

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

**MINISTRE DE L'INTERIEUR, DE LA
SECURITE PUBLIQUE, DE LA
DECENTRALISATION ET DES
AFFAIRES COUTUMIERES
ET RELIGIEUSES**

DECRET N° **2020-047**/PRN/MI/SP/D/ACR

du 17 janvier 2020

portant modalités d'application de la loi n° 2019-26 du 17 juin 2019, portant Statut Autonome du Personnel des Collectivités Territoriales.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

- Vu la Constitution du 25 novembre 2010 ;
- Vu la loi n° 2002-14 du 11 juin 2002, portant création des communes et fixant le nom de leurs chefs-lieux et les textes modificatifs subséquents ;
- Vu la loi n° 2008-42 du 31 juillet 2008, relative à l'organisation et l'administration du territoire de la République du Niger, modifiée par l'ordonnance n° 2010-053 du 17 septembre 2010 ;
- Vu la loi n° 2007-26 du 23 juillet 2007, portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat ;
- Vu l'ordonnance n° 2010-54 du 17 septembre 2010, portant Code Général des Collectivités Territoriales et les textes modificatifs subséquents ;
- Vu l'ordonnance n° 2010-55 du 17 septembre 2010, portant statut des communes à statut particulier ou villes ;
- Vu l'ordonnance n° 2010-56 du 17 septembre 2010, portant érection des Communautés Urbaines de Niamey, Maradi, Tahoua et Zinder en communes à statut particulier ou villes et les Communes les composant, en Arrondissements ;
- Vu la loi n° 2019-26 du 17 juin 2019, portant Statut Autonome du Personnel des Collectivités Territoriales ;
- Vu le décret n° 2016-161/PRN du 02 avril 2016, portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;
- Vu le décret n° 2016-572/PRN du 19 octobre 2016, portant remaniement des membres du Gouvernement et les textes modificatifs subséquences ;
- Vu le décret n° 2016-623/PRN du 14 novembre 2016, portant organisation du Gouvernement et fixant les attributions des Ministres d'Etat, des Ministres et des Ministres Délégués, modifié et complété par le décret n° 2018-475/PRN du 09 juillet 2018 ;
- Vu le décret n° 2016-624/PM du 14 novembre 2016, précisant les attributions des membres du Gouvernement, modifié et complété par le décret n° 2018-476/PM du 09 juillet 2018 ;

VU le décret n° 2019-722/PRN/MI/SP/D/ACR du 06 décembre 2019, portant organisation du Ministère de l'Intérieur, de la Sécurité Publique, de la Décentralisation et des Affaires Coutumières et Religieuses ;

Sur rapport du Ministre d'Etat, Ministre de l'Intérieur, de la Sécurité Publique, de la Décentralisation et des Affaires Coutumières et Religieuses ;

Le Conseil des Ministres entendu ;

DECRETE :

TITRE PREMIER : DES DISPOSITIONS GENERALES

Article premier : Le présent décret fixe les modalités d'application de la loi n° 2019-26 du 17 juin 2019, portant Statut Autonome du Personnel des Collectivités Territoriales.

Il s'applique aux fonctionnaires des collectivités territoriales tels que définis par l'article 3 de la loi portant statut autonome du personnel des collectivités territoriales.

La Fonction Publique Territoriale est placée sous la tutelle du Ministre chargé de la tutelle des collectivités territoriales.

Article 2 : Les statuts particuliers prévus à l'article 11 de la loi portant Statut Autonome du Personnel des Collectivités Territoriales complètent, en tant que de besoin, les dispositions du présent décret.

Les statuts particuliers sont l'ensemble des règles applicables aux personnels fonctionnaires de chaque cadre en fonction des spécificités du secteur d'emploi.

Ils peuvent apporter des dérogations justifiées aux dispositions du présent décret qui sont incompatibles avec les spécificités propres à certains cadres des collectivités territoriales.

TITRE II : DE LA STRUCTURE DES CADRES ET DES CORPS.

Article 3 : Les fonctionnaires des collectivités territoriales sont répartis dans plusieurs cadres. Chaque cadre regroupe les emplois d'une même branche technique ou spécialité administrative et assure dans ladite branche ou spécialité, une carrière pouvant aller de l'emploi le moins élevé à l'emploi le plus élevé de la hiérarchie.

Article 4 : Au sein de chaque cadre, il est créé, conformément à l'article 9 du Statut Autonome du Personnel des Collectivités Territoriales, des corps de fonctionnaires de collectivité territoriale classés selon l'ordre hiérarchique décroissant.

La création, la transformation ou la suppression des corps sont prononcées par décret pris en conseil des Ministres.

Article 5 : Les fonctionnaires de collectivité territoriale sont regroupés par emplois et par classes. L'emploi est la dénomination professionnelle d'un ensemble d'attributions connexes concourant à l'exécution d'une mission de service public déterminée. Les fonctionnaires de collectivité territoriale exerçant le même emploi sont soumis aux mêmes conditions de recrutement.

La classe est une subdivision de l'emploi permettant de répartir les fonctionnaires d'un même corps en fonction de leurs performances professionnelles.

En fonction de leurs spécialités administratives ou techniques, les emplois ou les corps sont regroupés par cadre.

Au sein d'un même cadre, les effectifs des fonctionnaires sont répartis entre les différents corps comme suit :

- corps des fonctionnaires de la catégorie A 15%
- corps des fonctionnaires de la catégorie B 40%
- corps des fonctionnaires de la catégorie C 45%

Toutefois, en fonction de certains besoins en ressources humaines spécialisées, il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa ci-dessus.

Article 6 : L'effectif théorique et le nombre maximum d'agents à admettre dans chaque corps sont fixés, chaque année, par arrêté du Président du Conseil de la collectivité territoriale concernée, après délibération du dudit conseil, conformément aux dispositions de l'article 30 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Les pourcentages d'effectifs théoriques par grade sont les suivants :

- titulaires du grade initial 2^{ème} classe : 40 % ;
- titulaires du grade intermédiaire 1^{ère} classe : 30 % ;
- titulaires du grade principal ou classe principale : 20 % ;
- titulaires du grade terminal ou classe exceptionnelle : 10%.

L'effectif de chaque corps est réparti en fonction de l'ancienneté de service et du mérite.

TITRE III : DU RECRUTEMENT

CHAPITRE PREMIER : DU RECRUTEMENT PAR CONCOURS DIRECT

Article 7 : Le concours de recrutement direct est le mode normal de recrutement externe des fonctionnaires des collectivités territoriales.

Article 8 : Chaque concours de recrutement direct fait l'objet d'un appel public à candidatures dans lequel sont mentionnés :

- la nature et le nombre des emplois à pourvoir ;
- les conditions d'admission ;
- les diplômes et qualifications requis ;

- les matières des épreuves du concours ;
- la date et le lieu du concours ;
- la date limite de dépôt des dossiers de candidature ;
- le programme du concours.

Article 9 : le dossier de candidature au concours de recrutement direct est constitué des pièces suivantes :

1. un (1) certificat de nationalité nigérienne ;
2. un (1) extrait d'acte de naissance ou de jugement supplétif en tenant lieu ;
3. un (1) casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois ;
4. des copies certifiées conformes des diplômes requis ;
5. un (1) certificat de visite et contre-visite médicales délivré par les autorités médicales agréées, datant de moins de trois (3) mois.

Les fonctionnaires de collectivité territoriale qui changent de corps à la suite d'un examen ou d'un concours sont dispensés de la visite et de la contre-visite médicales sous réserve que le corps auquel ils accèdent n'exige pas une aptitude spéciale. Ils sont également dispensés de la production des pièces énumérées aux points 1, 2 et 3 du présent article.

CHAPITRE 2 : DU RECRUTEMENT PAR CONCOURS PROFESSIONNELS

Article 10 : Les concours professionnels sont de deux (2) types :

- les concours d'accès à un établissement de formation ;
- les concours internes.

Les concours professionnels d'accès au corps supérieur sont organisés en vue de mettre les fonctionnaires de collectivité territoriale admis, en position de stage de formation professionnelle auprès des établissements de formation agréés par l'Etat.

Les concours internes sont organisés à l'intention des fonctionnaires de collectivité territoriale d'un corps inférieur pour accéder au corps immédiatement supérieur sans avoir au préalable effectué une formation professionnelle. Ils sont réservés aux fonctionnaires atteints par la limite d'âge pour être mis en position de stage de formation professionnelle et justifiant d'une ancienneté d'au moins dix (10) ans dans le corps inférieur.

Les statuts particuliers des différents cadres des fonctionnaires des collectivités territoriales fixent les conditions propres de participation à ces deux (2) concours.

Article 11 : Les candidats à un même concours subissent les mêmes épreuves dont la détermination est fonction des statuts particuliers de chaque corps.

TITRE IV : DU STAGE PROBATOIRE ET DE LA TITULARISATION

Article 12 : Le candidat admis à un concours de recrutement direct au niveau d'une collectivité territoriale est astreint à un stage probatoire dont les modalités d'organisation et le régime sont déterminés par arrêté du Ministre chargé de la tutelle des collectivités territoriales.

Article 13 : La titularisation du fonctionnaire stagiaire, le renouvellement du stage probatoire et le licenciement du stagiaire sont constatés par arrêté du président du conseil de la collectivité territoriale concernée, après avis de la commission de titularisation et d'avancement prévue à l'article 20 du Statut Autonome du Personnel des Collectivités Territoriales.

Article 14 : Les fonctionnaires de l'État détachés ou mis à disposition, ayant opté pour leur reversement dans les différents cadres des fonctionnaires de collectivités territoriales ne sont pas astreints au stage probatoire.

TITRE V : DES POSITIONS STATUTAIRES

CHAPITRE PREMIER : DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 15 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale est obligatoirement placé dans l'une des positions prévues à l'article 32 de la loi n° 2019-26 du 17 juin 2019 portant statut autonome du personnel des collectivités territoriales.

CHAPITRE 2 : DE LA POSITION D'ACTIVITÉ

Article 16 : L'activité est la position normale du fonctionnaire de collectivité territoriale.

En application des dispositions de l'article 37 de la loi portant statut autonome du personnel des collectivités territoriales, sont considérés comme période d'activité :

- les congés de maladie et les congés pour couches et allaitement ;
- le congé accordé au fonctionnaire de collectivité territoriale accomplissant une instruction militaire en application de l'article 45 de la loi portant statut autonome du personnel des collectivités territoriales ;
- la période passée en stage de formation ;
- les autorisations d'absence avec traitement ;
- le congé de repos annuel.

SECTION 1 : DES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Article 17 : Des autorisations d'absence avec traitement pour des événements familiaux et non déductibles du congé de repos annuel, peuvent être accordées aux fonctionnaires de collectivité territoriale, dans la limite de dix (10) jours au maximum par an.

Ces événements familiaux sont les suivants :

- mariage du fonctionnaire ;
- mariage d'un enfant du fonctionnaire ;
- naissance d'un enfant du fonctionnaire ;
- assistance en cas de maladie du conjoint, des enfants ou des ascendants ;
- décès de la conjointe ;
- décès d'un ascendant ou d'un descendant.

