes obtenues par lui et des appréciations formulées par son supérieur hiérarchique immédiat.

Les fonctionnaires sont inscrits au tableau par ordre de mérite. Les fonctionnaires dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté. Lorsque qu'ils ont la même ancienneté, le mérite est déterminé sur une période suffisamment longue pour les départager.

Les fonctionnaires proposables pour un avancement de grade peuvent être entendus soit d'office, soit sur leur demande, par les commissions d'avancement de grade.

Article 122 : Pour avancer au premier échelon du grade supérieur, le fonctionnaire doit avoir obtenu une moyenne cumulée au moins égale à quatorze sur vingt (14/20) en note chiffrée des trois (3) dernières notations précédant l'année d'inscription au tableau d'avancement.

En tout état de cause, le nombre de candidats promus ne peut excéder le nombre de vacances prévues conformément au pourcentage de fonctionnaires prévus dans chaque grade.

Lorsqu'un candidat remplissant les conditions de moyenne exigée à l'alinéa 1^{er} ci-dessus ne peut avancer en raison des dispositions de l'alinéa 2 ci-dessus au titre de l'année de référence, il avance d'office l'année suivante lorsqu'il réunit la moyenne exigée.

Un arrêté du ministre en charge de la fonction publique fixe les modalités d'établissement, de validité et de publication du tableau d'avancement.

En cas d'épuisement du tableau, il est procédé à l'établissement d'un tableau supplémentaire.

Article 123 : Les mouvements d'avancement de grade sont annuels et prennent effet financier pour compter du premier jour du trimestre suivant la date à laquelle l'avancement de grade a été accordé.

Ne peuvent bénéficier de l'avancement de grade que les fonctionnaires se trouvant, à la date d'effet de la promotion, en position d'activité, de détachement ou sous les drapeaux.

Article 124 : Le fonctionnaire détaché pour exercer une fonction politique bénéficie d'avancement et de promotion automatiques pendant l'exercice de ladite fonction.

La liste des fonctions politiques est déterminée par décret pris en Conseil des Ministres.

Article 125 : Les conditions de prise en compte des services militaires ou autres pour le calcul de l'ancienneté de service retenue pour l'avancement d'échelon et l'avancement de grade sont fixées par des dispositions spéciales.

Article 126 : Les fonctionnaires ayant atteint le dernier échelon du grade hors-classe bénéficient, tous les trois (3) ans, d'une bonification de points d'indice correspondant au gain d'indice acquis entre le grade hors-classe 2^e échelon et le grade hors-classe 1^{er} échelon.

Toutefois, le bénéfice du gain d'indice acquis conformément aux dispositions de l'alinéa 1^{er} ci-dessus n'est pas pris en compte à l'occasion des divers reclassements.

La bonification de points d'indice ci-dessus mentionnée n'est pas soumise à retenue pour pension.

Sous-section 2 :

De la formation professionnelle, de la valorisation des acquis de l'expérience, de l'expertise et du mérite exceptionnel

A- De la formation Professionnelle

Article 127 : Tout fonctionnaire a le droit et le devoir au cours de sa carrière, d'améliorer et de compléter sa formation professionnelle, soit par la voie du perfectionnement, soit par la voie de la spécialisation.

La formation professionnelle des fonctionnaires a pour objet de leur permettre d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions de compétences et d'efficacité pour satisfaire les besoins de l'administration et des usagers.

La mise en formation doit obligatoirement tenir compte des besoins réels des administrations ou services contenus dans le plan de formation.

Article 128 : Tout reclassement suite à une formation requiert que le fonctionnaire ait terminé avec succès des études de niveau correspondant à la catégorie d'accès.

Pour être admis à entreprendre la formation visée à l'alinéa 1^{er} ci-dessus, le fonctionnaire doit :

- être désigné pour une formation inscrite au plan de formation du ministère ou de l'institution et destiné à pourvoir un emploi prévu aux cadres organiques ;
- avoir fait l'objet d'un avis favorable de l'autorité hiérarchique, motivé notamment par sa dernière notation et par la spécialité du corps auquel il envisage accéder.

Un décret pris en Conseil des ministres sur proposition du ministre en charge de la fonction publique détermine les conditions générales de mise en stage des fonctionnaires.

Article 129 : Les différents types de formation auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires sont :

- les formations diplômantes;
- le stage de spécialisation ;
- le stage de perfectionnement ou de recyclage.

Les fonctionnaires sont placés en position de stage de formation diplômante d'accès aux emplois ou catégories supérieurs et de stage de spécialisation par une décision du ministre chargé de la fonction publique.

Les modalités de mise en stage et de rémunération des fonctionnaires pendant la période de stage sont déterminées par décret pris en Conseil des Ministres, sur proposition des ministres en charge de la fonction publique et des finances.

Article 130 : La position de stage de formation d'accès aux emplois ou catégories supérieurs est celle du fonctionnaire qui, à la suite d'une sélection, est placé dans un établissement agréé de formation, pour une durée au moins égale à neuf (09) mois, en vue de lui faire acquérir des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice d'un emploi immédiatement supérieur.

Seuls les stages de formation débouchant sur un niveau de qualification supérieure et sanctionnés par un diplôme exigé pour une promotion normale dans la hiérarchie des emplois, donnent lieu à une promotion hiérarchique.

En tout état de cause, la mise en stage du fonctionnaire, quelle que soit la durée de la formation, ne doit viser que l'accès à une catégorie immédiatement supérieure à celle du corps d'appartenance.

La promotion hiérarchique qui permet aux agents de passer de la catégorie inférieure à une catégorie autre que celle immédiatement supérieure est rigoureusement proscrite.

Article 131 : L'équivalence des diplômes étrangers aux diplômes nationaux ou leur classement à l'un des paliers d'intégration prévus par la présente loi est définie par la Commission Nationale d'Etudes des Equivalences de Diplômes.

La composition et le fonctionnement de cette commission sont déterminés par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition conjointe des ministres en charge de la fonction publique et de l'enseignement supérieur.

Article 132 : La position de stage de spécialisation est celle dans laquelle le fonctionnaire, tout en restant dans son emploi ou son corps, s'exerce à en approfondir certains aspects particuliers dans un établissement ou centre agréé de formation.

Les stages de spécialisation, quels que soient leur durée et leur nombre, ne peuvent donner lieu à une promotion hiérarchique.

Les fonctionnaires justifiant des titres de spécialisation dans leur domaine de formation ont droit à une indemnité non soumise à retenue pour pension et non imposable dont le taux est fixé par décret pris en Conseil des Ministres.

Article 133 : La position de stage de perfectionnement ou de recyclage est celle d'une durée inférieure à six (06) mois au cours de laquelle le

fonctionnaire actualise ses connaissances ou adapte ses aptitudes aux progrès scientifiques et technologiques.

Le stage de perfectionnement ou de recyclage ne donne droit ni à une promotion hiérarchique ni à une prime de spécialisation.

Article 134 : Les diplômes obtenus en cours de carrière à l'issue de formations non prévues aux plans de formation ne sont pris en compte que lors des recrutements périodiques dans la fonction publique en application des dispositions de l'article 98 point 3 du présent statut.

Article 135 : Les fonctionnaires de l'Etat désignés pour suivre un stage de formation professionnelle sont, dans cette position et pendant toute la durée du stage, considérés comme étant en activité dans leur administration ou service d'origine.

Les intéressés sont placés dans cette position par décision du ministre chargé de la fonction publique prise en conformité avec les règlements intervenus dans chaque département, administration ou service.

B- De la valorisation des acquis de l'expérience

Article 136 : La valorisation des acquis de l'expérience des fonctionnaires se fait par concours professionnel ou par examen professionnel.

Article 137 : Les concours professionnels sont organisés en vue de la promotion d'une catégorie inférieure à une catégorie immédiatement supérieure.

Pour faire acte de candidature, les fonctionnaires doivent avoir effectué au moins cinq (05) années de services effectifs dans un emploi du corps s'ils sont à l'échelle 3 de leur catégorie, quatre (04) années de services effectifs s'ils sont à l'échelle 2 de leur catégorie, trois (03) années de services effectifs s'ils sont à l'échelle 1 de leur catégorie.

Le temps passé dans les échelles à l'intérieur d'une même catégorie est cumulatif pour l'ancienneté totale requise pour prendre part au concours professionnel.

Les statuts particuliers déterminent les conditions de formation dont doivent justifier les candidats ou les lauréats aux concours professionnels des différents corps.

Article 138 : Les concours professionnels sont organisés tous les quatre (04) ans pour chaque cadre d'emploi. Les conditions d'organisation de ces concours sont définies par arrêté conjoint des ministres en charge de la fonction publique, des finances et du ministre de tutelle.

Article 139 : Les fonctionnaires admis aux concours professionnels sont reclassés à l'échelle inférieure de la catégorie du corps d'accès pour compter du lendemain de la date de la fin du déroulement des épreuves aux grades et échelons comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur ancienne situation.

Les intéressés sont astreints à une formation professionnelle d'une durée d'un (01) an au moins à l'issue de laquelle ils accèdent, en cas de succès, à l'échelle supérieure de leur corps aux grades et échelons comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui que confère leur reclassement à l'échelle inférieure.

Lorsque la formation n'a pas été concluante, ils sont autorisés à effectuer un nouveau cycle de formation à l'issue duquel ils seront, en cas de succès, reclassés à l'échelle supérieure de leur corps.

En cas de nouvel échec, ils seront maintenus à l'échelle inférieure de leur catégorie.

Dans tous les cas, ils ne conservent dans leur grade et échelon aucune ancienneté.

Le reclassement des fonctionnaires admis aux concours professionnels donnant accès à la catégorie A échelle 3 est subordonné à une formation de mise à niveau obligatoire.

Les conditions d'organisation des formations sont fixées par arrêté du ministre en charge de la fonction publique et du ministre utilisateur.

Les reclassements par suite de concours professionnels prennent effet financier au premier jour du trimestre suivant la date de proclamation des résultats.

Article 140 : Les fonctionnaires admis dans un corps par concours professionnel sont nommés et reclassés dans leur nouveau grade sans être astreints au stage probatoire.

Article 141 : Les examens professionnels sont organisés pour le passage d'une échelle à une autre au sein d'une même catégorie.

Article 142 : Les examens professionnels sont organisés tous les trois (03) ans pour chaque cadre d'emploi. Les conditions d'organisation de ces

examens sont définies par arrêté conjoint des ministres en charge de la fonction publique, des finances et du ministre de tutelle.

Article 143 : Les fonctionnaires admis aux examens professionnels sont reclassés dans l'échelle d'accès à concordance de grade et d'échelon.

Les reclassements par suite d'examens professionnels prennent effet financier pour compter du premier jour du trimestre suivant la date de proclamation des résultats.

Article 144 : Seuls les corps classés dans les catégories C, B et A3 peuvent faire l'objet d'intégration par voie de concours professionnels.

L'accès aux échelles 1 et 2 de la catégorie A est subordonné à une formation diplômante.

Article 145 : Dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le ministre de la Fonction Publique élabore un répertoire des hauts emplois techniques et les profils correspondants.

Ce répertoire est approuvé par décret pris en Conseil des Ministres et actualisé tous les trois (03) ans.

Article 146 : Le fonctionnaire de la catégorie A qui publie des travaux de recherche qui contribuent de façon originale à l'avancée de la science ou de la technologie est nommé expert dans son domaine.

De même, le fonctionnaire de la catégorie A qui conçoit des méthodes et des procédures de travail dans l'Administration qui contribuent de façon originale à des réformes ou à la résolution des problèmes liés à son domaine est nommé expert dans ledit domaine.

Les modalités de mise en œuvre des alinéas ci-dessus sont définies par décret pris en Conseil des ministres sur proposition conjointe des ministres en charge de la fonction publique, de l'enseignement supérieur, du développement et des finances.

Un répertoire des experts est établi par le ministre en charge de la fonction publique et approuvé par décret pris en Conseil des Ministres.

C- Du changement de corps

Article 147 : La nomination d'un fonctionnaire dans un corps autre que celui dans lequel il a été titularisé peut avoir lieu dans les conditions normales de recrutement fixées par la présente loi.

Article 148 : Nonobstant les conditions définies à l'article 12 ci-dessus, les fonctionnaires reconnus inaptes, par le Conseil de Santé, à exercer les emplois d'un corps donné, ainsi que ceux ayant exercé pendant cinq (05) années consécutives après leur titularisation, des fonctions autres que celles dévolues à leur corps d'origine, peuvent être nommés dans un autre corps appartenant à la même catégorie hiérarchique s'ils répondent à des niveaux de qualification comparables à ceux normalement exigés des fonctionnaires appartenant audit corps.

Le changement de corps ne peut être prononcé que sur la demande du fonctionnaire.

Article 149 : Le changement de corps est prononcé par le ministre chargé de la fonction publique sur saisine du ministre dont relève le fonctionnaire et après avis motivé du ministre dont dépend le corps d'accès.

Article 150 : Le fonctionnaire nommé dans un nouveau corps selon la procédure fixée aux articles 148 et 149 ci-dessus est intégré grade pour grade dans le nouveau corps sans être astreint à effectuer un stage probatoire.

L'intéressé conserve dans ce grade et cet échelon l'ancienneté qu'il réunissait dans ses anciens grade et échelon. Toutefois, cette ancienneté n'entre en ligne de compte que pour l'ancienneté requise pour prendre part aux concours professionnels.

Section 2 :

Des positions

Article 151 : Tout fonctionnaire est obligatoirement classé dans l'une des positions suivantes :

- 1- en activité ;
- 2- en détachement ;
- 3- en disponibilité ;
- 4- hors cadre ;
- 5- sous le drapeau.

Sous-section 1 :

De la position normale d'activité

Article 152 : L'activité est la position du fonctionnaire qui, régulièrement titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondants.

Sont également considérés comme étant en activité les fonctionnaires en position de congé ou en stage de formation professionnelle.

Les seuls congés autorisés sont :

- le congé annuel ;
- le congé de maladie ;
- le congé de maternité ;
- le congé de formation ;
- le congé pour raisons familiales ;
- les congés pour examen ;
- les autorisations spéciales et permissions d'absence.

a) Des congés annuels, autorisations spéciales et permissions d'absence

Article 153 : Le fonctionnaire en activité a droit à un congé annuel avec traitement d'une durée de trente (30) jours consécutifs pour une année de services accomplis.

La possibilité de cumul ne peut excéder trois (03) années.

Article 154 : Pour l'ouverture du droit au congé annuel, sont considérés comme services accomplis :

- les congés de maladie ou de maternité ;
- le congé accordé au fonctionnaire pour accomplir une période d'instructions militaires ;
- le congé pour examen ;
- les périodes passées en stages de formation professionnelle ;
- les autorisations spéciales et permissions d'absence.

Article 155 : L'Administration a toute liberté de planifier, compte tenu des nécessités du service, les départs en congé.

Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congé annuel.

Article 156 : Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé annuel de trente (30) jours n'est pas remplacé dans son emploi ; à l'expiration du congé, il retourne à son poste.

Lorsque les nécessités du service ne permettent pas l'application de l'alinéa ci-dessus, la nouvelle affectation du fonctionnaire doit lui être notifiée avant son départ en congé.

Article 157 : Des autorisations spéciales d'absence avec traitement et non déductibles du congé annuel peuvent être accordées aux représentants des travailleurs dûment mandatés par leur supérieur hiérarchique.

Article 158 : Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une permission spéciale avec traitement pour événements familiaux, dans les conditions ci-après :

- en cas de décès ou de maladie grave de conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe : trois (03) jours ;
- en cas de mariage du fonctionnaire : trois (03) jours ;
- en cas de mariage d'un enfant du fonctionnaire : un (01) jour ;
- en cas de naissance survenue dans le foyer du fonctionnaire : trois (03) jours.

Les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux, se prescrivent dans les trente (30) jours qui suivent l'évènement.

Dans une limite maximum de dix (10) jours par an, ces permissions ainsi que les délais de route, s'il en est éventuellement accordé, n'entrent pas en compte dans le calcul du congé annuel.

b) : Des congés de maladie, de convalescence, de longue durée et de maternité

Article 159 : Outre le congé annuel, le fonctionnaire peut prétendre :

- à des congés de maladie et, en ce qui concerne le personnel féminin, à des congés de maternité ;
- à des congés de convalescence ;
- à des congés de longue durée.

Article 160 : En cas de maladie dûment constatée et mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, il est mis en congé de maladie.

La durée maximum du congé de maladie est de six (06) mois pendant une période de douze (12) mois consécutifs. Pendant les trois (03) premiers mois, le fonctionnaire en congé de maladie conserve l'intégralité de son traitement ; celui-ci est réduit de moitié pendant les trois (03) mois suivants; le fonctionnaire conserve, en outre, ses droits à la totalité des compléments pour charges de famille.

Toutefois, en ce qui concerne certaines maladies nécessitant un traitement long et dispendieux, le congé de maladie peut, sur proposition du conseil de santé, être transformé en congé de convalescence.

La durée maximum du congé de convalescence est de neuf (09) mois dont trois (03) mois à traitement entier et six (06) mois avec demi traitement ; si la maladie ouvrant droit au congé de convalescence est imputable aux risques professionnels, le congé peut être prolongé à concurrence d'une durée maximum de deux (02) ans dont un (01) an avec traitement entier, et un (01) an avec demi traitement.

Si la maladie est la conséquence soit d'un acte de dévouement dans un intérêt public, soit d'une lutte ou d'un attentat subi à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

Article 161 : Pour bénéficier du congé de maladie, le fonctionnaire doit adresser à l'autorité dont il relève une demande appuyée d'un certificat délivré, soit par un médecin de l'Administration, soit par un tradi-praticien agréé par l'Etat.

La décision de congé est prise par le ministre chargé de la fonction publique, après avis du Conseil de Santé.

A l'expiration de la première période de trois (03) mois, le fonctionnaire en congé de maladie est soumis à l'examen du Conseil de Santé. Si de l'avis de ce dernier, l'intéressé n'est pas en état de reprendre son service, il lui est accordé une nouvelle période de trois mois de congé de maladie.

Le fonctionnaire qui a obtenu pendant une période de douze (12) mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de six (06) mois et n'est pas reconnu par le conseil de santé, apte à reprendre son

service est, s'il ne peut prétendre au bénéfice d'un congé de convalescence ou d'un congé de longue durée, soit mis en disponibilité dans les conditions prévues à l'article 188 ci-après, soit sur sa demande et s'il est reconnu définitivement inapte, admis à la retraite.

Article 162 : Le congé exceptionnel de maladie prévu à l'article 160 ci-dessus est accordé par périodes successives de trois (03) mois au minimum et de six (06) mois au maximum par le ministre chargé de la fonction publique.

Article 163 : La transformation du congé de maladie en congé de convalescence dans les conditions prévues à l'article 161 ci-dessus, est prononcée par décision du ministre chargé de la fonction publique, sur proposition du Conseil de Santé.

Les prolongations de congés de convalescence sont accordées dans les mêmes conditions par périodes successives de trois (03) mois ; le fonctionnaire qui, à l'issue de la dernière période de congé de convalescence à laquelle il peut légalement prétendre n'est pas reconnu, par le Conseil de Santé, apte à reprendre son service est, soit mis en disponibilité dans les conditions prévues à l'article 187 du présent statut, soit, sur sa demande et s'il est reconnu définitivement inapte, admis à la retraite.

Dans le calcul de la durée du congé de convalescence, il est tenu compte du congé de maladie qui l'a précédé.

Article 164 : En cas de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, poliomyélitique, lépreuse ou de séquelles graves résultant des maladies cardio-vasculaires et des maladies du système nerveux central d'origine non alcoolique, de la maladie d'immuno déficience acquise, le fonctionnaire est mis en congé de longue durée.

Dans cette position, il conserve pendant les trois (03) premières années, l'intégralité de son traitement.

Pendant les deux (02) années suivantes, il subit une retenue de moitié en conservant, en outre, ses droits à la totalité des compléments pour charges de famille.

Toutefois, si la maladie ouvrant droit au congé de longue durée a été contractée dans l'exercice de ses fonctions, les délais fixés aux alinéas précédents sont respectivement portés à cinq (05) et à trois (03) années.

Peuvent également prétendre au bénéfice du congé de longue durée, les fonctionnaires qui sont soit mobilisés et atteints d'infirmités contractées ou aggravées au cours d'une guerre ou d'une expédition déclarée campagne de guerre, soit victimes civiles de guerre, lorsque, à

l'un de ces titres, ils bénéficient d'une pension prévue par la législation ou la réglementation en vigueur.

Article 165 : Le congé de longue durée est accordé au fonctionnaire sur sa demande, après avis du Conseil de santé, par le ministre chargé de la fonction publique.

Si l'autorité hiérarchique sous les ordres de laquelle sert le fonctionnaire juge que celui-ci se trouve dans une situation propre à motiver l'octroi du congé de longue durée, elle peut provoquer son examen par le conseil de santé.

Les prolongations de congé de longue durée sont accordées dans les conditions prévues au 1^{er} alinéa du présent article par périodes successives de trois (03) mois au minimum et de six (06) mois au maximum.

Le fonctionnaire qui, à l'issue de la dernière période de congé de longue durée à laquelle il peut légalement prétendre, est, soit mis en disponibilité dans les conditions prévues par l'article 187 ci-dessous, soit, sur sa demande et s'il est reconnu définitivement inapte, admis à la retraite.

Lorsqu'un congé de longue durée fait suite à un congé de maladie ou de convalescence, son point de départ est reporté à la date de début du congé de maladie ou de convalescence.

Article 166 : Le fonctionnaire mis en congé de maladie de longue durée est, à l'expiration de ce congé et après avis du Conseil de Santé :

- soit réintégré dans son service s'il est définitivement guéri ;
- soit admis à un régime d'invalidité ou de retraite anticipée dans les conditions fixées par le régime général de retraite applicable aux fonctionnaires, s'il est reconnu définitivement inapte.

Article 167 : Lorsqu'un fonctionnaire intéressé néglige de demander à être soumis à l'examen du conseil de santé, soit pour la prolongation d'un congé de maladie, soit pour la transformation d'un congé de maladie en congé de convalescence ou la prolongation d'un congé exceptionnel de maladie ou d'un congé de longue durée, soit pour la reconnaissance de son aptitude à reprendre le service à l'issue d'une période régulière de congé, le ministre ou le président d'institution de la République dont il relève doit provoquer cet examen, en temps opportun.

Article 168 : Le personnel féminin bénéficie d'un congé avec solde entière pour couches et allaitement ou congé de maternité.

Le congé de maternité, d'une durée de quatorze (14) semaines dont six (06) avant et huit (08) après l'accouchement est accordé aux femmes fonctionnaires par le Ministre dont elles dépendent, sur leur demande appuyée d'un certificat médical délivré soit par un médecin de l'Administration, soit par un médecin agréé par l'Etat.

La femme fonctionnaire qui accouche avant d'avoir cessé ses activités conformément aux dispositions prévues à l'alinéa 2 ci-dessus perd son droit au bénéfice du congé antérieur à la délivrance.

Si à l'expiration du congé, l'intéressée n'est pas en état de reprendre son service, elle est placée en congé de maladie après avis du Conseil de Santé.

La mère fonctionnaire de retour d'un congé de maternité a droit, dès sa reprise de service, à des repos pour allaitement dont la durée ne peut excéder une heure par journée de travail jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de quinze (15) mois.

Article 169 : Le bénéficiaire d'un congé normal de maladie ou d'un congé de maternité n'est pas remplacé dans son emploi.

Le bénéficiaire d'un congé exceptionnel de maladie, d'un congé de convalescence ou de longue durée peut être remplacé dans son emploi. Lorsqu'il est reconnu apte à reprendre son service, il est réintégré au besoin en surnombre.

Il est tenu compte, pour le choix de son affectation, des recommandations éventuelles formulées par le Conseil de Santé quant aux conditions de son emploi, sans qu'il puisse être porté atteinte à la situation administrative de l'intéressé.

Article 170 : Sauf recommandation contraire du Conseil de Santé, le congé normal de maladie et le congé de maternité sont accordés aux fonctionnaires pour en jouir sur place au lieu de leur affectation.

Article 171 Le fonctionnaire peut bénéficier d'une évacuation sanitaire hors du Bénin sur proposition du Conseil de Santé.

Article 172 : Le temps passé en congé de maladie, en congé de convalescence ou de longue durée avec traitement ou demi traitement est valable pour l'avancement d'échelon, et entre en ligne de compte dans le maximum d'ancienneté exigée pour pouvoir prétendre à un avancement de grade.

Il compte également pour la retraite et donne lieu au temps retenu pour pension.

Article 173 : Le bénéficiaire d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé de convalescence ou de longue durée doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités éventuellement ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

Il est tenu, éventuellement, de signaler ses changements successifs de résidence à l'administration dont il dépend ; le ministre intéressé s'assure que le titulaire du congé n'exerce effectivement aucune activité interdite à l'alinéa précédent.

En cas de violation de cette interdiction, la rémunération du fonctionnaire est suspendue jusqu'au jour où l'intéressé cesse l'activité interdite.

Sous peine de suspension de sa rémunération, le titulaire d'un congé exceptionnel de maladie, de convalescence ou de longue durée doit également se soumettre, sous le contrôle du Conseil de Santé, aux prescriptions que son état exige.

c) : Des congés pour examens ou concours

Article 174 : Des congés avec traitement peuvent être accordés aux fonctionnaires pour leur permettre de subir les épreuves des concours ou examens auxquels ils sont appelés à se présenter en vue de leur accession aux hiérarchies supérieures ou présentant un intérêt direct pour le déroulement de leur carrière.

Article 175 : La durée du congé pour examen ou concours est égale à la durée des épreuves du concours ou de l'examen subi par le fonctionnaire, augmentée, le cas échéant, des délais de route normaux aller et retour du lieu d'affectation au centre du concours ou d'examen. Cette durée ne peut, en aucun cas, dépasser un (01) mois.

Sous-section 2 :

Des positions exceptionnelles

a) : Du détachement

Article 176 : Le détachement est la position des fonctionnaires qui, affectés auprès d'organismes autres que ceux objet de l'article 2 de la présente loi, continuent de bénéficier des droits à l'avancement 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 leurs fonctions.

Le détachement du fonctionnaire 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 à l'étranger ou dans les organismes internationaux ;
- 3-détachement pour une mission auprès d'une entreprise publique ou privée en vue d'y exercer une fonction de direction, d'encadrement ou de recherche présentant un caractère d'intérêt public au service du développement national.

Article 177 : Le détachement pour exercer une fonction politique ainsi que pour remplir un mandat dans les organismes directeurs des organisations de travailleurs constituées à l'échelon national, est prononcé sur demande du fonctionnaire. Dans ce cas, il doit être fait droit à la demande.

Article 178 : Le détachement est prononcé par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre en charge des finances.

Article 179 : Il existe deux (02) sortes de détachement :

- le détachement de courte durée ou délégation ;
- le détachement de longue durée.

Le détachement de courte durée ne peut excéder six (06) mois mais il peut être renouvelé une fois pour une durée égale.

Le détachement de longue durée ne peut excéder cinq (05) années ; il peut être indéfiniment renouvelé par période de cinq (05) années.

Le fonctionnaire qui fait l'objet d'un détachement de longue durée peut être remplacé dans son emploi.

Article 180 : A l'expiration du détachement de longue durée, le fonctionnaire peut être réintégré dans son corps d'origine et affecté dans un emploi correspondant à son grade.

En cas de détachement d'office, le fonctionnaire est immédiatement réintégré dans son corps d'origine et au besoin en surnombre s'il est mis fin à son détachement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions.

Article 181 : Le fonctionnaire de l'Etat bénéficiaire d'un détachement de longue durée est noté par l'autorité dont il dépend dans l'administration ou le service où il est détaché.

En cas de détachement de courte durée, l'autorité dont dépend le fonctionnaire transmet au ministre dont relève le corps d'origine une appréciation sur l'activité du fonctionnaire détaché.

Article 182 : Le fonctionnaire détaché dans les conditions prévues à l'article 178 continue de percevoir la rémunération afférente à son grade et à son échelon dans son corps d'origine si le nouvel emploi occupé comporte une rémunération moindre.

Dans tous les autres cas, le fonctionnaire détaché perçoit, dans cette position, le traitement et les indemnités afférents au nouvel emploi qu'il exerce.