Au-delà des dix (10) jours autorisés, il est fait déduction des jours excédentaires dans le congé de repos annuel du fonctionnaire, dans la limite de dix-huit (18) jours.

Article 18 : Des autorisations d'absence avec traitement peuvent être accordées :

- a) aux représentants dûment mandatés des syndicats de fonctionnaires de collectivité territoriale à l'occasion des congrès professionnels syndicaux, fédéraux ou internationaux ainsi que des organismes directeurs dont ils sont membres dans la limite de dix (10) jours par an ;
- b) aux fonctionnaires, pour les événements familiaux (mariage, naissance, maladie, décès), à raison de dix (10) jours par an.

Ces autorisations d'absence sont accordées par le président du conseil de la collectivité territoriale avec ampliation au Ministre chargé de la tutelle des collectivités Territoriales.

En cas de force majeure, toute autorisation d'absence plus longue, fera l'objet d'une décision, et les jours d'absence excédentaires seront déduits jusqu'à concurrence de dix-huit (18) jours au maximum, du congé de repos annuel.

Article 19 : Des autorisations d'absence sans traitement sont accordées :

- a) aux fonctionnaires de collectivité territoriale candidats à des élections politiques. Ces absences commencent un (1) jour franc avant l'ouverture de la campagne électorale et prennent fin un (1) jour franc après la clôture du scrutin. Cette mesure est obligatoire pour les élections présidentielles, législatives et locales ;
- b) aux fonctionnaires de collectivité territoriale occupant des fonctions publiques électives, dans la limite de la durée des sessions des Assemblées dont ils font partie, lorsque ces fonctions ne sont pas compatibles avec l'exercice normal de leur emploi.

Les autorisations d'absence sans traitement ne sont pas déductibles du congé de repos annuel du fonctionnaire.

Les fonctionnaires bénéficiaires d'une autorisation d'absence sans traitement, conservent l'intégralité des allocations familiales auxquelles ils peuvent prétendre.

Article 20 : Sont considérées comme absences irrégulières ouvrant droit à retenue sur salaire, pour service non fait, les situations ci-après :

- l'absence du poste de travail sans motif tiré d'un cas de force majeure ou d'une autorisation régulière de cessation de service ;
- la cessation de service avant une décision de mise en position de stage, de disponibilité, de détachement, d'acceptation d'une démission ou d'une autorisation d'absence ;
- la prolongation, sans accord de l'autorité compétente, d'un stage, d'une disponibilité, d'un détachement, d'une autorisation d'absence, d'une mission ou d'un congé ;
- la non reprise du service dans les trente (30) jours suivant l'expiration d'un stage, d'une disponibilité ou d'un détachement, sauf en cas d'attente d'une décision faisant suite à une demande régulière de prolongation ou de renouvellement de la position.

SECTION II : DES CONGÉS

Sous-section 1 : Du congé de repos annuel

Article 21 : Pour l'ouverture du droit au congé de repos annuel prévu à l'article 39 du Statut Autonome du personnel des collectivités territoriales, sont considérés comme services accomplis :

- les congés de maladie et les congés de maternité, d'allaitement et de veuvage ;
- le congé accordé au fonctionnaire pour accomplir une période d'instruction militaire ;
- les périodes passées en stages de formation professionnelle ;
- les autorisations d'absence visées aux articles 37 et 38 du statut autonome du personnel des collectivités territoriales.

Article 22 : La jouissance du congé de repos annuel est obligatoire. Toutefois, elle peut être différée dans les cas suivants :

- pour nécessités de service ;
- à la demande motivée du fonctionnaire, à titre exceptionnel.

La jouissance du congé de repos annuel afférent à plusieurs années consécutives de service peut être cumulée dans la limite de deux (02) mois. Au terme du cumul de deux (2) mois, le congé est obligatoire tant pour le fonctionnaire que pour l'Administration.

Article 23 : La collectivité territoriale a toute liberté pour planifier les départs en congé de repos annuel, compte tenu des nécessités du service et des intérêts personnels des fonctionnaires.

En cas de cessation définitive des fonctions ou de décès, lorsque le fonctionnaire n'a pas pu jouir de son congé du fait de l'administration, celui-ci ou ses ayants droit peuvent prétendre à une indemnité compensatrice de congé, calculée au prorata des droits au congé acquis dans la limite de deux (2) mois.

Article 24 : Le congé de repos annuel constitue un droit qu'aucune sanction encourue par l'agent ne peut remettre en cause. L'agent est libre de jouir de son congé de repos annuel dans les localités et les pays de son choix.

Toutefois, la collectivité territoriale dont il relève, peut remettre en cause ce choix pour des motifs justifiés qui sont dûment portés à sa connaissance.
La décision de congé est prise par le Président du Conseil de la collectivité territoriale.

Article 25 : Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de repos annuel n'est pas remplacé dans son emploi. A l'expiration du congé, il rejoint son poste d'affectation.

Article 26 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale dont le congé est interrompu pour nécessités de service à la demande de la collectivité, bénéficie du reliquat du congé non épuisé. Ce reliquat est reporté sur le congé de l'année suivante.

Le retour de congé par anticipation à l'initiative du fonctionnaire, lui fait perdre le bénéfice du reliquat de congé non utilisé.

Article 27 : Le personnel enseignant, le personnel administratif et le personnel d'inspection des établissements d'enseignement ont droit, pendant la période des grandes vacances, à un congé scolaire prévu par le présent décret, dans les conditions fixées ci-après :

1. sous réserve des nécessités de service, la durée du congé scolaire est égale à celle des grandes vacances ;
2. la date du départ en congé et celle du retour de congé du personnel enseignant des établissements secondaires, primaires et techniques sont subordonnées aux travaux des sessions d'examen auxquels ce personnel serait appelé à participer, soit après la fermeture officielle des classes, soit avant l'ouverture officielle des classes et le début des cours de l'année scolaire suivante.

Le personnel administratif des établissements d'enseignement et le personnel d'inspection ne peuvent prétendre au congé scolaire qu'après l'achèvement des travaux dont ils ont la charge. Ils doivent participer à la permanence qui est assurée pendant la période des vacances et rejoindre leur poste d'affectation au plus tard quinze (15) jours avant la date d'ouverture de l'année scolaire. En tout état de cause, la durée du congé scolaire du personnel administratif et du personnel d'inspection ne peut être inférieure à un mois.

Le fonctionnaire qui, étant en congé scolaire, ne rejoint son poste qu'après l'ouverture des classes et le début des cours, sauf cas de force majeure régulièrement constatée, est considéré comme étant en abandon de poste.

Le personnel de l'enseignement en service à l'administration des collectivités territoriales bénéficie du régime de congé annuel prévu par le statut autonome de la fonction publique territoriale et ce, dans les conditions fixées par le présent décret.

Sous-section 2 : Du congé de maternité

Article 28 : Le congé de maternité est accordé à la femme fonctionnaire de collectivité territoriale sur demande accompagnée d'un certificat médical délivré par un médecin agréé par l'Administration.

La femme fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de maternité n'est pas remplacée dans son emploi.

Article 29 : Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à un temps pour allaitement d'une durée d'une heure par jour, soit le matin au début de la journée de travail, soit en fin de journée.

Article 30 : En cas d'accouchement de mort-né ou de décès du nouveau-né dans les vingt (20) premiers jours, le congé de maternité est de quarante (40) jours à partir de la date de l'accouchement.

Article 31 : La femme fonctionnaire d'une collectivité territoriale qui n'est pas en état de reprendre le service à l'expiration du congé de maternité, est mise en congé de maladie, après avis d'un Conseil de santé.

Sous-section 3 : Du congé de maladie

Article 32 : Le congé de maladie couvre les interruptions de service pour raisons de santé. Il concerne la période d'hospitalisation, celle du repos médical, ou de la convalescence.

Article 33 : En cas de maladie dûment constatée par un Conseil de santé et mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, il est mis en congé de maladie.

Article 34 : Pour bénéficier du congé de maladie, le fonctionnaire de collectivité territoriale adresse au Président du Conseil de la collectivité territoriale dont il dépend, une demande accompagnée des pièces justificatives délivrées par un médecin agréé par l'administration.

Toutefois, le fonctionnaire peut être mis en congé de maladie d'office sur recommandation du Conseil de santé.

A l'expiration de la première période accordée, le fonctionnaire en congé de maladie est soumis à l'examen d'un 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 congé de maladie.

La décision accordant le congé ou sa prolongation est prise par le Président du Conseil de collectivité territoriale.

Article 35 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale malade est tenu de demander :

- à être soumis au premier examen d'un médecin agréé ;
- à subir l'examen du conseil de santé, pour l'octroi de la première période de congé de maladie de courte durée ou pour la prolongation d'un congé de maladie de courte durée, de longue durée ou de convalescence ;
- la transformation d'un congé de maladie de courte durée en congé de maladie de longue durée ou en congé de convalescence ;

- la mise en position de disponibilité d'office pour raisons de santé.

Lorsqu'il néglige de le faire, le président du conseil de la collectivité dont il relève, provoque cet examen en temps opportun.

Article 36 : L'avancement du fonctionnaire de collectivité territoriale en congé de maladie, est effectué sur la base de la dernière évaluation.

Article 37 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale bénéficiaire d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé de convalescence ne doit entreprendre aucune activité rémunérée.

Il est tenu, de signaler ses éventuels changements de résidence à l'Administration dont il relève.

Sous peine de suspension de sa rémunération, le fonctionnaire de collectivité territoriale bénéficiaire de congé de maladie ou de convalescence doit également se soumettre, sous le contrôle d'un conseil de santé, aux prescriptions médicales qu'exige son état.

Article 38 : Les autorités administratives compétentes ou les corps de contrôle de la collectivité territoriale s'assurent que le fonctionnaire de collectivité territoriale mis en congé de maladie, n'exerce aucune activité rémunérée.

Article 39 : En cas de violation de l'interdiction d'exercer une activité rémunérée, le fonctionnaire de collectivité territoriale, mis en congé de maladie, est traduit devant un conseil de discipline. Sa rémunération est suspendue jusqu'au jour où il cesse l'activité interdite.

Article 40 : Hormis les cas de maladies mentales, le fonctionnaire de collectivité territoriale, malade qui, par négligence, ne se soumet pas à l'examen d'un conseil de santé soit pour prolonger son congé de maladie, soit pour la transformation d'un congé de courte durée en congé de longue durée, soit pour la reconnaissance de son aptitude à reprendre le service à l'issue d'une période régulière de congé de maladie, encourt des sanctions disciplinaires.

Article 41 : Après sa guérison dument constatée par un conseil de santé et la reprise de service dans son emploi, le fonctionnaire de collectivité territoriale ayant bénéficié d'un congé de maladie, peut être traduit devant le conseil de discipline si la maladie dont il a souffert, est imputable à son comportement.