Article 183 : Le fonctionnaire détaché supporte sur le traitement d'activité afférent à son grade et à son échelon dans le corps d'origine la retenue prévue par la réglementation de la caisse de retraite à laquelle il est affilié.

L'organisme auprès duquel le fonctionnaire est détaché est redevable envers le Trésor Public de la part contributive de l'employeur. Cette contribution n'est toutefois pas exigible en ce qui concerne les agents détachés pour exercer une fonction politique ou remplir un mandat dans une organisation de travailleurs constituée à l'échelon national.

L'agent détaché ne peut, sauf le cas où le détachement a été prononcé auprès d'organismes internationaux ou pour exercer une fonction politique, ni être affilié au régime des retraites dont relève la fonction de détachement, ni acquérir, à ce titre, des droits quelconques à pension ou à allocation sous peine de la suspension du régime auquel il était affilié dans son corps d'origine.

Article 184 : Le détachement peut prendre fin à tout moment :

- sur la demande du fonctionnaire détaché ou de l'organisme de détachement ;
- lorsque le fonctionnaire détaché atteint la limite d'âge de l'emploi dans son cadre d'origine pour être mis à la retraite ;

Dans le cas où l'emploi de détachement comporte une limite d'âge inférieure à celle de l'emploi du corps d'origine, il est mis fin au détachement lorsque la limite du nouvel emploi est atteinte.

Les conditions dans lesquelles s'exercent les droits à pension du fonctionnaire détaché sont fixées par le régime de retraite auquel l'intéressé est affilié.

Article 185 : Les fonctionnaires occupant les postes de secrétaires généraux, de responsables à la formation/éducation ouvrière, de responsables à la revendication détenant un mandat régulier des travailleurs au niveau des centrales ou confédérations syndicales, peuvent bénéficier sur leur demande, d'une mise à disposition de leur organisation aux fins de l'exercice de leur mandat.

Les fonctionnaires représentants des travailleurs ci-dessus désignés reprennent service ipso facto dans leur administration d'origine à la fin de leur mandat.

La procédure et les modalités du bénéfice des mises à disposition des organisations des travailleurs seront précisées par décret pris en Conseil des Ministres, sur proposition du ministre en charge de la fonction publique et après avis du Comité Consultatif Paritaire de la Fonction Publique.

Article 186 : Le fonctionnaire placé auprès d'un département ministériel ou d'une institution de l'Etat autre que celui dont il relève normalement n'est pas en détachement, mais il est mis à disposition.

Pour être placé dans cette position, l'administration demandeur doit :

- préciser l'emploi vacant correspondant au profil du fonctionnaire sollicité ;
- préciser la durée d'utilisation des services de l'intéressé ;
- s'engager à remettre le fonctionnaire à la disposition de son département d'origine à l'échéance de la période d'utilisation.

b) De la disponibilité

Article 187 : La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier dans cette position, de tous ses droits à l'avancement et à la retraite.

La disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office à l'expiration d'un congé de maladie, de convalescence ou de longue durée.

Le personnel féminin, bénéficie en outre, d'une disponibilité spéciale.

Le fonctionnaire mis en disponibilité qui, lors de sa réintégration refuse le poste qui lui est assigné, peut être licencié conformément aux dispositions statutaires.

Article 188 : La mise en disponibilité sur demande du fonctionnaire ne peut être accordée et renouvelée tacitement que dans les cas suivants :

1. accident ou maladie grave du conjoint ou d'un enfant ;
2. études ou recherches présentant un intérêt général ;
3. pour exercer une activité dans une entreprise privée ou publique à caractère commercial ou industriel ;
4. convenances personnelles à condition d'avoir été titularisé dans son corps

Dans tous les cas, la durée de la disponibilité ne peut être inférieure à un (01) an.

Article 189 : La mise en disponibilité ne peut être prononcée d'office que dans le cas où le fonctionnaire ayant épuisé ses droits au congé de maladie ou de convalescence ou de longue durée prévu à l'article 165 ne peut à l'expiration de la dernière période de congé et de l'avis du conseil de santé, reprendre son service.

Dans le cas de la disponibilité d'office, faisant suite à un congé de maladie, l'agent placé dans cette position perçoit, pendant les six (06) premiers mois, la moitié de son traitement d'activité tout en conservant ses droits à la totalité de ses allocations familiales.

La disponibilité prononcée d'office ne peut excéder une (01) année ; elle peut être renouvelée à deux (02) reprises pour une durée égale.

A l'expiration de la 3^{ème} année de disponibilité, le fonctionnaire est, soit réintégré dans son administration, soit, s'il est reconnu inapte par le Conseil de Santé, mis à la retraite ou licencié s'il n'a pas droit à pension.

En cas de licenciement dans les conditions prévues à l'alinéa 4 ci-dessus, une rente dont les modalités feront l'objet d'une réglementation particulière pourra lui être accordée.

Toutefois, si à l'expiration de cette même période, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service mais qu'il résulte d'un avis du Conseil de Santé qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un 3^{ème} renouvellement.

Article 190 : La mise en disponibilité est accordée de droit au fonctionnaire, sur sa demande pour élever un enfant de moins de cinq (05) ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

La disponibilité peut être également accordée de droit, sur sa demande, au fonctionnaire pour suivre son conjoint si ce dernier est astreint à établir sa résidence habituelle en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu de l'exercice des fonctions de l'agent postulant.

Par contre, la mise en disponibilité ne peut être accordée au fonctionnaire suspendu de ses fonctions ou sous le coup de poursuites disciplinaires.

Article 191: Le fonctionnaire mis en disponibilité, sur sa demande, n'a droit à aucune rémunération.

Toutefois, le fonctionnaire placé en disponibilité en application de l'article 188, alinéa 1^{er} ci-dessus, perçoit la totalité des allocations familiales.

Article 192 : La disponibilité est prononcée par arrêté conjoint du ministre en charge de la fonction publique et du ministre chargé des finances, après avis du ministre dont relève le fonctionnaire.

Article 193 : La disponibilité prend fin à l'expiration de la période pour laquelle elle a été accordée.

Le fonctionnaire mis en disponibilité est tenu de solliciter sa réintégration six (06) mois au moins avant l'expiration de la période accordée.

c) Des dispositions communes au détachement et à la disponibilité

Article 194 : La proportion maximum des fonctionnaires susceptibles d'être détachés ou mis en disponibilité dans un corps ne peut excéder 20%.

Les détachements pour exercer des fonctions politiques ou pour remplir un mandat d'organisation des travailleurs constituée à l'échelon

national n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de cette proportion.

Article 195 : La période de disponibilité ne proroge pas l'âge et le nombre d'années de service requis pour la mise à la retraite.

d) : De la position hors cadre

Article 196 : La position hors cadre est celle dans laquelle un fonctionnaire détaché dans un emploi ne conduisant pas à pension du régime général des retraites, peut être placé, sur sa demande, pour continuer à servir dans le même emploi. Dans cette position, l'agent cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite dans son corps d'origine.

Le fonctionnaire en position hors cadre est soumis au régime statutaire ou de retraite régissant la fonction qu'il exerce dans cette position.

Article 197 : Peut être placé dans la position hors cadre prévue à l'article 196, tout fonctionnaire ayant accompli au moins quinze (15) années de services effectifs dans un emploi conduisant à pension du régime général des retraites ou sous les drapeaux, et qui en fait la demande dans un délai de trois (03) mois suivant le détachement ou son renouvellement.

La mise hors cadre prononcée par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé des finances et du ministre dont relève le fonctionnaire, ne comporte aucune limitation de durée.

Article 198 : Le fonctionnaire en position hors cadre peut demander sa réintégration dans son corps d'origine.

Les droits à pension de l'intéressé au regard du régime général recommencent à courir à compter de la date de la réintégration.

Toutefois, dans le cas où il ne pourrait prétendre à une pension au titre du régime de retraite auquel il est affilié pendant sa mise hors cadre, il peut, dans les trois (03) mois suivant sa réintégration, solliciter sa prise en compte dans le régime général.

Les cotisations auxquelles il est astreint sont calculées sur les émoluments attachés à l'emploi dans lequel il est réintégré.

Lorsqu'il cesse d'être en position hors cadre et qu'il n'est pas réintégré dans son corps d'origine, l'intéressé peut être mis à la retraite et prétendre, dans les conditions prévues par le régime général des pensions, soit à une pension d'ancienneté, soit à une pension proportionnelle.

e) : De la position sous les drapeaux

Article 199 : Le fonctionnaire incorporé dans une formation militaire pour y accomplir son temps de service légal est placé dans la position dite « sous les drapeaux » ; il est sans traitement d'activité et ne perçoit que sa solde militaire.

La situation des fonctionnaires rappelés ou maintenus sous les drapeaux fait l'objet de dispositions spéciales.

Section 3 :

De la rémunération et des avantages sociaux

Article 200 : Tout fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant un traitement soumis à retenue pour pension ou salaire et des accessoires.

Tout fonctionnaire bénéficie, en outre, d'un régime de retraite. A cet effet, durant sa période d'activité, il verse une cotisation.

Article 201 : La rémunération du fonctionnaire comporte le traitement indiciaire, les prestations familiales et, le cas échéant, des primes et des indemnités.

Outre ces émoluments, des avantages sociaux en nature peuvent être accordés à certaines catégories de fonctionnaires.

Article 202 : Le traitement soumis à retenue pour pension est l'élément principal de la rémunération. Il est défini par un coefficient dénommé indice de traitement affecté à chaque échelon de chaque grade de la hiérarchie des corps des fonctionnaires.

Article 203 : Les statuts particuliers déterminent les indices de traitement affectés à chaque échelon de chaque grade de la hiérarchie des corps des fonctionnaires.

Article 204 : Le montant mensuel du traitement du fonctionnaire est déterminé par application de la valeur du point d'indice à chacun des indices de la grille des traitements.

L'échelonnement de la grille des traitements correspond, à l'intérieur de chaque catégorie, à la hiérarchie des grades et des échelons ; il est fixé par décret pris en Conseil des Ministres.

La valeur du point d'indice est fixée par décret pris en Conseil des Ministres.

Article 205 : Dans la mesure du possible, le fonctionnaire doit exercer l'emploi correspondant à sa catégorie et à son grade. Quelles que soient les fonctions qu'il exerce, le fonctionnaire en activité perçoit le traitement afférent à l'indice dont sont affectés le grade et l'échelon dont il est titulaire.

Article 206 : Des avantages de caractère pécuniaire viennent en supplément du traitement et des prestations familiales et prennent, selon la nature des avantages concernés, la dénomination de primes ou d'indemnités.

Les primes sont des suppléments de traitement destinés à rétribuer l'accomplissement de prestations spéciales indispensables au service public, la manière exemplaire de servir ou certaines sujétions ou conditions particulièrement exigeantes de l'exercice des fonctions.

Les indemnités ont pour objet de compenser certaines charges ou certains aléas professionnels excédant les conditions normales de l'emploi, de rembourser les frais exposés ou susceptibles d'être exposés du fait des fonctions exercées.

Article 207 : Les accessoires du traitement sont :

a) ceux alloués à l'ensemble des fonctionnaires

1- Prestations familiales ;

Elles sont allouées aux fonctionnaires en considération du nombre d'enfants et dans la limite de six (06) enfants.

2- Indemnité de résidence ;

3- Indemnité de logement.

b) ceux alloués aux fonctionnaires selon la nature des emplois et des fonctions

1- Indemnité de responsabilité ou de fonction ;

2- Indemnité représentative de frais ;

3- Indemnité rétribuant des travaux supplémentaires effectifs ;

4- Indemnité de spécialisation ;

5- Indemnité de sujétions ;

6- Indemnité de risques inhérents à l'emploi ;

7- Indemnité de déplacement ;

- 8- Indemnité de transport ;
- 9- Indemnité d'expertise ;
- 10- Indemnité pour travaux n'entrant pas dans les attributions normales du fonctionnaire ;
- 11- Prime de rendement ;
- 12- Prime pour travaux de nuit.

Un décret pris en Conseil des Ministres sur proposition conjointe des ministres en charge de la fonction publique et des finances fixe le régime indemnitaire applicable à l'ensemble des corps des personnels de la fonction publique.

Section 4 :

Du régime disciplinaire

Article 208 : Sans préjudice de l'application, le cas échéant, de la loi pénale, la faute professionnelle ou extra-professionnelle peut entraîner des sanctions disciplinaires à l'encontre du fonctionnaire mis en cause.

Sous-section 1 :

De la liste des sanctions

Article 209 : Les sanctions disciplinaires sont :

A-Sanction du premier degré

- le rappel à l'ordre ;
- l'avertissement écrit ;
- le blâme.

B-Sanctions du deuxième degré

- la mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder quinze (15) jours ;
- la mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder trente (30) jours ;
- le déplacement d'office ;
- le blocage d'avancement d'échelon pour une année ;
- la radiation du tableau d'avancement de grade ;
- l'exclusion temporaire des fonctions pour une période ne pouvant excéder six (06) mois ;
- l'abaissement d'échelon ;

- la rétrogradation.

C- Sanctions du troisième degré

- la mise à la retraite d'office ;
- la révocation sans perte des droits à pension ;
- la révocation avec perte des droits à pension.

Article 210 : Les actes de notification des sanctions sont :

- une note de service pour les sanctions du premier degré ;
- une décision du ministre ou du président d'institution pour les sanctions du second degré ;
- un arrêté du ministre de la fonction publique pour les sanctions du troisième degré.

Sous-section 2 :

Du contenu et effets des sanctions

Article 211: Le rappel à l'ordre est un avertissement oral adressé à un fonctionnaire suite à une mauvaise conduite. Il peut être constaté par écrit.

Le rappel à l'ordre est prononcé dans les cas ci-après :

- trois (03) retards de plus d'une demi- heure au service au cours d'une semaine ;
- mauvais accueil des usagers ;
- abandon injustifié du poste de travail de plus d'une heure ;
- tenue vestimentaire incorrecte ou indécente.

L'avertissement écrit est une mise en garde adressée à un fonctionnaire lui intimant l'ordre d'assumer ses obligations professionnelles conformément aux textes en vigueur.

L'avertissement écrit est prononcé dans les cas ci-après :

- récidive de retard au service après deux rappels à l'ordre ;
- inexécution fautive ou mauvaise exécution d'une tâche confiée à l'agent dans le cadre de son emploi ;
- absence non justifiée d'une demi- journée à deux jours ;
- participation à une grève réputée illégale ;
- propos, réponse ou attitude frisant le manquement à la hiérarchie ;

- refus d'obtempérer à une observation ou à un rappel à l'ordre ;
- partialité dans l'ordre de traitement des dossiers.

Le blâme est une réprobation faite à un fonctionnaire contre lequel des griefs sont relevés dans sa manière de servir et/ou dans son comportement.

Le blâme est prononcé dans les cas ci-après :

- absence non justifiée au-delà de quarante-huit heures ;
- état d'ébriété au service ;
- consommation de boissons alcoolisées au service pendant les heures de travail ;
- non enregistrement d'un courrier affecté ou reçu dans les 48 heures ;
- refus de décharger un courrier ;
- menace contre un travailleur qui n'a pas observé une grève ou incitation à la grève ;
- refus d'obtempérer aux instructions d'un supérieur hiérarchique ;
- harcèlement sexuel sur les lieux de travail ;
- rétention au-delà de 15 jours d'un dossier non traitable parce que incomplet ;
- manquement à l'obligation de réserve ;
- manquement à l'obligation de discrétion professionnelle.

L'avertissement écrit et le blâme sont notifiés par écrit aux fonctionnaires qui en sont l'objet.

En cas de récidive des fautes pour lesquelles ils ont été infligés, les intéressés s'exposent à des sanctions plus sévères.

En outre, compte en est tenu lorsque les agents qui en sont frappés seraient éligibles, au titre de l'année de sanction, à une récompense statutaire ou autre, en comparaison avec leurs collègues jugés plus méritants.

Article 212 : La mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder quinze (15) jours est une suspension de fonction sans solde pour une durée inférieure ou égale à quinze (15) jours.

La mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder quinze (15) jours est prononcée dans les cas suivants :

- état d'ébriété répété et ou consommation de boissons alcoolisées au service sur une période d'un mois ;
- absence de plusieurs jours non autorisée ou non motivée
- rétention au-delà de deux mois sans motif valable des dossiers des usagers ;
- perte fautive de dossier ;
- récidive en matière de manquement à l'obligation de réserve ;
- récidive d'un agent blâmé.

La mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder trente (30) jours est une suspension de fonction sans solde pour une durée inférieure ou égale à trente jours.

La mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder trente (30) jours est prononcée dans les cas suivants :

- insultes, menaces, propos injurieux ou désobligeants à l'endroit d'un usager, d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique ;
- vocifération, tapages bruyants et intempestifs répétés à l'occasion du service ou dans l'exercice de ses fonctions.

Article 213 : Le déplacement d'office est une mutation par mesure disciplinaire. Les changements d'affectation ainsi que les mutations nécessitées par les besoins de service ne sont pas considérés comme déplacements d'office.

Le déplacement d'office est prononcé dans les cas suivants :

- exigence prouvée de pots de vin dans le traitement d'un dossier ;
- divulgation d'une information ou d'un renseignement non autorisé ou classé confidentiel.

Article 214 : Le blocage d'avancement d'échelon pour une (01) année est un retard à l'avancement pour une durée d'un an.

Il prend effet pour compter de la date à laquelle le fonctionnaire qui en est frappé réunit toutes les conditions d'ancienneté requise pour être avancé.

La sanction de blocage d'avancement d'échelon est prononcée dans les cas ci-après :

-refus d'exécuter un ordre ou un travail entrant dans le cadre des activités relevant de l'emploi occupé par l'agent ;

- notation de l'agent en violation de la procédure prescrite ;

-refus de noter un agent ou le noter avec légèreté ou mauvaise foi.

Article 215 : La radiation du tableau d'avancement de grade concerne l'avancement de grade.

Elle proroge d'un (01) an l'ancienneté requise pour être proposé à cet avancement de grade.

La sanction de radiation du tableau d'avancement de grade est prononcée dans les cas suivants :

-violation d'une prescription concernant l'exécution du service public et régulièrement portée à la connaissance de l'agent ;

-preuve d'une incompétence notoire dans le traitement d'un dossier.

Article 216 : L'exclusion temporaire de fonction entraîne la perte de toute rémunération, à l'exception des allocations familiales.

Elle ne suspend pas la retenue pour pension, sauf si la réglementation spéciale aux pensions en dispose autrement.

A la reprise de ses fonctions, le fonctionnaire est tenu au remboursement de la retenue pour pension correspondant à la période d'exclusion.

La sanction d'exclusion temporaire de fonction est prononcée dans les cas ci-après :

- voies de fait commises sur les lieux de travail;

- récidive en matière de harcèlement sexuel ayant fait l'objet d'une poursuite pénale;

- vol ou distraction d'objet du service public ou appartenant à un collègue ou à un usager.

Article 217 : L'abaissement d'échelon consiste à ramener le fonctionnaire à un ou plusieurs échelons inférieurs ; il ne peut être prononcé qu'à l'intérieur d'un même grade et ne peut aboutir à faire sortir le fonctionnaire de ce grade.

Au cas où l'application de la sanction amènerait à sortir le fonctionnaire incriminé du grade, celui-ci est ramené à l'échelon de début dudit grade et ne peut avancer avant quatre (04) ans.

La sanction d'abaissement d'échelon est prononcée dans les cas ci-après :

- manquements graves et/ou négligences coupables dans la tenue et/ou l'entretien d'un matériel, outil de travail, appareil, machine, engin ou véhicule appartenant à l'administration ;
- rétention malveillante d'information dans l'exercice de ses fonctions entraînant le blocage du service ;
- violation du secret professionnel ;
- récidive en matière de manquement à l'obligation de discrétion professionnelle.

Article 218 : La rétrogradation ou abaissement de grade ramène le fonctionnaire dans le grade immédiatement inférieur sans toutefois qu'il puisse en résulter un changement de catégorie.

Au cas où l'application de la sanction amènerait à sortir le fonctionnaire incriminé de la catégorie, celui-ci est ramené à l'échelon de début du grade et ne peut avancer avant six (06) ans.

La sanction de rétrogradation ou d'abaissement de grade est prononcée dans les cas ci-après :

- falsification de documents de l'administration ;
- faux et usage de faux à l'exception de détention et usage de faux diplômes;
- récidive en matière de divulgation ou communication à des tiers de documents ou de renseignements professionnels et des données réputées confidentiels.

Article 219 : La mise à la retraite d'office constitue une cessation définitive de fonction ou de carrière prononcée à l'endroit du fonctionnaire par l'autorité ayant pouvoir de nomination.

La mise à la retraite d'office est prononcée dans les cas ci-après :

- malversation financière d'au moins cinq cent mille (500.000) francs commise par l'agent ayant accompli au moins quinze (15) ans de service ;
- preuve de falsification d'un acte de nomination ou d'engagement ;
- détention non autorisée d'une arme à feu sur les lieux de travail.

Article 220 : La révocation emporte exclusion définitive du fonctionnaire du corps auquel il appartient.

La sanction de révocation sans perte des droits à pension est prononcée à l'encontre du fonctionnaire dans les cas ci-après :

- malversation financière d'au moins cinq cent mille (500.000) francs commise par l'agent ayant accompli moins de quinze (15) ans de service ;
- abandon de poste après soixante (60) jours ;
- détournement de mineur.

La sanction de révocation avec perte des droits à pension est prononcée à l'encontre du fonctionnaire dans les cas ci-après :

- détention et usage de faux diplômes ;
- faux en écriture publique ;
- perte de la nationalité béninoise après une faute ;
- perte des droits civiques ;
- condamnation à une peine d'emprisonnement ferme d'au moins trois (03) mois pour des fautes professionnelles ;
- condamnation à une peine d'emprisonnement ferme d'au moins trois (03) mois pour des fautes intentionnelles non professionnelles ;
- atteinte à la sûreté de l'Etat

Article 221 : Le ministre utilisateur ou le président d'institution concerné transmet directement le rapport circonstancié des faits au ministre en charge de la fonction publique sans consultation de la Commission administrative paritaire de son département, lorsque le fonctionnaire est coupable des fautes ci-après :

- détournement d'objet ou la détérioration volontaire de matériel appartenant à l'Administration ou relevant du patrimoine public ;
- absence de plusieurs jours non autorisée ou non motivée ;
- abandon de poste.

Le ministre en charge de la fonction publique saisit sans délai le conseil national de discipline.

Article 222 : Toute sanction du 3^{ème} degré prononcée contre un fonctionnaire stagiaire pendant la période probatoire, entraîne son licenciement.

Tout fonctionnaire stagiaire ayant écopé d'une sanction du 2^{ème} degré reprend d'office la période de son stage probatoire.

Article 223 : Toute sanction prononcée contre un fonctionnaire doit être affichée pendant une période minimum de quinze (15) jours, à la diligence du supérieur hiérarchique de ce dernier, dans les locaux où l'agent sanctionné exerce son emploi.

L'acte constatant toute sanction prononcée contre un fonctionnaire est classé dans son dossier individuel.

Article 224 : La liste des fautes relatives aux sanctions n'est pas limitative. Les sanctions peuvent être appliquées à d'autres fautes laissées à l'appréciation des autorités investies du pouvoir disciplinaire.

Sous-section 3 :

Des instances disciplinaires

Article 225 : Les instances suivantes sont instituées auprès des autorités administratives habilitées à prononcer des sanctions.

Il s'agit :

- du Conseil National de Discipline ;
- de la Commission Administrative Paritaire siégeant en matière de discipline ;
- du Comité de Direction (CODIR).

La composition et le fonctionnement de ces instances sont fixés par décret pris en Conseil des Ministres.

Article 226 : Le Conseil National de Discipline a compétence pour tous les agents de la fonction publique d'Etat.

Il est placé auprès du ministre chargé de la fonction publique.

Il donne son avis sur les sanctions du troisième degré.

Article 227 : En tant que de besoin, les commissions administratives paritaires des ministères et des institutions de l'Etat sont érigées respectivement en conseils de discipline.

Elles donnent leur avis sur les sanctions du deuxième degré.

Article 228 : Le Comité de Direction a compétence pour les agents de la direction et donne son avis dans le cas de l'avertissement écrit et le blâme.

Le rappel à l'ordre n'implique pas l'accomplissement de la formalité prévue à l'alinéa 1^{er} ci-dessus.

Sous-section 4 :

Du pouvoir disciplinaire

Article 229 : Le pouvoir disciplinaire appartient:

- au ministre chargé de la fonction publique pour les sanctions du 3^{ème} degré ;

- aux ministres utilisateurs et présidents d'institutions pour les sanctions du 2^{ème} degré ;
- aux directeurs centraux, directeurs généraux, directeurs techniques, et directeurs départementaux des ministères et institutions de la République, ambassadeurs ou consuls et préfets, pour les sanctions du 1^{er} degré.

Article 230 : L'avertissement écrit est infligé par les directeurs généraux et directeurs techniques des services centraux ou déconcentrés de l'Etat, les ambassadeurs ou consuls et les préfets après avis du comité de direction de leur structure siégeant en matière disciplinaire.

Article 231 : Les sanctions du deuxième degré sont infligées par les ministres utilisateurs et les présidents des institutions de l'Etat, après avis des commissions administratives paritaires siégeant en matière disciplinaire.

Article 232 : Les sanctions du troisième degré sont infligées par le ministre chargé de la fonction publique, sur saisine des ministres utilisateurs ou des présidents des institutions de l'Etat, et après avis du Conseil National de Discipline.

A cet effet, le ministre utilisateur ou président d'institution concerné transmet au ministre chargé de la fonction publique le dossier disciplinaire constitué des pièces ci-après :

- la demande d'explications ;
- le rapport circonstancié des faits reprochés à l'intéressé ;
- l'acte portant suspension des fonctions et ou salaire de l'intéressé s'il y a lieu ;
- l'acte portant son grade au moment de l'accomplissement des faits ;
- l'attestation de libération définitive s'il y a lieu ;
- l'acte de naissance ;
- le certificat de première prise de service ;
- le certificat de reprise de service s'il y a lieu ;
- le nom d'un (01) agent du même grade que celui du mis en cause ;
- le nom d'un (01) agent du grade immédiatement supérieur à celui du mis en cause ;
- un représentant du personnel au choix du mis en cause.

Article 233 : L'autorité hiérarchique supérieure exerçant le pouvoir disciplinaire est habilitée à infliger les sanctions relevant de la compétence des autorités disciplinaires qui lui sont subordonnées, en cas de défaillance de ces derniers et après mise en demeure.

L'autorité hiérarchique supérieure exerçant le pouvoir disciplinaire dispose également du pouvoir de réformation des sanctions disciplinaires prises par les autorités disciplinaires qui lui sont subordonnées, après avis de l'instance disciplinaire habilitée.

Article 234 : Quel que soit le niveau hiérarchique où l'acte de sanction frappant un fonctionnaire a été pris, ampliation dudit acte est transmise, sans délai, au ministre chargé de la fonction publique pour classement dans le dossier individuel de l'intéressé.

Ampliations desdits actes doivent être adressées au ministre chargé des finances pour ceux ayant un effet financier.

Article 235 : Le ministre chargé de la fonction publique peut se saisir d'office ou être saisi par le ministre utilisateur de toute affaire disciplinaire pour laquelle aucune instance disciplinaire n'a été saisie.

Article 236 : Le ministre chargé de la fonction publique peut saisir toute autorité hiérarchique compétente de toute infraction disciplinaire portée à sa connaissance.

Sous-section 5 :

Des règles générales de la procédure disciplinaire et les recours

Article 237 : Le ministre chargé de la fonction publique exerce son pouvoir disciplinaire après communication au fonctionnaire incriminé du dossier disciplinaire et consultation de l'instance disciplinaire appropriée.

Les sanctions des premier et deuxième degrés sont prononcées sans l'accomplissement des formalités prévues au premier alinéa ci-dessus après demande d'explications adressée à l'intéressé, et avis de l'instance disciplinaire compétente. Dans tous les cas, la décision de sanction doit être motivée.

Le rappel à l'ordre ne nécessite aucune procédure disciplinaire.