Article 42 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale, bénéficiaire d'un congé de maladie doit, après sa reprise de service, se soumettre aux visites ou aux examens de contrôle que le Conseil de santé lui a prescrit.

En cas de refus, toute rechute entraîne la perte de l'intégralité du traitement à l'exception des allocations familiales.

Article 43 : Le congé de maladie peut être de courte ou de longue durée.

PARAGRAPHE 1 : DU CONGÉ DE MALADIE DE COURTE DURÉE

Article 44 : En cas de maladie dont les interruptions cumulées de service pour incapacité de travail sont inférieures ou égales à trois (3) mois, le fonctionnaire est mis en congé de maladie de courte durée.

Le congé de maladie de courte durée est accordé pour une période de trois (3) mois renouvelable une (1) fois.

Article 45 : Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de maladie de courte durée n'est pas remplacé dans son emploi.

Article 46 : Si à l'expiration de la première période de congé de maladie de courte durée, le fonctionnaire n'est pas en état de reprendre son service, il lui est accordé une nouvelle période de congé de maladie.

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de maladie de courte durée, conserve pendant toute la période de congé, l'intégralité de son traitement et des allocations familiales.

Le traitement est réduit de moitié en cas de renouvellement du congé de maladie de courte durée pendant les trois (3) mois suivants.

Article 47 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale qui, à l'issue de la période maximale de congé de maladie de courte durée, est reconnu inapte par le Conseil de santé à reprendre son service, est mis en congé de maladie de longue durée.

PARAGRAPHE 2 : DU CONGÉ DE MALADIE DE LONGUE DURÉE

Article 48 : Le congé de maladie de longue durée, accordé en cas de maladie chronique ou aiguë ou à l'expiration d'un congé de maladie de courte durée, couvre une période d'interruption de service pour incapacité de travail sur une (1) ou plusieurs période (s) consécutive (s) de trois (3) mois au minimum et de six (6) mois au maximum.

Article 49 : Si à l'expiration de la première période de congé de maladie de longue durée, le fonctionnaire n'est pas en état de reprendre son service, il lui est accordé une (1) nouvelle période de congé de maladie.

La durée totale du congé de maladie de longue durée directement accordée pour raisons de maladie aiguë ou chronique, ne peut excéder cinquante et un (51) mois.

Article 50 : Le fonctionnaire mis en congé de maladie de longue durée, conserve l'intégralité de son traitement pendant les vingt-quatre (24) premiers mois suivant la fin de son congé de maladie de courte durée.

Pendant les vingt quatre (24) mois suivants, il perçoit la moitié de son traitement. Dans tous les cas, il conserve le bénéfice de ses allocations familiales mais perd les primes et les indemnités liées à l'exercice de ses fonctions.

Article 51 : Le congé de maladie de longue durée et ses prolongations sont accordés par périodes successives de trois (3) mois au minimum et de six (6) mois au maximum.

Article 52 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale bénéficiaire d'un congé de maladie 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 éventuellement formulées par un conseil de santé sur les conditions de son emploi sans qu'il puisse être porté atteinte à sa situation administrative.

Article 53 : À l'expiration du congé de maladie de longue durée et après avis d'un conseil de santé ou, à défaut, d'un médecin agréé, le fonctionnaire est :

- soit réintégré dans son service, s'il est définitivement guéri ;
- soit réformé, s'il est apte à l'exercice d'un emploi ;
- soit mis en disponibilité d'office ou à sa demande ;
- soit admis à la retraite anticipée avec jouissance immédiate ou différée, selon le cas, s'il est reconnu définitivement inapte.

Si la maladie résulte du service, la jouissance est immédiate. Dans le cas contraire, elle est différée.

Article 54 : Sous peine de suspension de rémunération, le bénéficiaire d'un congé de maladie de longue durée doit se soumettre aux prescriptions médicales que nécessite son état.

Article 55 : Lorsque le conseil de santé constate une amélioration certaine et progressive susceptible de déboucher sur un total rétablissement, le congé de maladie de longue durée est transformé en congé de convalescence.

Le congé de convalescence est accordé par période de trois (3) mois renouvelable deux (2) fois pour une durée égale. Pendant la première période, le fonctionnaire bénéficie de l'intégralité de son traitement. Durant les périodes de renouvellement, il a droit à la moitié de son traitement.

Dans tous les cas, il conserve le bénéfice des allocations familiales mais perd celui des primes et indemnités liées à l'exercice de ses fonctions.

A l'expiration de la période de congé de convalescence auquel il peut prétendre, le fonctionnaire qui est reconnu inapte par un conseil de santé est mis, sur l'avis de ce dernier, en position de disponibilité d'office pour raisons de santé dans les conditions prévues par le présent décret.

Article 56 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale, dont la maladie est imputable au service ou est la conséquence d'un acte de dévouement dans un intérêt public, soit d'une agression subie à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, soit d'un accident survenu à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service, admis à la réforme ou admis à faire valoir ses droits à la retraite. En outre, la collectivité territoriale prend en charge l'intégralité des frais engendrés par la maladie ou l'accident.

Sous-section 4 : Des congés exceptionnels

Article 57 : La durée du congé pour examens et 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 de l'examen. Cette durée ne peut en aucun cas dépasser un (1) mois.

La durée des congés exceptionnels accordés aux fonctionnaires de collectivité territoriale élus pour l'exercice de fonctions ou de mandats publics électifs pour lesquels ils n'ont pas été mis en position de détachement, à l'occasion des sessions de l'organe élu, pour la participation à un congrès syndical ou autres missions syndicales excédant dix (10) jours, pour la participation à un congrès politique, à des Assemblées Générales ou à des missions politiques, est égale à la durée que nécessite l'activité concernée, augmentée le cas échéant, des délais de route normaux aller et retour du lieu d'affectation au lieu de la tenue de l'événement. Cette durée ne peut, en aucun cas, dépasser quinze (15) jours.

Les congés prévus à l'alinéa précédent sont accordés à la demande expresse des responsables des partis, des organes élus ou des organisations syndicales concernées.

Le supérieur hiérarchique immédiat du fonctionnaire peut apprécier et accorder les congés pour examens ou concours d'une durée d'un (1) à dix (10) jours. Pour les congés d'une durée de plus de dix (10) jours, le Président du conseil de la collectivité territoriale dont relève le fonctionnaire est seul habilité à les accorder.

Lorsque la durée de ces congés est supérieure à dix (10) jours, le surplus est déduit du congé de repos annuel du fonctionnaire.

Article 58 : Le congé exceptionnel accordé aux fonctionnaires pour participer aux activités des associations ne peut excéder sept (7) jours francs par an. Il est accordé à la demande expresse des responsables des associations.

Article 59 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale bénéficiaire d'un congé pour examens ou concours ou du congé libérable, conserve l'intégralité de son traitement.

Article 60 : Le congé exceptionnel accordé pour l'accomplissement de certains devoirs religieux ou coutumiers prévus à l'article 43 du statut autonome du personnel des collectivités territoriales, ne peut excéder quarante (40) jours.

Cependant, au-delà de cette durée, il est fait déduction des jours excédentaires dans le prochain congé de repos annuel du fonctionnaire de collectivité territoriale.

Le fonctionnaire de collectivité territoriale bénéficiaire de ce congé ne conserve son traitement que pendant les sept (7) premiers jours excédentaires.

Article 61 : Le congé de veuvage prévu à l'article 43 du statut autonome du personnel des collectivités territoriales, est accordé à la femme fonctionnaire de collectivité territoriale à sa demande, en cas de décès du conjoint pour une durée prévue par sa confession religieuse, à compter de la date du décès.

Article 62 : La femme fonctionnaire de collectivité territoriale, bénéficiaire d'un congé de veuvage, conserve l'intégralité de son traitement de présence aux services actifs.

Article 63 : Le congé précédant l'admission à la retraite ou congé libérable est accordé pour une durée de trois (3) mois avant la date prévue de départ à la retraite. En cas de non jouissance volontaire de ce congé, aucune indemnité compensatrice ne peut être accordée au fonctionnaire.

CHAPITRE 3 : DE LA POSITION DE STAGE

Article 64 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale mis en position de stage pour une formation professionnelle conserve son traitement de base et ses allocations familiales.

Article 65 : L'âge du candidat à la formation professionnelle, majoré du temps de formation doit permettre au fonctionnaire d'exercer pendant une période minimale de dix (10) ans avant d'atteindre l'âge normal de la retraite.

CHAPITRE 4 : DU DÉTACHEMENT

Article 66 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale peut être détaché :

- auprès d'un établissement public ;
- auprès des organismes ou des entreprises privées reconnus d'utilité publique relevant de la collectivité territoriale ;
- auprès d'une collectivité territoriale pour exercer des fonctions différentes de celles qu'il exerçait dans son administration d'origine ;
- auprès d'une administration de l'Etat ;
- pour exercer une fonction publique ou un mandat électif public ;
- pour occuper une fonction publique auprès d'un organisme sous régional, régional ou international dont le Niger ou la collectivité territoriale est membre.

Article 67 : Aucun fonctionnaire de collectivité territoriale ne peut être détaché s'il ne compte au moins cinq (5) années d'ancienneté de service après sa titularisation.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux fonctionnaires de collectivité territoriale détachés pour exercer les fonctions électives, les fonctions de membre du Gouvernement ou ceux nommés aux emplois supérieurs de l'Etat.

Article 68 : Le nombre de fonctionnaires détachés d'une collectivité territoriale pour une période de longue durée, ne peut être supérieur à 10% de l'effectif du corps.

Article 69 : Le détachement peut être de courte durée ou de longue durée.

Le détachement de courte durée ne peut excéder un (1) an renouvelable une fois. Dans ce cas, le fonctionnaire de collectivité territoriale détaché n'est pas remplacé dans son emploi.

Le détachement de longue durée ne peut être inférieur à deux (2) ans ni excéder cinq (5) ans. Il est renouvelable une (1) fois. Dans ce cas, le fonctionnaire de collectivité territoriale détaché est remplacé dans son emploi.

Article 70 : le détachement de longue durée peut prendre fin à tout moment dans les cas suivants :

- à la demande de l'agent : dans ce cas il ne peut prétendre au salaire qu'à compter du premier janvier de l'année prochaine ;
- à la demande de l'organisme de détachement : l'agent perçoit à nouveau son salaire dès sa prise de service à son administration d'origine sauf si la fin du détachement résulte d'une faute grave, auquel cas, il ne peut prétendre au salaire qu'à compter du premier janvier de l'année prochaine ;
- à la demande de la collectivité territoriale : dans ce cas l'agent perçoit automatiquement son salaire.

La fin du détachement est matérialisée par un arrêté du Président du Conseil de la collectivité territoriale.

Article 71 : Le détachement pour occuper un emploi politique, pour exercer une fonction publique ou un mandat public auprès d'organismes nationaux ou internationaux, est considéré comme un détachement de longue durée.

Il prend fin à l'expiration du mandat.

Article 72 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale détaché est évalué par le supérieur hiérarchique direct dont relève l'emploi de détachement.