Article 238 : Lorsque la réponse à la demande d'explications par le fonctionnaire apporte des justifications suffisantes le mettant hors de cause, la demande d'explications ainsi que la réponse sont classées.

Article 239 : Lorsque la réponse faite à la demande d'explications par le fonctionnaire n'est pas satisfaisante et que la sanction applicable est une sanction de premier degré, le directeur général ou le directeur technique du service central ou déconcentré de l'Etat, l'ambassadeur, le consul ou le préfet, après avis du Comité de direction prend la sanction appropriée

dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle la faute commise ou présumée est constatée.

Article 240 : Lorsque la réponse faite à la demande d'explications par le fonctionnaire n'est pas satisfaisante et que la sanction applicable est une sanction du deuxième degré, le ministre ou le président d'institution utilisateur, après avis du Comité de direction, prend la sanction appropriée dans un délai de trente (30) jours à compter de la date à laquelle la faute commise ou présumée est constatée.

Article 241 : Le pouvoir d'instruction disciplinaire est distinct du pouvoir de sanction disciplinaire.

Le pouvoir d'instruction disciplinaire appartient au supérieur hiérarchique immédiat de l'agent.

Toute autorité investie du pouvoir d'instruction disciplinaire a l'obligation d'ouvrir immédiatement l'action disciplinaire dès que la faute commise ou présumée est constatée.

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire a, de même, l'obligation de sanctionner la faute établie.

Toute autorité qui constate la carence à cet égard d'une autorité disciplinaire qui lui est subordonnée, a le devoir de prescrire à cette dernière l'ouverture immédiate de l'action disciplinaire.

Article 242 : L'autorité investie du pouvoir disciplinaire qui propose une sanction disciplinaire doit se référer expressément à l'obligation professionnelle violée ; elle est tenue, en outre, de circonstancier la faute, de confirmer son imputabilité au fonctionnaire en cause et de motiver le degré de sanction.

La date d'effet de la sanction est la date de demande d'explication ou à défaut la date de la commission des faits.

Article 242 : Sont considérées comme fautes graves les infractions ci-après :

- le refus d'exécuter un ordre ou un travail entrant dans le cadre des activités relevant de l'emploi public occupé ;
- la violation d'une prescription concernant l'exécution du service public et régulièrement portée à la connaissance du fonctionnaire ;
- les voies de fait commises dans les bureaux, locaux, ateliers ou magasins de l'Administration ;

- la violation du secret professionnel ;
- les rixes à l'occasion du travail ou sur les lieux de travail et dépendances ;
- les manquements graves et/ou négligences coupables dans la tenue et/ou l'entretien d'un matériel, outil de travail, appareil, machine, engin ou véhicule appartenant à l'Administration ;
- le détournement d'objets ou la détérioration volontaire de matériel appartenant à l'Administration ou relevant du patrimoine public ;
- l'absence de plusieurs jours non autorisée ou non motivée ;
- l'abandon de poste ;
- les voies de fait commises sur des agents de l'Etat pour les obliger à observer un mot d'ordre de grève ;
- la divulgation et/ou la communication à des tiers de documents et/ou de renseignements professionnels ou données réputés confidentiels ;
- le faux et usage de faux ;
- la falsification de documents de l'Administration ;
- les inscriptions injurieuses sur le matériel, l'immeuble ou le tableau d'affichage d'un des services de l'Administration ;
- le vol ou la complicité de vol au préjudice de l'Administration ;
- l'infraction à la réglementation sur les stupéfiants et les drogues ;
- le port illégal d'arme et de munitions pendant ou à l'occasion du travail ;

En cas de suspension des fonctions pour refus de rejoindre le poste assigné, pour abandon de poste et/ou détournement de deniers publics, le fonctionnaire perd tout droit au traitement.

Article 243 : En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu par le ministre utilisateur.

Le fonctionnaire suspendu ne perçoit que les prestations familiales.

Le Conseil National de Discipline est saisi de l'affaire sans délai et, sous peine de dessaisissement, doit se prononcer dans un délai d'un (01) mois. Ce délai est porté à trois (03) mois en cas d'enquête.

La situation du fonctionnaire suspendu doit être définitivement réglée dans un délai de trois (03) mois, à compter du jour où la décision de suspension a pris effet. Lorsqu'aucune décision n'est intervenue au bout de trois (03) mois, l'intéressé reprend service ipso facto et perçoit à nouveau l'intégralité de son traitement.

Lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction ou n'a été l'objet que d'un avertissement, d'un blâme, d'un déplacement d'office ou d'une radiation du tableau d'avancement ou si, à l'expiration du délai prévu à l'alinéa 4 ci-dessus, il n'a pu être statué sur son cas, il a droit au remboursement des retenues opérées éventuellement sur son traitement.

Article 244 : Lorsqu'un fonctionnaire fait l'objet de poursuite devant un tribunal répressif, la procédure disciplinaire est suspendue jusqu'à ce que la décision du tribunal soit devenue définitive.

L'intéressé est obligatoirement suspendu de ses fonctions lorsqu'une mesure de détention préventive est intervenue à son encontre.

Le délai de trois (03) mois fixé au quatrième alinéa de l'article 243 n'est pas applicable et la situation du fonctionnaire n'est définitivement réglée qu'après que la décision rendue par la juridiction saisie soit devenue définitive. Toutefois, l'intéressé conserve la totalité de ses traitements les trois (03) premiers mois et la moitié de son traitement jusqu'au règlement définitif de sa situation administrative. Il bénéficie de la totalité des prestations familiales.

Lorsque la décision du tribunal n'est pas intervenue jusqu'à six (06) mois de la date prévisible d'admission à la retraite de l'agent, la procédure disciplinaire est exceptionnellement engagée en vue de permettre le traitement de son dossier d'admission à la retraite.

Un décret détermine les modalités d'attribution et de liquidation des droits à pension et à prestations familiales de l'intéressé en cas de condamnation avec perte des droits civiques.

Article 245 : La procédure disciplinaire est engagée par une demande d'explication écrite adressée au fonctionnaire par le supérieur hiérarchique immédiat.

Lorsqu'il doit être procédé à la consultation du Conseil National de Discipline, celui-ci est saisi, sur un rapport du ministre dont dépend l'intéressé, par le ministre chargé de la fonction publique qui doit indiquer clairement les faits répréhensibles et, s'il y a lieu, les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

En cas d'abandon de poste, une lettre de mise en demeure doit être adressée aux parents de l'intéressé. Si aucune suite n'intervient dans un délai d'un mois, le Conseil de discipline peut statuer par défaut.

Article 246 : Le fonctionnaire incriminé a le droit d'obtenir aussitôt que l'action disciplinaire est engagée devant le Conseil National de Discipline la communication intégrale de son dossier disciplinaire.

Il peut présenter devant le Conseil National de Discipline des observations écrites ou verbales, citer des témoins et se faire assister d'un défenseur de son choix.

Si, régulièrement convoqué, il néglige, sans motif valable de se présenter ou de se faire représenter, le Conseil National de Discipline délibère en son absence à la date prévue.

Le droit de citer des témoins appartient également à l'Administration.

Article 247 : Le Conseil National de Discipline peut ordonner une enquête s'il ne s'estime pas suffisamment éclairé sur les faits reprochés à l'intéressé ou sur les circonstances dans lesquelles ces faits ont été commis.

Au vu des observations écrites produites devant lui ou, compte tenu, le cas échéant, des déclarations verbales de l'intéressé et des témoins ainsi que des résultats de l'enquête à laquelle il a pu être procédé, le Conseil National de Discipline émet un avis motivé sur les sanctions qui lui paraissent devoir justifier les faits reprochés à l'intéressé et transmet cet avis au ministre chargé de la fonction publique.

Si le ministre chargé de la fonction publique estime les sanctions proposées par le Conseil sans rapport avec la gravité des fautes commises, il peut demander un nouvel examen du dossier dans un délai d'un (01) mois ; auquel cas, un complément d'information doit être fourni au Conseil.

En tout état de cause, le délai de trois (03) mois prévu à l'article 243, alinéa 4 ne saurait être dépassé.

L'avis du conseil de discipline est consultatif.

Article 248 : Les décisions de sanction sont versées au dossier individuel du fonctionnaire ainsi que, le cas échéant, les avis ou recommandations du Conseil National de Discipline et toutes pièces et documents annexes.

La date d'effet des sanctions disciplinaires est selon le cas la date de commission des faits ou la date à laquelle le rapport d'enquête a découvert le comportement fautif.

Article 249 : Le fonctionnaire frappé d'une peine disciplinaire et qui n'a pas été exclu de l'Administration peut, à l'expiration des délais ci-dessous et à condition qu'il n'ait été l'objet d'aucune autre sanction dans l'intervalle de ces délais, introduire auprès du ministre dont il relève, une

demande de réhabilitation administrative tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste dans son dossier.

Ces délais sont :

- deux (02) ans pour l'avertissement écrit;
- trois (03) ans pour le blâme ;
- cinq (05) ans pour les autres sanctions, à l'exception de la révocation.

Si par son comportement général, l'intéressé a donné satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet, il est fait droit à sa demande.

Il est statué sur son cas, après avis du Comité de direction, de la Commission administrative paritaire ou après avis du Conseil National de discipline, lorsque ce dernier a concouru à la prise de la sanction.

Le dossier du fonctionnaire doit alors être reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du Conseil National de discipline.

La réhabilitation ne donne lieu ni à une reconstitution de carrière, ni à un rappel de traitement.

Article 250 : Le fonctionnaire révoqué ne peut être à nouveau recruté dans l'Administration.

Section 5 :

Des récompenses

Article 251 : Les récompenses qui peuvent être décernées aux fonctionnaires de l'Etat sont celles prévues au chapitre 6 du titre 2 de la première partie de la présente loi.

CHAPITRE IV :

DE LA CESSATION DE SERVICE

Section 1 :

De la cessation temporaire de service

Article 252 : La cessation temporaire de service est la situation du fonctionnaire qui est en absence irrégulière ou en détention pour une infraction de droit commun.

Article 253 : L'absence irrégulière est constatée par le ministre de tutelle qui en informe, sans délai, le ministre chargé de la fonction publique et le ministre chargé des finances.

Ce constat intervient lorsque le fonctionnaire ne s'est plus présenté, sans autorisation préalable, à son poste de travail ou n'a pas rejoint son nouveau poste d'affectation.

L'absence irrégulière est considérée comme un abandon de poste après un délai de soixante (60) jours.

Article 254 : Nonobstant les conditions fixées à l'article 253 ci-dessus, la démission est constatée d'office à l'encontre du fonctionnaire si dans un délai de soixante (60) jours et après mise en demeure, celui-ci refuse de rejoindre son poste. L'intéressé sera rayé des cadres, après avis du Conseil National de Discipline.

Ces dispositions sont également applicables en cas d'abandon de poste.

Dans chaque administration, des mesures sont prises en vue d'assurer, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du service et hormis le cas de sanction disciplinaire, la continuité des fonctionnaires dans leur affectation.

Article 255 : Le fonctionnaire en absence irrégulière est immédiatement traduit devant la commission administrative paritaire siégeant en matière de discipline.

Toutefois, la situation administrative du fonctionnaire en détention pour une infraction de droit commun n'est définitivement réglée que conformément à l'article 243 ci-dessus.

Article 256 : Pendant la durée de la détention, le fonctionnaire dont la cessation temporaire de service a été constatée, perd son droit à la rémunération mais conserve le bénéfice de la totalité des allocations familiales.

Le fonctionnaire suspendu pour cas d'abandon de poste perd son droit aux allocations familiales prévu à l'article 243 ci-dessus.

Section 2 :

De la cessation définitive des fonctions

Article 257 : La cessation définitive des fonctions entraînant la perte de la qualité du fonctionnaire résulte :

- de la démission ;
- du licenciement ;
- de la révocation ;
- de l'admission à la retraite ;
- du décès.

Article 258 : La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de quitter le cadre de son administration ou service.

Elle n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et cette acceptation la rend irrévocable.

Le fonctionnaire démissionnaire perd ses droits à pension mais bénéficie du remboursement des retenues pour pension opérées sur ses traitements.

Article 259 : La demande de démission formulée par le fonctionnaire doit être acceptée ou refusée par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans un délai de quatre (04) mois.

La démission prend effet pour compter de la date fixée par l'acte d'acceptation ou en cas de silence de l'autorité compétente, quatre (04) mois à partir de la date de réception de la demande de démission.

Le fonctionnaire qui cesse ses fonctions :

- malgré l'opposition de l'Administration ;
- avant l'acceptation expresse ou tacite de sa démission ;
- ou avant la date fixée par l'autorité compétente ;

est en situation d'abandon de poste et traité comme tel.

L'acceptation de la démission ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'exercice de l'action disciplinaire, en raison des faits qui n'auraient été révélés à l'Administration qu'après cette acceptation.

Article 260 : Le licenciement peut être prononcé pour l'un des motifs suivants :

- 1- perte de la nationalité ou des droits civiques ;

- 2- inaptitude physique ;
- 3- refus de rejoindre le poste assigné lors d'une réintégration après une période de disponibilité;
- 4- suppression d'emploi, en vertu d'une loi de dégagement des cadres prévoyant notamment les conditions de préavis et l'indemnisation des intéressés.

Article 261 : Le licenciement pour perte de la citoyenneté ou des droits civiques est prononcé par arrêté de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Le licenciement pour inaptitude physique est prononcé lorsque le fonctionnaire ayant bénéficié de ses droits au congé de maladie, de convalescence ou de longue durée n'est pas reconnu par le Conseil de Santé apte à reprendre son service à l'issue de la dernière période de disponibilité à laquelle il peut prétendre en application de l'article 189 ci-dessus.

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique perçoit, dès notification de la décision de licenciement, une indemnité égale à trois (03) mois de salaire calculée sur la base des derniers émoluments perçus.

Le licenciement pour refus de rejoindre le poste assigné lors d'une réintégration après une période de disponibilité est prononcé après observation des formalités prescrites en matière disciplinaire par les articles 243 et suivants ci-dessus.

Dans les différentes hypothèses prévues à l'article 260 ci-dessus, l'admission à la retraite se substitue au licenciement si le fonctionnaire a droit à une pension.

Article 262 : Le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonction au-delà de la limite d'âge de sa catégorie. Il est alors admis à la retraite.