Ses fiches d'évaluation sont transmises par voie hiérarchique à son administration d'origine.

Le temps passé en détachement est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Article 73 : A l'expiration du détachement de longue durée, l'agent est obligatoirement réintégré dans son cadre d'origine.

Article 74 : Nonobstant les dispositions de l'article 73 ci-dessus, le détachement prend fin lorsque le fonctionnaire de collectivité territoriale, détaché a atteint la limite d'âge de l'emploi du cadre d'origine.

Article 75 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale, mis en position de détachement à sa demande, doit solliciter sa réintégration ou le renouvellement de sa position, trois (3) mois au moins avant l'expiration de la période de détachement en cours.

La réintégration du fonctionnaire de collectivité territoriale en fin de détachement est de droit. En l'absence d'une demande de réintégration ou de renouvellement dûment formulée à la date d'expiration du détachement, le fonctionnaire de collectivité territoriale, après une mise en demeure restée infructueuse, s'expose aux sanctions disciplinaires.

CHAPITRE 5 : DE LA DISPONIBILITÉ

Article 76 : La mise en position de disponibilité d'un agent ne peut intervenir que dans les cas suivants :

- pour études ou recherches présentant un intérêt général : elle est d'une durée de trois (3) ans, renouvelable une (1) fois ;
- pour convenances personnelles : elle est d'une durée d'un (1) an renouvelable deux (2) fois ;
- pour exercer une activité privée lucrative ; dans ce cas, l'agent doit avoir accompli au moins dix (10) ans de service effectif ; elle est d'une durée de trois (3) ans, renouvelable une fois ;
- pour élever un enfant de moins de cinq (5) ans : dans ce cas, la durée ne peut excéder deux (2) ans, non renouvelable ;
- pour suivre son conjoint : dans ce cas, la durée ne peut excéder deux (2) ans, renouvelable jusqu'à concurrence d'une durée totale de dix (10) ans ;
- pour accident ou maladie grave du conjoint ou d'un enfant : elle est d'une durée de trois (3) ans, renouvelable une fois ;
- pour suivre une formation : elle est d'une durée d'un (1) an, renouvelable au vu des résultats académiques, dans la limite de la durée de la formation, sans que le cumul ne dépasse six (6) ans.

Article 77 : Hormis les cas de maladie, aucun agent ne peut être mis en position de disponibilité s'il n'a accompli au moins trois (3) ans de service effectif après la titularisation.

Article 78 : Dans le cas de disponibilité accordée pour élever un enfant de moins de cinq (5) ans ou pour cas de maladie grave du conjoint ou de l'enfant, le fonctionnaire conserve ses allocations familiales.

Article 79 : Dans les cas de disponibilité pour études ou recherches, pour convenances personnelles, pour activité privée lucrative, pour suivre son (sa) conjoint(e) ou pour suivre une formation, l'avis favorable du supérieur hiérarchique est obligatoire.

Article 80 : La mise en position de disponibilité ne peut être d'office que dans le cas où le fonctionnaire de collectivité territoriale, ayant épuisé ses droits aux congés de maladie de longue durée, ne peut à l'expiration de la dernière période, reprendre son service.

Dans le cas de disponibilité d'office faisant suite à un congé de maladie, le fonctionnaire de collectivité territoriale perçoit, pendant six (6) mois, la moitié de son traitement d'activité et la totalité de ses allocations familiales. A l'expiration de cette période de six (6) mois, le fonctionnaire de collectivité territoriale perd son droit au traitement, mais conserve ses droits aux allocations familiales.

Article 81 : La durée de la disponibilité prononcée d'office ne peut excéder une (1) année. Elle peut être renouvelée deux (2) fois pour une durée égale.

A l'expiration de cette durée, le fonctionnaire de collectivité territoriale doit être, soit réintégré dans son administration d'origine, soit mis à la retraite, soit licencié.

Le fonctionnaire admis à la retraite ou licencié a droit, soit à la pension avec jouissance immédiate, soit au remboursement des retenues opérées sur son traitement selon le cas.

Hormis le cas visé à l'alinéa 2 de l'article 80 ci-dessus, le fonctionnaire de collectivité territoriale mis en position de disponibilité, n'a droit à aucune rémunération.

Article 82 : Le Président du Conseil de la collectivité territoriale et les corps de contrôle peuvent à tout moment et au moins deux (2) fois par an, faire procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du fonctionnaire de collectivité territoriale correspond bien aux motifs pour lesquels il a été mis en disponibilité.

En cas de changement de motifs constaté, il est mis fin à la position de disponibilité sans préjudice de sanctions disciplinaires.

Article 83 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale, mis en position de disponibilité, ne peut faire acte de candidature aux examens professionnels organisés par son administration. Il ne peut non plus, bénéficier des mesures statutaires prises pendant sa disponibilité, qu'après sa réintégration dans la collectivité territoriale.

Article 84 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale, mis en position de disponibilité, à sa demande, doit solliciter sa réintégration ou le renouvellement de sa position, trois (3) mois au moins avant l'expiration de la période en cours.

La réintégration du fonctionnaire de collectivité territoriale en fin de disponibilité est de droit.

En l'absence d'une demande de réintégration ou de renouvellement dûment formulée à la date d'expiration de la disponibilité, le fonctionnaire, s'expose à des sanctions disciplinaires, après mise en demeure restée infructueuse, de l'administration.

Article 85 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale mis en position de disponibilité qui, lors de sa réintégration refuse le poste qui lui est assigné est révoqué, après avis du Conseil de discipline.

CHAPITRE 6 : DE LA SUSPENSION

Article 86 : La suspension du fonctionnaire de collectivité territoriale peut intervenir en cas de faute grave ou lorsqu'il fait l'objet d'une poursuite pénale, à l'exclusion des contraventions ou des délits d'imprudence, hormis les cas de délit de fuite concomitant ou de conduite en état d'ivresse.

Article 87 : La décision de suspension est signée par le Président du Conseil de la collectivité territoriale.

Article 88 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale suspendu pour faute grave perçoit la moitié de son traitement et la totalité de ses allocations familiales.

Toutefois, en cas de suspension pour refus de rejoindre le poste assigné, pour abandon de poste ou pour détournement des deniers publics, le fonctionnaire perd ses droits au traitement mais conserve le bénéfice des allocations familiales.

Article 89 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale suspendu pour poursuite pénale perd le bénéfice de son traitement mais conserve ses allocations familiales.

Article 90 : La situation du fonctionnaire de collectivité territoriale, suspendu pour faute professionnelle, en vue de comparaître devant un conseil de discipline, doit être réglée dans un délai de cinq (5) mois à compter de la date à laquelle la suspension a pris effet.

Article 91 : Lorsque le fonctionnaire de collectivité territoriale n'a subi aucune sanction disciplinaire à l'issue de la procédure disciplinaire ou qu'à l'expiration du délai de cinq (5) mois prévu à l'article précédent, il n'a pu être statué sur son cas, il est rétabli dans ses fonctions et perçoit à nouveau l'intégralité de son traitement à compter de la date à laquelle la suspension a pris effet.

Article 92 : Lorsque le fonctionnaire de collectivité territoriale fait l'objet d'une détention préventive de plus de six (6) mois par décision judiciaire, il est suspendu de ses fonctions pendant toute la durée de la détention. Le règlement de sa situation disciplinaire est subordonné à l'intervention du jugement définitif de la juridiction compétente. Dans ce cas, il perd tout droit au traitement, mais conserve le bénéfice des allocations familiales.

Article 93 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale, suspendu pour faute grave ne peut être remplacé dans son emploi qu'après qu'il a été statué sur son cas.

Article 94 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale suspendu pour poursuites judiciaires est remplacé dans son emploi.

CHAPITRE 7 : DE LA MISE À DISPOSITION

Article 95 : Peuvent être placés dans la position de mise à disposition :

- le fonctionnaire de collectivité territoriale, conjoint d'un chef de mission diplomatique ou de poste consulaire à sa demande, après avis du Ministre chargé des affaires étrangères ;
- le fonctionnaire de collectivité territoriale appelé à remplir un mandat incompatible avec l'exercice normal de l'emploi dans les organismes directeurs de syndicats et les fédérations de syndicats constitués à l'échelon national ;
- le fonctionnaire de collectivité territoriale appelé à exercer dans une autre Administration ;
- le fonctionnaire de collectivité territoriale appelé à évoluer dans une structure faîtière des collectivités territoriales.

Article 96 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale mis à disposition conserve ses droits au traitement, à l'avancement et à la retraite.

Une fois qu'il est mis fin à sa mise à disposition, le fonctionnaire de collectivité territoriale est obligatoirement repris dans son administration d'origine.

Article 97 : La mise à disposition est prononcée par arrêté du président du conseil de la collectivité territoriale, à la demande du nouvel employeur. Elle ne comporte aucune limitation de durée.

CHAPITRE 7 : DE LA POSITION SOUS LES DRAPEAUX

Article 98 : La situation du fonctionnaire de collectivité territoriale rappelé ou maintenu dans une formation militaire après l'accomplissement du service légal est assimilée à celle du fonctionnaire incorporé dans l'armée.

A l'expiration de la position sous les drapeaux, le fonctionnaire est réintégré dans son corps d'origine ou radié à sa demande des effectifs des fonctionnaires des collectivités territoriales.

Dans un délai de trois (3) mois à compter de la date d'expiration de la position sous les drapeaux, le fonctionnaire de collectivité territoriale qui ne manifeste pas son intention de réintégrer son administration, s'expose à des sanctions disciplinaires, après une mise en demeure restée infructueuse de l'administration, pouvant conduire à sa radiation des effectifs des collectivités territoriales.

Les services militaires accomplis dans la position sous les drapeaux, donnent droit à un rappel d'ancienneté de service militaire et sont pris en compte pour le calcul des annuités lors de la liquidation de la pension.

CHAPITRE 8 : DE LA POSITION DE STAGE POUR FORMATION

Article 99 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale appelé à suivre une formation professionnelle, conformément aux dispositions des articles 51, 109, 110, 111, 112 et 113 du statut autonome du personnel des collectivités territoriales, est mis en position de stage par décision du président du conseil de la collectivité territoriale dont il relève.

Il est considéré comme étant en activité dans son administration d'origine pendant toute la durée du stage. Il conserve la rémunération dont il bénéficie avant son départ en stage mais perd le bénéfice des indemnités liées à son emploi ou à sa fonction.

Article 100 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale mis en position de stage, perçoit une indemnité d'équipement et une indemnité pour charges spéciales dont le montant est fixé par délibération du conseil de la collectivité territoriale.

CHAPITRE 9 : DE LA POSITION HORS-CADRE

Article 101 : Peuvent être mis en position hors-cadre prévue à l'article 55 du statut autonome du personnel des collectivités territoriales, à leur demande, les fonctionnaires

comptant au moins quinze (15) années de services effectifs accomplis en position d'activité dans un emploi conduisant à la pension du régime général des retraites, qui ont été mis en position de détachement ou de disponibilité et qui ont épuisé le droit au renouvellement.