Le droit à pension pour les fonctionnaires régis par la présente loi est acquis lorsque se trouve remplie à la cessation de l'activité la condition de :

- soixante-cinq (65) ans d'âge pour les professeurs titulaires et les maîtres de conférences ;
- soixante-trois (63) ans d'âge pour les maîtres-assistants ;
- soixante-deux (62) ans d'âge pour les assistants des universités nationales du Bénin, les professeurs des corps autonomes ;
- soixante (60) ans d'âge pour toutes les autres catégories de fonctionnaires de l'Etat.

Article 265 : Les dispositions du présent titre sont applicables aux agents contractuels de droit public de l'Etat tels que définis à l'article 7 de la présente loi.

Le recrutement des agents visés à l'alinéa 1 ci-dessus est constaté par un contrat écrit.

Article 266 : Les conditions dans lesquelles l'Etat peut recourir à l'emploi d'agents contractuels de droit public sont fixées par un décret portant cadre de gestion des emplois et des agents contractuels de droit public de l'Etat.

Article 267 : Les agents contractuels de l'Etat ne peuvent se prévaloir pendant la durée de leur contrat de la qualité de fonctionnaire quelle que soit la nature de l'emploi occupé.

L'occupation par eux d'un emploi permanent ne leur confère aucun droit à titularisation dans un grade de la hiérarchie des corps de la fonction publique régis par le statut général, les textes qui l'ont modifié et ses règlements d'application.

CHAPITRE II :

DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 268 : Les emplois susceptibles d'être occupés par les agents contractuels de droit public de l'Etat sont répartis, en raison des niveaux de recrutement ou de qualification, en quatre (04) catégories ci-après :

- première catégorie : agents de prestations intellectuelles, de recherche, de supervision et de contrôle
- deuxième catégorie : agents d'application ;
- troisième catégorie : agents d'encadrement ;
- quatrième catégorie : agents d'exécution.

Article 269 : Les première, deuxième et troisième catégories sont subdivisées chacune en trois (03) échelles désignées par les lettres A, B et C.

La quatrième catégorie ne comporte qu'une échelle désignée par la lettre A.

Les échelles correspondent aux titres, diplômes ou niveaux de qualification exigés des postulants aux différents emplois.

Article 270 : La première catégorie comprend les emplois correspondant aux fonctions d'enseignement et de recherche, dans les universités, les instituts de formation supérieure, les laboratoires de recherche et autres centres de niveaux équivalents.

Article 271 : La première catégorie comprend les emplois de prestation intellectuelle et de recherche, de conception, de direction ou de contrôle pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui du doctorat de troisième cycle, du doctorat de médecine, du diplôme de sortie du niveau 1 ou 2 d'une école ou d'un institut de formation de l'enseignement supérieur, ou encore d'une maîtrise professionnelle, ou de tout autre diplôme équivalent.

Article 272 : La première catégorie regroupe en trois (03) échelles les agents contractuels de droit public de l'Etat titulaires :

- échelle A : du doctorat d'Etat, du doctorat du troisième cycle, du doctorat de médecine, du diplôme du niveau 2 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur ou équivalent, diplôme d'ingénieur, diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) obtenu après deux (02) années de formation ou équivalent ;
- échelle B : diplôme d'ingénieur des travaux ou équivalent ;
- échelle C : diplôme du niveau 1 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur, licence professionnelle ou équivalent.

Article 273 : La deuxième catégorie comprend les emplois d'application pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui du diplôme universitaire de technologie (DUT), du brevet de technicien supérieur (BTS) ou du baccalauréat plus un diplôme professionnel, du baccalauréat professionnel, ou encore du BEPC avec trois (03) années de formation professionnelle dans une école agréée, ou de tout autre diplôme équivalent.

Article 274 : La deuxième catégorie regroupe en trois (03) échelles les agents contractuels de droit public de l'Etat titulaires :

- échelle A : du BTS, DUT ou tout autre titre reconnu équivalent ;
- échelle B : du baccalauréat plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après un an de formation ou équivalent ;
- échelle C : du baccalauréat professionnel, BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après trois (03) ans de formation ou équivalent.

Article 275 : La troisième catégorie comprend les emplois pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui correspondant aux diplômes professionnels délivrés par des écoles agréées formant sur la base du Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) après une (01) ou deux (02) années de formation professionnelle, au Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ou aux diplômes professionnels délivrés par les

établissements agréés formant sur la base du Certificat d'Etudes Primaires (CEP) plus trois (03) années de formation professionnelle, ou tout autre diplôme reconnu équivalent.

Article 276 : La troisième catégorie regroupe en trois (03) échelles les agents contractuels de droit public de l'Etat titulaires :

- échelle A : du BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après deux (2) ans de formation ou équivalent ;
- échelle B : du BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après un (1) an de formation ou équivalent ;
- échelle C : du CAP ou CEP plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après trois (3) ans de formation ou équivalent.

Article 277 : La quatrième catégorie à échelle unique comprend les emplois d'exécution pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui correspondant aux diplômes professionnels délivrés par les écoles agréées formant sur la base du CEP et trois années d'études secondaires plus une (01) année de formation professionnelle, du CEP et trois années d'études secondaires plus le permis de conduire ou tout autre diplôme ou qualification équivalente.

CHAPITRE III :

DE LA CARRIERE

Section 1 :

Du recrutement

Article 278 : Les postes à pourvoir en agents contractuels de droit public de l'Etat sont déterminés par le ministre chargé de la fonction publique, sur la base des besoins exprimés par les ministères sectoriels et institutions de l'Etat, dans la limite des prévisions de la loi de finances.

Article 279 : Le recrutement des agents contractuels de droit public de l'Etat s'effectue sur poste.

Il peut, exceptionnellement, se faire sans spécification préalable du poste d'affectation.

Article 280 : Les personnes appelées à occuper les emplois d'agents

contractuels visés par la présente loi sont recrutées sur titre, par concours, sur test de sélection ou après sélection de dossier parmi les titulaires de la qualification professionnelle exigée.

Les exigences attachées à certains emplois publics peuvent conduire à la combinaison de ces modes de sélection.

Toute procédure de recrutement doit respecter le principe de l'égal accès des citoyens aux emplois publics.

Article 281 : Les diplômes obtenus en cours de carrière par les agents contractuels de l'Etat ne sont pris en compte que lors de nouveaux recrutements dans la fonction publique.

Article 282 : La classification des emplois et les qualifications correspondantes, les conditions de conclusion et d'exécution du contrat, sont fixées par le décret portant cadre de gestion des emplois et des agents contractuels de droit public de l'Etat.

Section 2 :

De la fin du contrat de travail

Article 283 : La cessation définitive des fonctions entraînant la perte de la qualité d'agent contractuel de droit public de l'Etat résulte :

- de l'arrivée à terme du contrat de travail ;
- de la rupture du contrat de travail ;
- de la démission ;
- de l'admission à la retraite ;
- du décès de l'agent contractuel.

Les modalités d'application des dispositions ci-dessus sont définies par le décret portant cadre de gestion des emplois et des agents contractuels de droit public de l'Etat.

CHAPITRE IV :

DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Section 1 :

Des positions

Article 284 : Les positions des agents contractuels de droit public de l'Etat sont l'activité et le détachement.

CHAPITRE X :

DE LA DISCIPLINE

Article 303 : Aucun agent contractuel de droit public de l'Etat ne peut s'absenter sans l'autorisation préalable de son supérieur hiérarchique, sauf cas de force majeure.

L'agent contractuel de droit public de l'Etat empêché de se présenter au service doit prévenir ou faire prévenir le supérieur hiérarchique dans les plus brefs délais, en tout cas dans les vingt-quatre (24) heures ouvrables suivant la date de début de l'empêchement. La cause de cet empêchement doit être précisée.

Article 304 : Tout manquement, qu'il s'agisse d'un manquement à la discipline, d'une infraction aux dispositions législatives ou réglementaires ou d'une inobservation des règles de travail en vigueur, constitue une faute pouvant entraîner des sanctions dont le degré de gravité varie avec celui de la faute ou la répétition de celle-ci.

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances au cours desquelles elle a été commise, de la nature de l'emploi exercé par l'agent contractuel et de la mesure dans laquelle la faute a compromis la sécurité, la régularité ou le bon fonctionnement du service.

Article 305 : Les sanctions qui peuvent être infligées à l'agent contractuel de droit public de l'Etat sont :

1. l'avertissement avec inscription au dossier ;
2. la mise à pied sans solde de quinze (15) jours ;
3. la mise à pied sans solde de trente (30) jours ;
4. la rupture du contrat pour faute grave.

Article 306 : Le régime disciplinaire applicable à l'agent contractuel de droit public de l'Etat est fixé par le décret portant cadre de gestion des emplois et des agents contractuels de droit public de l'Etat.

TROISIEME PARTIE :

**DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX PERSONNELS
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.**

TITRE PREMIER :

DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

CHAPITRE 1^{ER} :

DU CHAMP D'APPLICATION ET DE LA STRUCTURE DES PERSONNELS

Section 1 :

Du champ d'application

Article 307 : Les dispositions ci-dessous s'appliquent au personnel nommé dans un emploi permanent et titularisé dans un grade de la hiérarchie des cadres de l'administration des collectivités territoriales décentralisées.

Elles ne s'appliquent ni aux membres élus des organes délibérants, ni au personnel contractuel ou occasionnel ni aux fonctionnaires mis à disposition des mairies.

Article 308 : Le fonctionnaire territorial est, vis-à-vis de l'Administration communale, dans une situation statutaire et réglementaire.

Section 2 :

De la structure des personnels

Article 309 : L'ensemble des fonctionnaires territoriaux soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades constitue un corps.

L'ensemble des corps nécessitant une qualification professionnelle de même nature et entre lesquels sont aménagées des possibilités d'intégration, constitue un cadre.

Chaque corps comprend plusieurs grades.

Le grade définit la position du bénéficiaire dans la hiérarchie de son corps et lui confère vocation à occuper un emploi d'une qualification déterminée.

Chaque grade comprend des échelons.

Article 310 : Les différents corps des fonctionnaires territoriaux sont regroupés en quatre catégories compte tenu du niveau de qualification professionnelle requis pour y accéder.

Les catégories sont désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C et D à savoir :

- catégorie A : catégorie des agents dont les emplois correspondent aux fonctions de direction, de conception ou de contrôle ;
- catégorie B : catégorie des agents dont les emplois correspondent aux fonctions d'élaboration et d'application à un haut niveau ;
- catégorie C : catégorie des agents dont les emplois correspondent à des tâches d'exécution spécialisées ;
- catégorie D : catégorie des agents dont les emplois correspondent à des tâches d'exécution courante.

Article 311 : La catégorie A regroupe en trois (03) échelles les fonctionnaires des collectivités locales titulaires :

- échelle 1 : du doctorat du troisième cycle, du doctorat de médecine, du diplôme du niveau 2 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur ou équivalent, diplôme d'ingénieur, diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) obtenu après deux (02) années de formation ou équivalent ;
- échelle 2 : du diplôme d'ingénieur des travaux ou équivalent ;
- échelle 3 : du diplôme du niveau 1 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur, licence professionnelle ou équivalent.

Article 312 : La catégorie B comprend les emplois d'application pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui du diplôme universitaire de technologie (DUT), du brevet de technicien supérieur (BTS) ou du baccalauréat plus un diplôme professionnel, du baccalauréat professionnel, ou encore du BEPC avec trois (03) années de formation professionnelle dans une école agréée, ou de tout autre diplôme équivalent.

Article 313 : La catégorie B regroupe en trois (03) échelles les fonctionnaires des collectivités locales titulaires :

- échelle 1 : du BTS, DUT ou tout autre titre reconnu équivalent ;
- échelle 2 : du baccalauréat plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après un an de formation ou équivalent ;

- échelle 3 : du baccalauréat professionnel, BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après trois (03) ans de formation ou équivalent.

Article 314 : La catégorie C comprend les emplois pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui correspondant aux diplômes professionnels délivrés par des écoles agréées formant sur la base du Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) après une (01) ou deux (02) années de formation professionnelle, au Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ou aux diplômes professionnels délivrés par les établissements agréés formant sur la base du Certificat d'Etudes Primaires (CEP) plus trois (03) années de formation professionnelle, ou tout autre diplôme reconnu équivalent.

Article 315 : La catégorie C regroupe en trois (03) échelles les fonctionnaires des collectivités locales titulaires :

- échelle 1 : du BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après deux (2) ans de formation ou équivalent ;
- échelle 2 : du BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après un (1) an de formation ou équivalent ;
- échelle 3 : du CAP ou CEP plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après trois (3) ans de formation ou équivalent.

Article 316 : La catégorie D à échelle unique comprend les emplois d'exécution pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui correspondant aux diplômes professionnels délivrés par les écoles agréées formant sur la base du CEP et trois années d'études secondaires plus une (01) année de formation professionnelle, du CEP et trois années d'études secondaires plus le permis de conduire ou tout autre diplôme ou qualification équivalente.

Article 317 : La structure interne des corps des fonctionnaires territoriaux est la même que celle prévue pour les fonctionnaires de l'Etat.

CHAPITRE II :

DU RECRUTEMENT

Article 318 : Les conditions générales d'accès aux emplois publics des collectivités locales sont celles prévues au chapitre 1^{er} du titre 2 de la première partie de la présente loi.

Article 319 : Les recrutements s'effectuent par voie de concours ou toute autre procédure prévue à l'article 320 ci-dessous.

Article 320 : Les fonctionnaires des collectivités locales sont recrutés :

1 - Par concours direct, sur titre ou après un test :

a- **par concours direct** lorsque les candidats justifient des qualifications professionnelles requises et que leur nombre est supérieur au nombre de places disponibles.

b- **sur titre**, lorsque le nombre de candidats justifiant des qualifications professionnelles requises est inférieur ou égal au nombre de places disponibles ; toutefois, l'Administration se réserve le droit de soumettre les candidats concernés à un test de contrôle d'aptitude avant leur recrutement.

2- Par concours externes parmi les candidats remplissant les conditions de diplômes d'enseignement général exigés en vue de la formation pour la catégorie d'accès, lorsqu'il n'y a pas de titulaires de diplômes professionnels de la spécialité pour laquelle le recrutement est demandé.