La position hors-cadre ne peut être accordée que dans les cas suivants :

- au fonctionnaire en fin de position de détachement de longue durée qui le demande, avant la date d'expiration de la mise en demeure ;
- au fonctionnaire mis en position de disponibilité pour exercer une activité privée lucrative qui a épuisé le droit au renouvellement et qui ne désire pas réintégrer son administration d'origine, à condition que sa demande soit adressée au président du conseil de la collectivité territoriale avant la date d'expiration de la disponibilité ou de la mise en demeure.

La mise en position hors-cadre est prononcée par arrêté du président du conseil de la collectivité territoriale. Elle ne comporte aucune limitation de durée.

Le fonctionnaire mis en position hors-cadre peut demander sa réintégration dans son corps d'origine. Il est fait droit à sa demande dès disponibilité de poste budgétaire. Ses droits à la pension, au regard du régime général des retraites, recommencent à courir à compter de la date de la réintégration.

Il est mis fin à la position hors-cadre, lorsque le fonctionnaire atteint la limite d'âge d'admission à la retraite.

Article 102 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale, de retour d'une position administrative autre que l'activité est réintégré dans son administration d'origine.

TITRE VI : DE L'EVALUATION ET DE L'AVANCEMENT

Article 103 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale, quel que soit son poste d'affectation, est évalué annuellement par son supérieur hiérarchique immédiat sur la base d'une grille fixée par arrêté du Ministre chargé de la tutelle des collectivités territoriales.

Les résultats attendus et ceux atteints par le fonctionnaire ainsi que les observations du supérieur hiérarchique immédiat, font l'objet d'un entretien d'évaluation avec le fonctionnaire concerné.

Article 104 : A l'issue de l'entretien d'évaluation, une note chiffrée est attribuée et communiquée au fonctionnaire.

La note chiffrée peut être contestée par le fonctionnaire concerné.

La contestation est adressée au président du conseil de la collectivité territoriale dont relève l'agent, qui statue après avis du comité technique paritaire prévu aux articles 21 et 22 de la loi portant statut autonome du personnel des collectivités territoriales.

Article 105 : Pour l'application de l'article 106 de la loi portant statut autonome du personnel des collectivités territoriales, il est établi chaque année, par les services du personnel de la collectivité territoriale, un tableau d'avancement soumis à la commission de titularisation et d'avancement prévue à l'article 20 de ladite loi.

Article 106 : Pour l'établissement du tableau d'avancement, il doit être procédé à un examen approfondi de la valeur professionnelle du fonctionnaire, compte tenu principalement des notes obtenues par l'intéressé et des propositions motivées, formulées par les supérieurs hiérarchiques.

Article 107 : Les fonctionnaires de collectivité territoriale sont inscrits au tableau d'avancement par ordre de mérite.

Article 108 : Pour bénéficier d'un avancement au grade, le fonctionnaire de collectivité territoriale doit remplir les conditions d'ancienneté minimum suivantes :

- pour l'avancement en première classe, le fonctionnaire doit avoir accompli, au moins, huit (8) années de service dans le grade initial ;
- pour l'avancement en classe principale, le fonctionnaire doit avoir accompli, au moins, six (6) ans de service effectif en première classe ;
- pour l'avancement en classe exceptionnelle, le fonctionnaire doit avoir accompli, au moins, vingt (20) ans de service effectif dont six (6) ans en classe principale.

Les fonctionnaires dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté de service et à ancienneté égale ils sont départagés par l'âge.

Article 109 : Nonobstant les dispositions des articles 107 et 108 ci-dessus, le fonctionnaire de collectivité territoriale nommé par décret et justifiant de l'ancienneté requise, bénéficie de l'avancement au grade sans être inscrit sur le tableau d'avancement.

Article 110 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale qui aura fait l'objet d'une sanction de second degré, voit son avancement au grade retardé d'une (1) année.

TITRE VII : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 111 : La formation professionnelle prévue à l'article 109 du statut autonome du personnel des collectivités territoriales s'entend des formations et ou spécialisations débouchant sur des diplômes donnant accès à une catégorie supérieure.

La formation professionnelle débouche sur un niveau de qualification supérieure sanctionnée par un diplôme exigé pour la promotion normale dans le cadre auquel appartient le fonctionnaire de collectivité territoriale.

La durée de formation ou spécialisation ne saurait en aucun cas, être inférieure à une (1) année académique.

Article 112 : Le stage de perfectionnement est celui pendant lequel le fonctionnaire titulaire, tout en restant dans son corps, s'exerce à approfondir certains aspects particuliers de son métier ou de son emploi.

Dans ce cas, la durée du stage de perfectionnement ne peut, dépasser six (6) mois.

Article 113 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale ne peut être mis en formation professionnelle sans avoir au préalable, satisfait aux épreuves d'un concours professionnel ou d'un test régulièrement autorisé par l'administration.

Article 114 : Le reclassement du fonctionnaire de collectivité territoriale à l'issue d'une formation, intervient sur présentation du diplôme ou de l'attestation de réussite au diplôme ou, le cas échéant, de leurs équivalences correspondant aux titres nationaux.

Dans les cas des diplômes ou titres étrangers, le candidat doit fournir la traduction officielle et l'équivalence pour prétendre au reclassement.

Le reclassement à la catégorie supérieure prend effet à compter de la date de la délivrance du diplôme ou de l'attestation de diplôme.

TITRE VIII : DE LA DISCIPLINE

Article 115 : Les sanctions du premier degré sont prononcées sans avis du conseil de discipline prévu à l'article 20 de la loi portant statut autonome du personnel des collectivités territoriales.

La procédure disciplinaire est engagée par une demande d'explication écrite adressée au fonctionnaire de collectivité territoriale par le supérieur hiérarchique immédiat.

Article 116 : Tout manquement d'un fonctionnaire de collectivité territoriale à ses obligations dans l'exercice de ses fonctions et éventuellement en dehors de l'exercice de ses fonctions, expose celui-ci à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des sanctions pénales.

Toutefois, le fonctionnaire de collectivité territoriale ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire sans qu'il n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui et qu'il n'ait été mis en mesure de présenter ses moyens de défense.

Article 117 : Lorsque la faute reprochée au fonctionnaire nécessite la consultation du conseil de discipline, un rapport détaillé émanant de l'autorité ayant le pouvoir disciplinaire, est fourni audit conseil.

Article 118 : Le conseil de discipline est saisi d'un rapport émanant de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire qui doit clairement indiquer les faits répréhensibles et, s'il y a lieu, les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

Article 119 : Le fonctionnaire mis en cause est déféré devant le conseil de discipline par arrêté du Président du conseil de la collectivité territoriale. Notification de l'arrêté est faite au fonctionnaire incriminé qui est tenu de répondre aux convocations qui lui seront adressées.

L'arrêté nomme les membres du conseil de discipline au nombre de douze (12) en raisons de six (6) membres titulaires et six (6) membres suppléants répartis comme suit :

- trois (3) membres titulaires et trois (3) membres suppléants représentant la collectivité territoriale ;
- trois (3) membres titulaires et trois (3) membres suppléants représentant le personnel.

Le membre suppléant ne peut siéger dans le conseil qu'en cas d'absence ou d'empêchement du titulaire.

Le conseil de discipline désigne en son sein un rapporteur.

L'arrêté qui défère le fonctionnaire mis en cause énonce les questions qui seront posées au Conseil.

Article 120 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale mis en cause, éventuellement assisté de son conseil, a le droit d'obtenir, aussitôt que l'action disciplinaire est engagée, la communication intégrale de son dossier et de tous les documents annexes, quinze (15) jours au moins avant la réunion du conseil de discipline.

Il peut présenter devant le conseil de discipline, des observations écrites ou orales et citer des témoins. Le droit de citer des témoins appartient également à l'administration de la collectivité territoriale.

Article 121 : Le dossier est communiqué au fonctionnaire mis en cause contre décharge. Les explications écrites ou orales sont communiquées au rapporteur par le fonctionnaire, ainsi que les pièces qu'il désire éventuellement présenter pour sa défense.

Article 122 : Le rapporteur convoque les témoins désignés par le fonctionnaire de collectivité territoriale mis en cause, pour les entendre ou pour les inviter à lui faire parvenir leur déposition écrite. Il a toute faculté de poser aux témoins les questions qu'il juge utiles.

Il peut également appeler d'office toute personne dont le témoignage lui paraît utile pour la manifestation de la vérité ou réclamer la communication d'éclaircissements écrits d'un témoin dont la présence ne lui semble pas indispensable.

Article 123 : Le rapporteur dresse le procès-verbal des dépositions du fonctionnaire mis en cause et les signe avec lui. Si le fonctionnaire n'a pas répondu à la convocation, il passe outre.

Le rapporteur dresse le procès-verbal de dépositions des témoins et le signe avec eux. Si les témoins n'ont pas répondu à la convocation, il passe outre.

A la fin de son enquête, le rapporteur consigne les résultats dans un rapport où il résume toutes les explications fournies par le fonctionnaire ainsi que les déclarations écrites ou orales des témoins et mentionne que l'intéressé a reçu communication de tout son dossier ainsi que des dépositions recueillies.

Le rapporteur ne doit pas faire connaître son opinion dans le rapport ou la laisser se manifester à travers son travail. Il doit se limiter à faire un exposé objectif.

Il communique le dossier de l'affaire au président du conseil de discipline.

Article 124 : Le président du conseil de discipline fixe la date de la réunion du conseil.

Cette date est notifiée au fonctionnaire de collectivité territoriale mis en cause, qui est invité à se présenter aux lieu, jour et heure indiqués en l'avisant que s'il ne se présente pas, il sera passé outre. En cas d'absence de l'intéressé, mention est faite au procès-verbal contenant l'avis du conseil.

Le président du conseil de discipline convoque toutes les personnes qu'il lui paraît utile d'appeler pour fournir des renseignements au conseil, que leur audition ait été demandée ou non par le fonctionnaire mis en cause.

Article 125 : A l'ouverture de la séance, le président du conseil de discipline donne lecture des textes réglementaires relatifs au cas du fonctionnaire mis en cause et tout ou partie des pièces du dossier.

Le conseil de discipline entend ensuite successivement et séparément les personnes convoquées.

Le fonctionnaire incriminé et les membres du conseil peuvent adresser aux personnes convoquées, par l'intermédiaire du président, les questions qu'ils jugent utiles.

L'audition des témoins prend fin lorsque le fonctionnaire mis en cause déclare n'avoir plus aucune question à leur poser ou lorsque les membres du conseil n'ont pas de nouveaux éclaircissements à demander.

Article 126 : Après audition des personnes convoquées, le fonctionnaire mis en cause et éventuellement son défenseur, présentent leurs observations.

Le fonctionnaire mis en cause doit avoir la parole, le dernier.

Le président du conseil de discipline consulte les membres pour s'assurer qu'ils sont suffisamment éclairés, puis il invite le fonctionnaire à sortir pour permettre au conseil de délibérer.

Article 127 : Si le conseil de discipline s'estime insuffisamment éclairé sur les faits reprochés à l'intéressé ou les circonstances dans lesquelles ils ont été commis, il peut demander un complément d'information.

Article 128 : Hors la présence de l'intéressé, le président du conseil de discipline pose les questions citées dans l'arrêté qui défère le fonctionnaire devant le conseil. Il donne lecture des textes relatifs aux différentes sanctions et leurs modalités d'application.

Il met ensuite aux voix les questions de la sanction disciplinaire encourue par le fonctionnaire mis en cause en commençant par la sanction la plus élevée.

En cas de partage de voix, celle du président est prépondérante.

L'avis du conseil est consigné dans un procès-verbal signé de tous les membres et est transmis au Président du conseil de la collectivité territoriale.

Le procès-verbal du conseil de discipline doit intervenir dans un délai de deux (2) semaines à compter de la date de tenue du conseil.

Ce délai est porté à un (1) mois lorsqu'il est procédé à une enquête supplémentaire.

La procédure judiciaire suspend la procédure disciplinaire jusqu'à l'intervention d'une décision de justice devenue définitive.

Article 129 : La décision de sanction est prise par le président du conseil de la collectivité territoriale. Elle est versée au dossier du fonctionnaire, accompagnée des avis du conseil de discipline et de toutes pièces et tous documents annexes.

Elle est susceptible de recours pour excès de pouvoir.

TITRE IX : DE LA CESSATION DEFINITIVE DE FONCTION.

CHAPITRE PREMIER : DE LA DÉMISSION

Article 130 : L'acceptation ou le rejet de la démission est notifié à l'agent dans un délai d'un (1) mois.

La démission une fois acceptée fait l'objet d'un arrêté du président du conseil de la collectivité territoriale dont les effets courent à compter de la date de signature.

L'acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable.

Article 131 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale qui cesse ses fonctions avant la date de la signature de l'arrêté d'acceptation de la démission par l'autorité compétente, est licencié.

CHAPITRE 2 : DU LICENCIEMENT

Article 132 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale licencié peut prétendre au remboursement des retenues opérées sur son traitement.

Article 133 : Le licenciement pour refus de rejoindre le 1^{er} poste d'affectation ou pour abandon de poste est prononcé après une mise en demeure de sept (7) jours restée sans suite.

Article 134 : Le licenciement pour suppression d'emploi est prononcé après consultation des organisations professionnelles les plus représentatives. Dans ce cas, les indemnités auxquelles pourraient prétendre les fonctionnaires licenciés, peuvent être fixées d'un commun accord entre la collectivité territoriale et les corporations intéressées.

Les représentants des organisations syndicales ne peuvent être licenciés pour suppression d'emploi qu'en cas de force majeure.

CHAPITRE 3 : DE LA RÉVOCATION

Article 135 : La révocation est prononcée à l'encontre du fonctionnaire reconnu coupable de faute disciplinaire avec ou sans suspension de droits à pension.

En cas de détournement de deniers publics, la révocation est prononcée avec suspension des droits à pension.

Le fonctionnaire révoqué ne peut en aucun cas être recruté dans une autre collectivité territoriale.

CHAPITRE 4 : DE L'ADMISSION À LA RETRAITE

Article 136 : La mise à la retraite est prononcée, soit pour limite d'âge, soit pour inaptitude physique, soit d'office ou par mesures disciplinaires ou à la demande de l'agent.

Le fonctionnaire qui a atteint la limite d'âge est admis d'office à la retraite.

Article 137 : La mise à la retraite pour inaptitude physique est prononcée lorsque le fonctionnaire a épuisé ses droits au congé de maladie et à la disponibilité d'office.

Le fonctionnaire de collectivité territoriale, admis d'office à la retraite pour des raisons de santé, a droit à la jouissance immédiate de sa pension.

Le fonctionnaire de collectivité territoriale atteint d'invalidité le mettant dans l'incapacité de servir, est admis d'office à la retraite. Il a droit à la jouissance immédiate, sans conditions d'ancienneté de service de la pension d'invalidité.

Article 138 : Le fonctionnaire de collectivité territoriale, se trouvant dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite d'infirmité résultant de blessures ou de maladies contractées ou aggravées, soit à l'occasion du service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public ou en exposant sa vie pour sauver la vie d'une ou de plusieurs personnes (s), peut être admis à la retraite à sa demande ou être mis à la retraite d'office à l'expiration des droits aux congés de maladie dont il a bénéficié.

Le fonctionnaire a droit dans ce cas, à une rente viagère d'invalidité, dont la jouissance est immédiate sans conditions d'ancienneté de service, cumulable avec la pension.

Article 139 : Tout fonctionnaire de collectivité territoriale, justifiant d'au moins quinze (15) ans de service effectif, peut solliciter par anticipation, son admission à la retraite. Dans ce cas, la jouissance de la pension est différée jusqu'à ce que l'intéressé ait atteint la limite d'âge.

CHAPITRE 5 : DU DÉCÈS

Article 140 : En cas de décès du fonctionnaire, le président de la collectivité territoriale fait établir l'acte de déclaration de décès dans les vingt-quatre heures au plus après son information.

Article 141 : Le montant du capital décès, les conditions de paiement et les modalités de sa répartition entre les ayants droit, sont les mêmes que ceux applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Le capital décès est exempt de toutes taxes et impôts.

Article 142 : La collectivité territoriale prend en charge les frais de transport du corps et de l'inhumation.

En cas de prise en charge de ces frais par les ayants droit ou héritiers du fonctionnaire décédé, ceux-ci sont remboursés par la collectivité territoriale.

Toutefois, les ayants droit ou héritiers du fonctionnaire en position de détachement, ne peuvent prétendre au versement par la collectivité territoriale des frais funéraires, lorsque lesdits frais ont été pris en charge par l'organisme de détachement.

Les ayants droit ou héritiers sont les personnes qui au décès du fonctionnaire, peuvent hériter de ses droits acquis à la date du décès.

Ce sont :

- le mari ;
- les épouses légitimes ;
- les enfants légitimes, naturels reconnus ou adoptifs ;
- le père et la mère du défunt.

En cas d'absence des ayants droit ou héritiers précités, les droits reviennent aux frères et aux sœurs du fonctionnaire décédé.

Article 143: Les ayants droit ou héritiers du fonctionnaire décédé bénéficient :

- du traitement du mois de décès de l'agent, après déduction le cas échéant, de toutes les retenues légales dont le traitement peut être l'objet ;
- du capital décès de l'agent ;
- de la pension ou, le cas échéant, du remboursement des retenues pour pension opérée sur son traitement.

Article 144 : Le capital décès est égal à six (6) mois du traitement indiciaire brut, soumis à retenues pour pension, à l'exclusion de toute indemnité.

Le capital décès tel qu'il est déterminé ci-dessus est versé :

- à raison d'un tiers (1/3) au conjoint figurant sur la dernière liste des ayants droit ou héritiers fourni par le fonctionnaire. En ce qui concerne les fonctionnaires polygames, le tiers (1/3) du capital décès est réparti en parts égales entre les veuves ;
- à raison de deux tiers (2/3) versés aux enfants mineurs à charge figurant sur la liste des ayants droit visée ci-dessus. La quote-part qui revient aux enfants est répartie en parts égales.

En cas d'absence d'enfant pouvant prétendre à l'attribution du capital décès, celui-ci est versé en totalité aux conjoints et réparti entre eux en parts égales.

La part de chaque ayant droit est versée à la personne qui en assure effectivement la garde après le décès.

En l'absence d'enfants à charge et de conjoint, le capital décès est versé aux ascendants directs ou à défaut, aux frères et aux sœurs du fonctionnaire dans les conditions fixées par la réglementation des pensions.

Article 145 : Les ayants droit ou héritiers du fonctionnaire décédé bénéficient d'une pension dite pension de survivants si celui-ci a acquis des droits à pension au moment du décès.

Le montant de la pension est réparti entre le (s) conjoint (es) et les orphelins dans les conditions fixées par la réglementation des pensions.

et/accen

Article 146 : En cas de décès d'un fonctionnaire survenu lorsque celui-ci n'a pas acquis des droits à pension, les ayants droit ou héritiers ont droit au remboursement des retenues opérées sur le traitement du défunt au titre de la pension.

Article 147 : En cas de décès d'un fonctionnaire consécutif à un accident survenu par le fait du service, les ayants droit ou héritiers bénéficient en plus du capital décès, d'une rente de survivants dans les conditions fixées par le régime général de retraite applicable aux fonctionnaires de l'Etat.

Article 148 : Le conjoint du fonctionnaire décédé peut prétendre à la pension de survivants.

Les enfants orphelins mineurs ont droit à la pension temporaire d'orphelins.

TITRE X : DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 149 : Sont maintenues en vigueur dans la mesure où elles ne sont pas contraires au statut autonome du personnel des collectivités territoriales, toutes les dispositions réglementaires relatives aux personnels des collectivités territoriales, notamment celles concernant la rémunération et les divers avantages, jusqu'à l'adoption des textes réglementaires portant dispositions particulières d'application.

Article 150 : Des arrêtés du Ministre chargé de la tutelle des collectivités territoriales précisent, en tant que de besoin, les modalités d'application des dispositions du présent décret.

Article 151 : Le Ministre d'Etat, Ministre de l'Intérieur, de la Sécurité Publique, de la Décentralisation et des Affaires Coutumières et Religieuses, la Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative et le Ministre des Finances sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République du Niger.

Fait à Niamey, le 17 janvier 2020

Signé : Le Président de la République
ISSOUFOU MAHAMADOU

Le Premier Ministre
BRIGI RAFINI

Le Ministre d'Etat, Ministre de l'Intérieur, de la Sécurité Publique, de la Décentralisation et des Affaires Coutumières et Religieuses
BAZOUUM MOHAMED

Pour ampliation :
Le Secrétaire Général
du Gouvernement


ABDOU DANGALADIMA

Annexe 1 : Tableau de classification des emplois de fonctionnaires des collectivités territoriales

Catégorie	Echelle	Conditions de classification
A	1	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui du doctorat, du diplôme d'études approfondies (DEA), du diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS), du Master ou de tout autre diplôme reconnu équivalent au bac + 5 ans ou plus.
A	2	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui de la Licence de l'enseignement supérieur ou de tout autre diplôme reconnu équivalent au bac + 3 ou 4 ans.
A	3	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui du BTS d'Etat ou de tout autre diplôme reconnu équivalent au bac + 2 ans.
B	1	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui des diplômes professionnels reconnus équivalents au bac + 1 an
B	2	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui du Baccalauréat Technique ou des Diplômes professionnels reconnus équivalents au BEPC + 3 ans.
C	1	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui du BEPC et d'un diplôme professionnel exigeant deux années de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent au BEPC + 2 ans.
C	2	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui du BEPC et d'un Diplôme professionnel exigeant une année de formation, du Certificat d'Aptitude Professionnelle ou de tout autre diplôme reconnu équivalent au CFEPD + 4 ans.