Les lauréats desdits concours sont astreints à une formation dans les établissements agréés pour la formation professionnelle exigée.

L'âge limite d'entrée dans ces écoles de formation doit être fixé de telle manière que, compte tenu du cycle d'étude, les élèves qui y sont admis soient, à leur sortie, dans la limite d'âge de recrutement dans la fonction publique prévue à l'article 12 ci-dessus.

3-Par concours internes, suivant l'une des possibilités ci- après :

a- *possibilité offerte* aux fonctionnaires des collectivités locales en activité, appartenant à une catégorie immédiatement inférieure et remplissant les conditions de diplôme requis en vue de la formation requise pour la catégorie d'accès.

Les intéressés subissent les mêmes épreuves que celles organisées à l'intention des candidats au concours externe de recrutement dans le corps concerné.

Ils sont, par ailleurs, en cas de succès, soumis aux mêmes exigences de formation professionnelle que les lauréats issus du concours externe mentionné ci-dessus.

b- possibilité offerte aux fonctionnaires des collectivités locales en activité, appartenant à une catégorie immédiatement inférieure et justifiant de la qualification professionnelle requise pour le recrutement par voie de concours direct ou sur titre dans un corps.

Les intéressés subissent les mêmes épreuves que celles organisées à l'intention des candidats au concours direct de recrutement mentionné ci-dessus.

Article 321 : Les emplois à pourvoir sont déterminés, chaque année, par chaque commune en fonction des emplois organiquement prévus et autorisés par le vote du budget de chaque commune.

Article 322 : Il est ouvert au nom du fonctionnaire territorial, lors de son recrutement, un dossier individuel en double exemplaire l'un adressé à la mairie dont il relève et tenu au niveau de celle-ci et l'autre au niveau de l'organe intercommunal de gestion des personnels des collectivités territoriales.

Le dossier individuel est ouvert pour toute la carrière de l'agent et reçoit :

- à sa création, le dossier de recrutement fourni par l'agent ;
- tous les actes d'administration de la carrière de l'agent
notamment :

- l'acte d'engagement ou de nomination ou le contrat de travail ;
- les actes d'avancement et de promotion, les avenants au contrat de travail ;
- les actes portant sanction à l'encontre de l'agent ;
- les actes portant récompenses au profit de ce dernier ;
- les actes portant changement de position au profit de l'agent ;
- les bulletins de notes.

Le dossier individuel tenu au niveau de la mairie de tutelle reçoit également les actes de gestion de la carrière de l'agent tels que les titres de congés, les actes portant affectation, les autorisations d'absences.

CHAPITRE III :

DE LA TITULARISATION

Article 323 : Les agents recrutés par voie de concours ou sur titre sont nommés en qualité de fonctionnaires stagiaires dans le corps correspondant à l'emploi de recrutement.

Ils ne peuvent être titularisés dans l'un des grades de ces corps que s'ils ont satisfait aux exigences du stage probatoire.

Article 324 : Les modalités d'organisation du stage et le régime des fonctionnaires stagiaires territoriaux sont ceux prévus pour les fonctionnaires de l'Etat.

Article 325 : La titularisation et le classement indiciaire du fonctionnaire territorial recruté s'effectuent dans les mêmes conditions que le fonctionnaire de l'Etat, sous réserve de dispositions particulières prévues par la présente loi.

Article 326 : Les fonctionnaires de l'Etat peuvent sur leur demande, être détachés dans les services des collectivités locales. Ils ne sont pas soumis au stage probatoire.

CHAPITRE IV :

DES DISPOSITIONS RELATIVES A L'ORGANISATION DES CARRIERES DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Section 1 :

Des droits et obligations du fonctionnaire territorial

Article 327 : Les droits et obligations du fonctionnaire territorial sont les mêmes que ceux des agents de la fonction publique et prévus par la présente loi.

Section 2 :

Des positions

Article 328 : Les différentes positions des fonctionnaires des collectivités territoriales sont celles applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Section 3 :

Evaluation, notation et avancement

Article 329 : Les dispositions générales relatives à l'évaluation, à la notation et à l'avancement applicables aux fonctionnaires de l'Etat s'appliquent aux fonctionnaires territoriaux.

Le maire de la commune est l'autorité investie du pouvoir de notation.

Les conditions générales d'évaluation et de notation ainsi que les divers éléments à prendre en compte pour l'appréciation du travail et du comportement du fonctionnaire territorial sont fixés par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition des ministres en charge de la décentralisation et de la fonction publique.

Section 4 :

De la rémunération

Article 330 : La rémunération des fonctionnaires territoriaux comporte le traitement, les prestations familiales et, le cas échéant, les primes et indemnités.

En outre, des avantages à caractère social, en espèce ou en nature, peuvent être accordés à l'ensemble ou à certaines catégories desdits fonctionnaires.

Article 331 : Le régime de rémunération des fonctionnaires territoriaux est le même que celui des fonctionnaires de l'Etat.

Toutefois, les taux des primes et indemnités alloués aux fonctionnaires des collectivités territoriales sont fixés par décision de l'organe délibérant de chaque collectivité.

Article 332 : Les fonctionnaires territoriaux sont affiliés à un régime de sécurité sociale.

Section 5 :

De la formation professionnelle, de la valorisation des acquis de la compétence

Sous-section 1 :

De la formation Professionnelle

Article 333 : Tout fonctionnaire territorial a le droit et le devoir au cours de sa carrière, d'améliorer et de compléter sa formation professionnelle, soit par la voie du perfectionnement, soit par la voie de la formation en cours d'emploi, soit par la voie de la spécialisation.

La formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux a pour objet de leur permettre d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions de compétences et d'efficacité pour satisfaire les besoins de l'administration et des usagers.

La mise en formation doit obligatoirement tenir compte des besoins réels des administrations ou services contenus dans le plan de formation.

Article 334 : Les conditions à remplir par les fonctionnaires des collectivités territoriales ainsi que les modalités d'organisation des formations professionnelles sont fixées par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition des ministres en charge de la décentralisation et de la fonction publique.

Sous-section 2 :

De la valorisation des acquis de la compétence

Article 335 : La valorisation des acquis des fonctionnaires se fait par concours professionnel ou par examen professionnel.

Article 336 : Les concours professionnels sont organisés en vue de la promotion d'une catégorie inférieure à une catégorie immédiatement supérieure.

Pour faire acte de candidature, les fonctionnaires doivent avoir effectué au moins cinq (05) années de service dans un emploi du corps s'ils sont à l'échelle 3 de leur catégorie, 4 années de service effectif s'ils sont à l'échelle 2 de leur catégorie, 3 années de service effectif s'ils sont à l'échelle 1 de leur catégorie.

Les statuts particuliers déterminent les conditions de formation dont doivent justifier les candidats ou les lauréats aux concours professionnels des différents corps.

Article 337 : La périodicité, les conditions d'organisation des concours et examens professionnels, ainsi que les reclassements sont définis par décret pris en Conseil des ministres sur proposition des ministres en charge de la décentralisation et de la fonction publique.

Section 6 :

Des congés

Article 338 : Les congés dont peuvent bénéficier les fonctionnaires territoriaux sont ceux prévus au profit des fonctionnaires de l'Etat.

Section 7 :

De la discipline

Sous-Section 1 :

Liste et contenu des sanctions

a)- Liste des sanctions disciplinaires

Article 339 : Sans préjudice de l'application, le cas échéant, de la loi pénale, la faute professionnelle ou extra-professionnelle peut entraîner des sanctions disciplinaires à l'encontre du fonctionnaire territorial.

Article 340 : Les sanctions disciplinaires sont :

1- Sanctions du premier degré

- l'avertissement ;
- le blâme avec ou sans inscription au dossier ;

2- Sanctions du deuxième degré

- la mise à pied avec suppression de traitement pour une durée ne pouvant excéder trente (30) jours ;
- le déplacement d'office ;
- le blocage d'avancement d'échelon pour une année ;
- la radiation du tableau d'avancement ;
- l'exclusion temporaire des fonctions pour une période ne pouvant excéder six (06) mois ;
- l'abaissement d'échelon ;
- la rétrogradation ;
- la mise à la retraite d'office ;
- la révocation sans suspension des droits à pension ;
- la révocation avec perte des droits à pension.

L'exclusion temporaire de fonction entraîne la perte de toute rémunération à l'exception des allocations familiales.

b) Contenu des sanctions disciplinaires

Article 341 : Le contenu des sanctions ainsi que les fautes disciplinaires applicables aux fonctionnaires territoriaux sont les mêmes que ceux applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Sous-Section 2 :

Des règles générales de la procédure disciplinaire

Article 342 : Le pouvoir disciplinaire appartient :

- aux directeurs de services municipaux dans les communes à statut particulier et au Secrétaire général de la mairie dans les communes ordinaires, pour les sanctions du 1^{er} degré ;
- au maire pour les sanctions du second degré.

Article 343 : Les sanctions du premier degré sont prononcées, après demande d'explication adressée au fonctionnaire territorial mis en cause et après avis du comité de direction.

Les sanctions du second degré sont prononcées, après demande d'explication adressée au fonctionnaire territorial mis en cause, par le supérieur hiérarchique direct, communication à l'agent de son dossier disciplinaire et consultation de la commission administrative paritaire communale siégeant en matière disciplinaire.

La décision de sanction doit être motivée.

Article 344 : En cas de faute grave commise par un fonctionnaire territorial, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu par le maire.

Le fonctionnaire territorial suspendu continue de percevoir la totalité des prestations familiales.

La commission administrative paritaire communale siégeant en matière disciplinaire est saisie de l'affaire, immédiatement et doit se prononcer dans un délai d'un (01) mois. Ce délai est porté à trois (03) mois en cas d'enquête.

La situation du fonctionnaire territorial suspendu doit être définitivement réglée dans un délai de trois (03) mois, à compter du jour où la décision de suspension a pris effet. Lorsqu'aucune décision n'est

intervenue au bout de trois (03) mois, l'intéressé reprend service ipso facto et perçoit, à nouveau, l'intégralité de son traitement.

Lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction ou n'a été l'objet que d'un avertissement, d'un blâme, d'un déplacement d'office ou d'une radiation du tableau d'avancement ou si, à l'expiration du délai prévu à l'alinéa 3 ci-dessus, il n'a pu être statué sur son cas, il a droit au remboursement des retenues opérées éventuellement sur son traitement.

Article 345 : Lorsqu'un fonctionnaire territorial fait l'objet de poursuite pénale, la procédure disciplinaire est suspendue jusqu'à ce que la décision de la juridiction soit devenue définitive.

L'intéressé est obligatoirement suspendu de ses fonctions lorsqu'une mesure de détention préventive est intervenue à son encontre.

Le délai de trois (03) mois fixé à l'avant dernier alinéa de l'article 351 n'est pas applicable et la situation de l'agent n'est définitivement réglée qu'après que la décision rendue par la juridiction saisie soit devenue définitive. Toutefois, l'intéressé conserve jusqu'au règlement définitif de sa situation administrative, le bénéfice de la totalité des prestations familiales.

Article 346 : La procédure disciplinaire est engagée par une demande d'explication écrite adressée au fonctionnaire territorial.

Lorsqu'il doit être procédé à la consultation de la commission administrative paritaire communale, celle-ci est saisie, sur un rapport du supérieur hiérarchique qui doit indiquer clairement les faits répréhensibles et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

Article 347 : Le fonctionnaire territorial incriminé a le droit d'obtenir aussitôt que l'action disciplinaire est engagée devant le conseil de discipline, la communication intégrale de son dossier disciplinaire et de tous les documents annexes.

Il peut présenter devant la commission des observations écrites ou verbales, citer des témoins et se faire assister d'un défenseur de son choix.

Si, régulièrement convoqué, il néglige sans motif valable de se présenter ou de se faire représenter, la commission administrative paritaire communale délibère en son absence à la date prévue.

Le droit de citer des témoins appartient également à l'Administration communale.

Article 348 : La commission administrative paritaire peut ordonner une enquête si elle ne s'estime pas suffisamment éclairée sur les faits reprochés à l'intéressé ou sur les circonstances dans lesquelles ces faits ont été commis.

Au vu des observations écrites produites devant lui ou, compte tenu, le cas échéant, des déclarations verbales de l'intéressé et des témoins ainsi que des résultats de l'enquête à laquelle il a pu être procédé, la commission administrative paritaire émet un avis motivé sur les sanctions que lui paraissent devoir justifier les faits reprochés à l'intéressé et transmet cet avis au maire.

Si le maire estime les sanctions proposées par le conseil sans rapport avec la gravité des fautes commises, il peut demander un nouvel examen du dossier dans un délai d'un mois (01) mois, auquel cas un complément d'information doit être fourni au conseil.

En tout état de cause, le délai de trois (03) mois prévu à l'article 351 3^{ème} alinéa ne saurait être dépassé.

Article 349 : Les décisions de sanction sont versées au dossier individuel du fonctionnaire territorial ainsi que, le cas échéant, les avis ou recommandations du conseil de discipline et toutes pièces annexes.

Article 350 : Le fonctionnaire territorial frappé d'une peine disciplinaire et qui n'a pas été exclu de l'Administration communale peut, à l'expiration des délais ci-dessous et à condition qu'il n'ait été l'objet d'aucune autre sanction dans l'intervalle de ces délais, introduire auprès du maire de la commune, une demande de réhabilitation administrative tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste dans son dossier.

Ces délais sont :

- deux (02) ans pour l'avertissement écrit ;
- deux (02) ans pour le blâme ;
- cinq (05) ans pour les autres sanctions à l'exception de la révocation.

Si par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet, il doit être fait droit à sa demande.

Il est statué sur son cas après avis du comité de direction ou après avis du conseil de discipline lorsque ce dernier a concouru à la prise de la sanction.

Le dossier du fonctionnaire territorial doit alors être reconstitué dans sa nouvelle composition sous le contrôle du conseil de discipline.

La réhabilitation ne donne lieu ni à une reconstitution de carrière, ni à un rappel de solde.

Article 351 : Le fonctionnaire territorial révoqué ne peut être à nouveau recruté dans l'Administration.

CHAPITRE V :

DE LA CESSATION DE SERVICE

Article 352 : Les règles applicables en matière de cessation temporaire ou définitive de service aux fonctionnaires territoriaux sont les mêmes que celles prévues pour les fonctionnaires de l'Etat.