Annexe 2 : Grille indiciaire des fonctionnaires des collectivités Territoriales

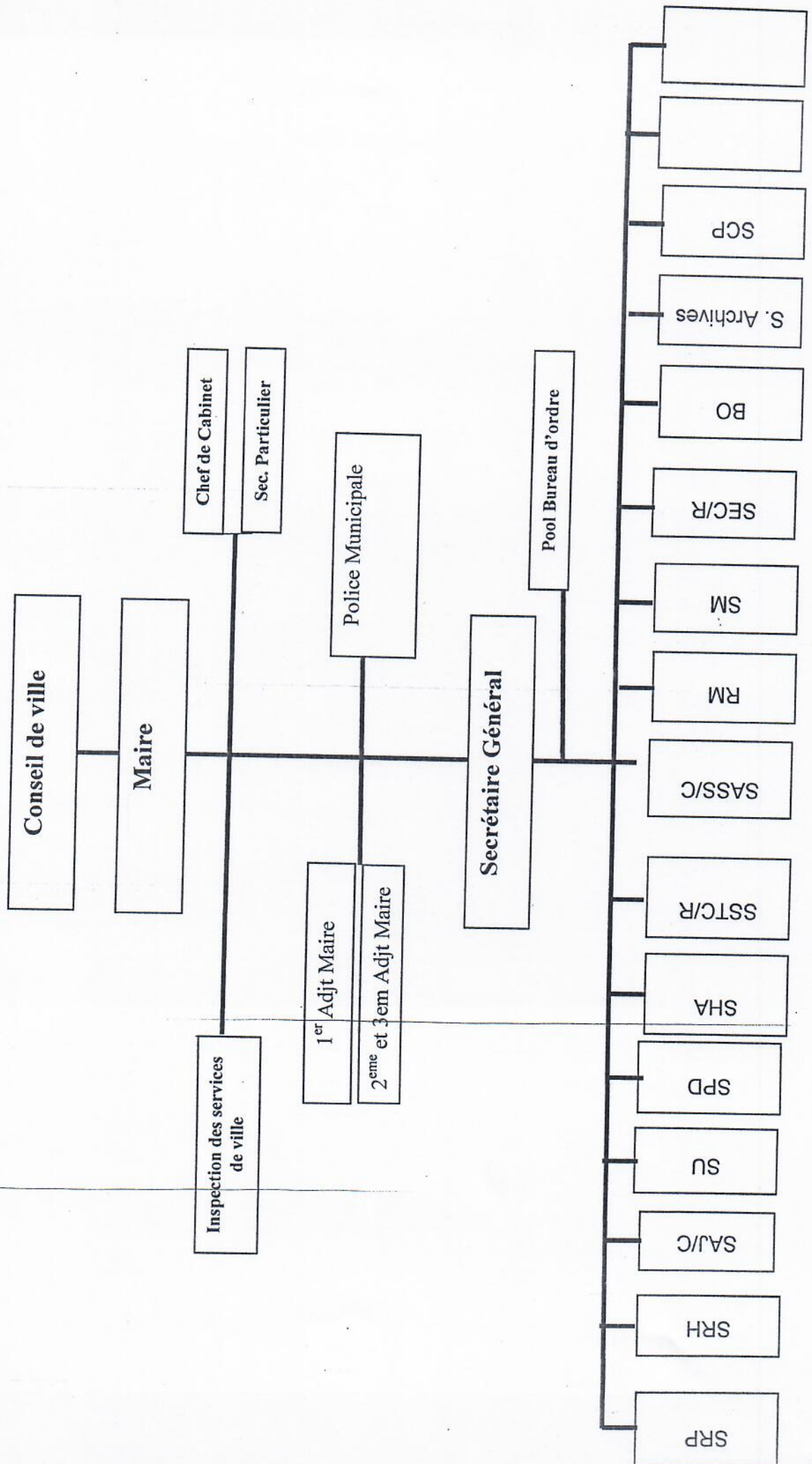
Classe Echelon	2 ^{eme} classe				1 ^{ere} classe				Classe principale			Classe exceptionnelle			
	1	2	3	4	1	2	3		1	2	3	1	2	3	4
A1	393	435	477	519	598	640	682		761	803	845	924	966	1008	1050
A2	315	341	367	393	472	498	535		603	630	656	735	761	787	813
A3	288	315	341	367	409	435	462		504	530	556	598	624	651	677
B1	270	286	302	318	361	378	394		437	453	469	513	529	545	561
B2	176	253	270	286	318	334	351		383	399	415	448	464	480	496
C1	192	203	214	225	258	269	280		313	324	335	368	379	390	401
C2	165	176	187	198	225	236	247		275	286	297	324	335	346	357

Annexe 3 : Tableau des ressources humaines pour les villes

N°	Poste		Profil	Observations
1	Président de Conseil de Ville		PM	
2	1 ^{er} Adjoint au Maire		PM	Missions à spécifier dans le Règlement Intérieur du Conseil
3	2 ^{eme} Adjoint au Maire		PM	Missions à spécifier dans le Règlement Intérieur du Conseil
4	3 ^{eme} Adjoint au Maire		PM	Missions à spécifier dans le Règlement Intérieur du Conseil
4	Chef de cabinet		PM	Missions à spécifier dans le Règlement Intérieur du Conseil
5	Inspecteur des services de ville		Auditeur	Au moins une maîtrise en audit/contrôle
6	Secrétaire particulier (SP)		Secrétaire Bureau ou de Direction	Titulaire d'un diplôme de niveau Bac + 2 ou BEPC + 3 en secrétariat ou administration
7	Secrétaire Général (SG)		Directeur Administratif	Master ou équivalent en Administration Générale ou Management public
8	Chargé des relations publiques (SCRIP)		cadre de la communication, -Sociologue	Au moins une licence en communication ou sociologie
9	Responsable des Ressources Humaines		Chef de division d'administration générale	Au moins une licence en GRH, Administration générale ou Management public
10	Responsable des Affaires juridiques et du contentieux		Juriste, Chef de division d'administration générale	Au moins une licence en droit ou en administration générale
11	Responsable de l'urbanisme		Ingénieur	Au moins une licence en aménagement urbain

12	Responsable de la planification/développement		Economiste/planificateur	Au moins une licence en économie ou planification
13	Responsable de l'hygiène /assainissement		Technicien supérieur	Diplôme de TSSH/A
14	Responsable du Suivi du Transfert des Compétences		Chef de division d'administration générale	Au moins une licence en administration générale
15	Responsable des Affaires Sociales, Sportives et Culturelles		Professeur de Jeunesse et Sport	Au moins une licence en jeunesse/animation ou action culturelle
16	Receveur municipal		Inspecteur central du trésor	Au moins une licence en finances/trésor, comptabilité, gestion ou économie
17	Secrétaire municipal		Chef de division d'administration générale ou Inspecteur central du trésor	Au moins une licence en administration générale ou finances publiques
18	Agent d'état-civil et recensement		Chef de bureau d'administration générale	Diplôme du niveau I de l'ENA ou équivalent
19	Chef du bureau d'ordre		Chef de bureau d'administration générale	Diplôme du niveau I de l'ENA ou équivalent
20	Archiviste		Archiviste/Documentaliste	Au moins une licence en archivage ou documentation ou archivistique
21	Responsable de la Coopération et du Partenariat		Chef de division d'administration générale	Au moins une licence en administration générale
22	Agents de sécurité (Police Municipale)		Se référer au statut de la PM	Se référer au statut de la PM
23	Planton		Agent d'appui	Se référer au statut des Auxiliaires des CT
24	Chauffeur		Agent d'appui	Se référer au statut des Auxiliaires des CT
25	Manœuvre		Agent d'appui	Se référer au statut des Auxiliaires des CT