TITRE 2 :

DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DES COLLECTIVITES TERRITORIALES DECENTRALISEES

CHAPITRE 1^{er} :

DU CHAMP D'APPLICATION ET DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Section 1 :

Du champ d'application

Article 353 : Les dispositions du présent titre sont applicables aux agents contractuels de droit public des collectivités territoriales décentralisées.

Le recrutement des agents visés à l'alinéa 1^{er} ci-dessus est constaté par un contrat écrit.

Sont exclus du champ d'application de la présente loi :

- les agents régis par la loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail ;
- les personnels attachés à la personne de l'Autorité à laquelle ils sont affectés.

Article 354 : Les emplois à pourvoir par les agents contractuels de droit public des collectivités territoriales sont déterminés chaque année par délibération de chaque conseil communal.

Article 355 : Les agents contractuels de droit public des collectivités territoriales décentralisées ne peuvent se prévaloir pendant la durée de leur contrat de la qualité de fonctionnaires territoriaux quelle que soit la nature de l'emploi occupé.

L'occupation par eux d'un emploi permanent ne leur confère aucun droit à titularisation dans un grade de la hiérarchie des corps des collectivités territoriales décentralisées.

Section 2 :

De la classification des emplois

Article 356 : Les emplois susceptibles d'être occupés par les agents contractuels de droit public des collectivités territoriales décentralisées sont répartis, compte tenu des niveaux de qualification, en quatre (04) catégories ci-après :

- première catégorie : agents de supervision et contrôle ;
- deuxième catégorie : agents d'application ;
- troisième catégorie : agents d'encadrement ;
- quatrième catégorie : agents d'exécution.

Article 357 : Les catégories comprennent, chacune, trois échelles désignées par les lettres A, B et C.

Les échelles correspondent aux titres, diplômes ou niveaux de qualification exigés des postulants aux différents emplois.

Article 358 : La première catégorie comprend les emplois de conception, de direction ou de contrôle pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui du doctorat de troisième cycle, du doctorat de médecine, du diplôme de sortie du niveau 1 ou 2 d'une école ou d'un institut de formation de l'enseignement supérieur, ou encore d'une maîtrise professionnelle, ou de tout autre diplôme équivalent.

Article 359 : La première catégorie regroupe en trois (03) échelles les agents contractuels de droit public des collectivités locales titulaires :

- échelle A : du doctorat du troisième cycle, du doctorat de médecine, du diplôme du niveau 2 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur ou équivalent, diplôme d'ingénieur, diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) obtenu après deux (02) années de formation ou équivalent ;
- échelle B : du diplôme d'ingénieur des travaux ou équivalent ;
- échelle C : du diplôme du niveau 1 des écoles et instituts de l'enseignement supérieur, licence professionnelle ou équivalent.

Article 360 : La deuxième catégorie comprend les emplois d'application pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui du diplôme universitaire de technologie (DUT), du brevet de technicien supérieur (BTS) ou du baccalauréat plus un diplôme professionnel, du baccalauréat professionnel, ou encore du BEPC avec trois (03) années de formation professionnelle dans une école agréée, ou de tout autre diplôme équivalent.

Article 361 : La deuxième catégorie regroupe en trois (03) échelles les agents contractuels de droit public des collectivités locales titulaires :

- échelle A : du BTS, DUT ou tout autre titre reconnu équivalent ;
- échelle B : du baccalauréat plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après un (01) an de formation ou équivalent ;
- échelle C : du baccalauréat professionnel, BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après trois (03) ans de formation ou équivalent.

Article 362 : La troisième catégorie comprend les emplois pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui correspondant aux diplômes professionnels délivrés par des écoles agréées formant sur la base du Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) après une (01) ou deux (02) années de formation professionnelle, au Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ou aux diplômes professionnels délivrés par les établissements agréés formant sur la base du Certificat d'Etudes Primaires (CEP) plus trois (03) années de formation professionnelle, ou tout autre diplôme reconnu équivalent.

Article 363 : La troisième catégorie regroupe en trois (03) échelles les agents contractuels de droit public des collectivités locales titulaires :

- échelle A : du BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après deux (2) ans de formation ou équivalent ;
- échelle B : du BEPC plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après un (1) an de formation ou équivalent ;
- échelle C : du CAP ou CEP plus un diplôme de qualification professionnelle obtenu après trois (3) ans de formation ou équivalent.

Article 364 : La quatrième catégorie à échelle unique comprend les emplois d'exécution pour lesquels le niveau de recrutement ou de qualification est celui correspondant aux diplômes professionnels délivrés par les écoles agréées formant sur la base du CEP et trois années d'études secondaires plus une (01) année de formation professionnelle, du CEP et trois années d'études secondaires plus le permis de conduire ou tout autre diplôme ou qualification équivalente.

CHAPITRE II :

DE LA CARRIERE

Section 1 :

Du recrutement

Article 365 : Les postes à pourvoir en agents contractuels de droit public des collectivités locales sont déterminés chaque année, par chaque commune, en fonction des emplois prévus par les cadres organiques et autorisés par le budget de chaque commune.

Article 366 : Le recrutement des agents contractuels de droit public des collectivités locales s'effectue sur poste.

Il peut exceptionnellement se faire sur la base d'une non spécification préalable du poste d'affectation.

Article 367 : Les personnes appelées à occuper les emplois d'agents contractuels de droit public des communes sont recrutées sur titre, par concours, sur test de sélection parmi les titulaires de la qualification professionnelle exigée.

Les exigences attachées à certains emplois publics peuvent conduire à la combinaison de ces modes de sélection.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa 1^{er} ci-dessus, les titulaires des diplômes d'enseignement général peuvent être appelés à occuper des emplois d'agents contractuels des collectivités territoriales décentralisées.

Article 368 : Les conditions générales à remplir par les candidats aux emplois de contractuels des collectivités territoriales décentralisées sont celles fixées à l'article 13 de la présente loi.

Article 369 : Après proclamation des résultats, l'organisme intercommunal met les lauréats à la disposition des communes.

Article 370 : Les agents mis à disposition doivent prendre service dans un délai de soixante (60) jours au maximum. Passé ce délai, ils sont considérés comme démissionnaires et remplacés après mise en demeure.

Article 371 : La procédure de signature de contrat est engagée après la prise de service.

Section 2 :

De la classification des emplois, de la conclusion et de l'exécution du contrat de travail

Article 372 : La classification des emplois et les qualifications correspondantes, les conditions de conclusion et d'exécution du contrat, sont fixées par décret pris en Conseil des Ministres et portant cadre de gestion des emplois et des agents contractuels de droit public des collectivités territoriales décentralisées.

CHAPITRE III :

De la discipline

Article 373 : Aucun agent contractuel de droit public des collectivités locales ne peut s'absenter sans l'autorisation préalable de son supérieur hiérarchique, sauf cas de force majeure.

L'agent contractuel de droit public des collectivités locales empêché de se présenter au service, doit prévenir ou faire prévenir le supérieur hiérarchique dans les plus brefs délais, en tout cas dans les vingt quatre (24) heures ouvrables suivant la date de début de l'empêchement. La cause de cet empêchement doit être précisée.

Article 374 : Tout manquement, qu'il s'agisse d'un manquement à la discipline, d'une infraction aux dispositions législatives ou réglementaires ou d'une inobservance des règles de travail en vigueur, constitue une faute pouvant entraîner des sanctions dont le degré de gravité varie avec celui de la faute ou la répétition de celle-ci.

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances dans lesquelles elle a été commise, de la nature de l'emploi exercé par l'agent contractuel et de la mesure dans laquelle la faute a compromis la sécurité, la régularité ou le bon fonctionnement du service.

Article 375 : Les sanctions qui peuvent être infligées à l'agent contractuel de droit public des collectivités locales sont :

- 1- l'avertissement avec inscription au dossier ;
- 2- la mise à pied sans solde de quinze (15) jours ;
- 3- la mise à pied sans solde de trente (30) jours ;
- 4- la rupture du contrat pour faute grave.

Article 376 : La procédure disciplinaire mise en œuvre contre l'agent contractuel de droit public des collectivités territoriales décentralisées est fixée par le décret portant cadre de gestion des emplois et des agents contractuels de droit public des collectivités locales.

TITRE 3 :

DES ORGANES DE GESTION DES PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Article 377 : La gestion des personnels des collectivités territoriales décentralisées est assurée par un organisme créé dans chaque département conformément à la loi portant organisation des communes en République du Bénin.

Article 378 : Les attributions, l'organisation, le fonctionnement de l'organisme ainsi que les modalités d'exercice par celui-ci de ses attributions sont déterminées par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition conjointe du Ministre en charge de la fonction publique et du Minisittre en charge de la décentralisation.

Article 379 : L'organisme chargé de la gestion des personnels des collectivités locales est compétent notamment pour les actes d'administration ci-dessous :

- 1- l'organisation des procédures de recrutement, des concours et examens professionnels, la formation et les mises à disposition ;
- 2- la confection et la mise en état, pour signature des actes par les maires, des dossiers :
 - de nomination, de titularisation, des avancements d'échelon et de grade ;
 - de reclassement ;
 - de changement de corps ;
 - de détachement ;
 - de mise en disponibilité ;
 - de mise à la retraite ;
 - de révocation ;
 - portant contrat de travail et de ses avenants ;
 - portant fin du contrat de travail.

Article 380 : Il est créé auprès du ministre en charge des collectivités territoriales, un Comité Consultatif de la Fonction Publique Territoriale (CCFPT).

Le Comité Consultatif de la Fonction Publique Territoriale est saisi, pour avis et suggestions sur les problèmes spécifiques de la Fonction Publique Territoriale.

Le Comité Consultatif de la Fonction Publique Territoriale est composé de maires, de représentants des agents des collectivités territoriales décentralisées et de représentants de l'administration d'Etat.

Il comprend en outre des experts désignés par le ministre en charge des collectivités territoriales et ayant voix consultative.

Les attributions, l'organisation et le fonctionnement du Comité Consultatif de la Fonction Publique Territoriale sont définis par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du Ministre en charge de la fonction publique et du Ministre en charge de la décentralisation.

QUATRIEME PARTIE :

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES, DIVERSES ET FINALES

TITRE 1 :

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT

CHAPITRE I :

Des dispositions transitoires relatives aux fonctionnaires de l'Etat

Article 381 : Les agents des différents corps existant à la date de promulgation de la présente loi, seront reversés dans les nouvelles catégories dans les conditions ci-après :

- 1- Les fonctionnaires de l'Etat précédemment régis par la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des agents permanents de l'Etat et appartenant aux catégories A, B et C seront reversés à concordance de grade et d'échelons dans les nouvelles catégories A, B et C.
- 3- Seront reversés dans la catégorie D à concordance d'indice ou à indice immédiatement supérieur, les fonctionnaires de l'Etat appartenant précédemment aux échelles 1, 2 et 3 de la catégorie D régis par la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des agents permanents de l'Etat.
- 4- Les corps appartenant à la catégorie E à la date de la promulgation de la présente loi sont érigés en corps autonomes.

Article 382 : Les fonctionnaires de l'Etat ayant bénéficié de promotion hiérarchique par inscription sur la liste d'aptitude font valoir leur droit à une pension de retraite lorsque se trouve remplie à la cessation d'activité la condition de trente (30) années de service ou :

- soixante (60) ans d'âge pour les fonctionnaires de la catégorie A ;
- cinquante huit (58) ans d'âge pour les fonctionnaires de la catégorie B ;
- cinquante cinq (55) ans d'âge pour les fonctionnaires des catégories C et D.

Article 383 : Les fonctionnaires ayant atteint le grade hors-classe à la date de promulgation de la présente loi bénéficient, tous les deux (2) ans, d'un avancement d'échelon à compter de la date de leur dernier avancement.

Ainsi, ils seront reversés et reclassés dans les nouvelles catégories à concordance de grade et d'échelons.

CHAPITRE II :

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DE L'ETAT

Article 384 : Les contrats de travail des agents contractuels de l'Etat en service à la date de promulgation de la présente loi sont repris conformément aux dispositions de la présente loi.

TITRE 2 :

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

CHAPITRE I :

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AUX FONCTIONNAIRES DES COLLECTIVITES LOCALES

Article 385 : En attendant la mise en place de l'organe de gestion des personnels des collectivités territoriales décentralisées, l'Etat met en place une cellule technique placée sous la tutelle du Ministère en charge de la décentralisation pour appuyer la gestion des personnels des collectivités locales.

Les attributions, l'organisation et le fonctionnement de la cellule sont fixés par décret pris en Conseil des Ministres sur proposition du ministre en charge de la décentralisation.

Article 386 : Les statuts particuliers déterminent les catégories dans lesquelles seront reversés conformément aux dispositions de la présente loi, les personnels en service dans les collectivités territoriales décentralisées à la date de la promulgation de cette dernière.

Article 387 : La reconstitution de la carrière se fera dans les différents cas conformément aux dispositions du présent statut au vu du dossier des intéressés et compte tenu de leur ancienneté, avancement et promotion dans leurs anciennes situations.

CHAPITRE II :

DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DES COLLECTIVITES LOCALES

Article 388 : Les agents contractuels régulièrement en service dans les communes à la date de promulgation de la présente loi bénéficient de nouveaux contrats sur la base des dispositions ci-dessus.

TITRE 3 :

DES DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 389 : Les statuts particuliers définissent pour chaque corps les spécialisations qui lui sont nécessaires ainsi que les conditions dans lesquelles peuvent s'effectuer ces spécialisations.

Article 390 : Les actes portant nomination, titularisation, promotion de grade, cessation de fonction, doivent faire l'objet de publication au Journal Officiel.

Article 391 : Des décrets fixent, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent statut qui abroge tous les textes antérieurs contraires, notamment la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des agents permanents de l'Etat, la loi n° 89-020 du 29 avril 1989 approuvant la décision-loi n° 89-006 du 06 avril 1989 et la loi n° 2004-27 du 31 janvier 2005 qui l'ont modifiée et complétée.

Article 392 : La présente loi qui prend effet pour compter de sa date de promulgation, sera publiée au Journal Officiel et exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Porto-Novo, le

Le Président de l'Assemblée
Nationale,

Marturin Coffi NAGO