Annexe 4 : Organigramme Type des Villes

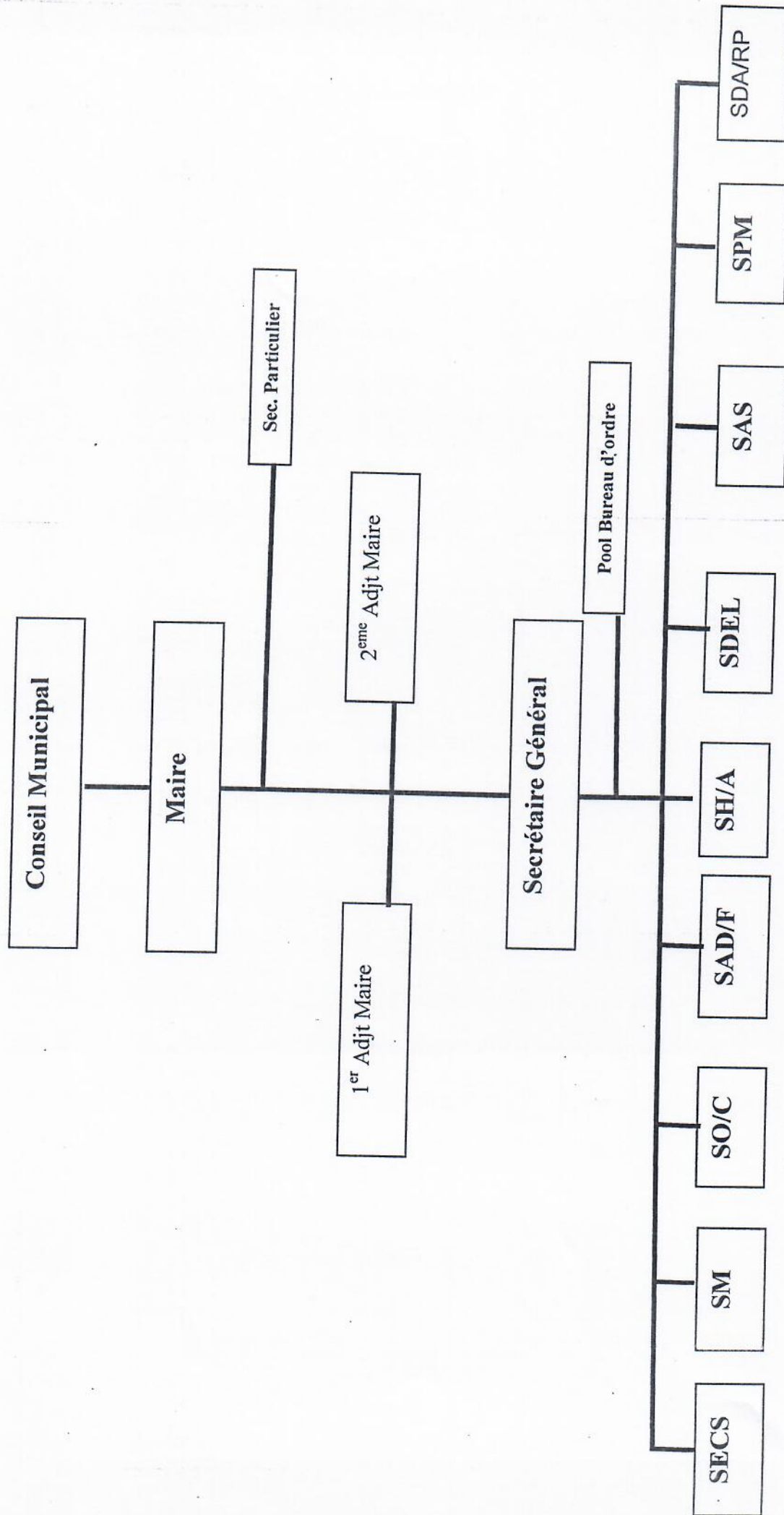


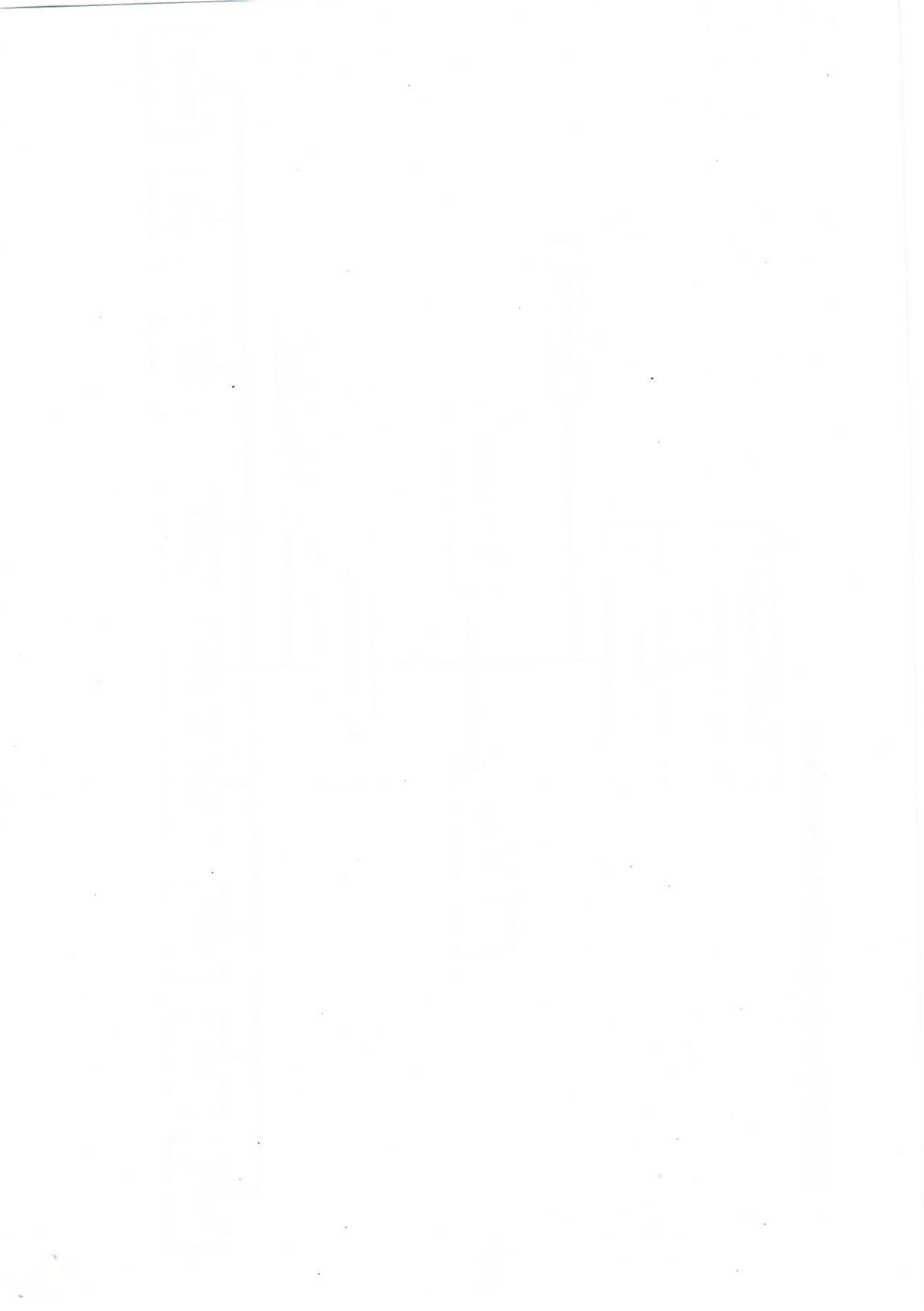
Annexe 5 : Tableau de ressources humaines de commune urbaine

N°	Poste	Profil	Observations
1.	Maire	PM	
2.	1 ^{er} Adjoint au Maire	PM	Missions à spécifier dans le RI du Conseil
3.	2 ^{ème} Adjoint au Maire	PM	Missions à spécifier dans le RI du Conseil
4.	Secrétaire particulier	Cadre B2 secrétariat	Diplôme du niveau I de l'ENA
5.	Secrétaire Général (SG)	cadre A2 administration	Au moins une licence en Administration Générale ou Droit public
6.	Responsable des ressources humaines	cadre A2 administration	Au moins une licence en GRH, administration générale ou management
7.	Service Etat civil et recensement (SECR)	Au moins cadre B Administration	Au moins un diplôme du niveau I de l'ENA ou diplôme équivalent
8.	Secrétaire municipal et comptabilité matière (SM/CM)	Au moins cadre B Administration	Au moins un diplôme du niveau I de l'ENA ou diplôme équivalent
9.	Receveur municipal	Au moins cadre B Finances/Trésor	Au moins un diplôme du niveau I de l'ENA ou diplôme équivalent
10.	Service Affaires Domaniales et Foncières (SAD/F)	Urbaniste, topographe,	Au moins un diplôme du niveau I de l'ENA ou diplôme équivalent
11.	Service hygiène et Assainissement (SH/A)	Au moins technicien supérieur hygiène/assainissement	Ingénieur de technique (bac + 2 ans) ou BEPC + 4 ans en génie rural civil
12.	Service de développement économique local (SDEL)	Au moins cadre B Secteur développement local	Au moins un diplôme du niveau moyen de l'ENSP
			Au moins un diplôme équivalent à BEPC + 4 en gestion

13.	Service Affaires Sociales, Sportives et Culturelles	Maitre d'EPS,	Au moins un diplôme du niveau moyen de l'INJS/C
14.	Service suivi des transferts de compétences et ressources	Chef de bureau d'ADM	Diplôme du niveau I de l'ENA
15.	Service coopération et partenariat	Chef de bureau d'ADM	Diplôme du niveau I de l'ENA
16.	Bureau d'ordre et archives	Archiviste Chef de bureau d'ADM, secrétaire de direction	Diplôme de l'IFTIC ou de l'ENA
17.	Service Police Municipale (SPM)	Se référer au statut de la P.M.	Se référer au statut de la P.M.
18.	Chauffeur	Agent d'appui	Se référer au statut des Auxiliaires des CT
19.	Planton	Agent d'appui	Auxiliaire
20.	manœuvre	Agent d'appui	Auxiliaire

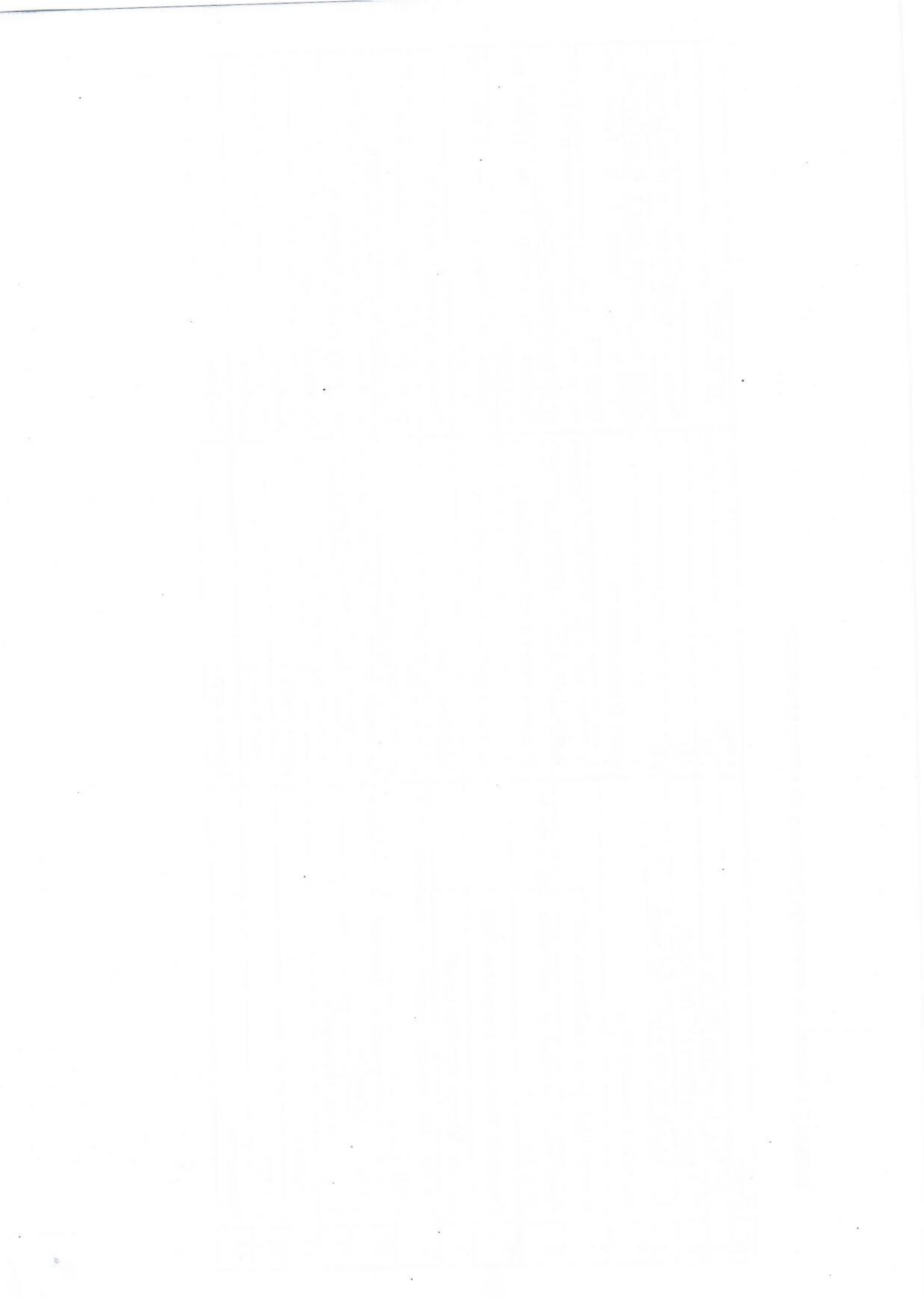
Annexe 6 : Organigramme Type Commune Urbaine



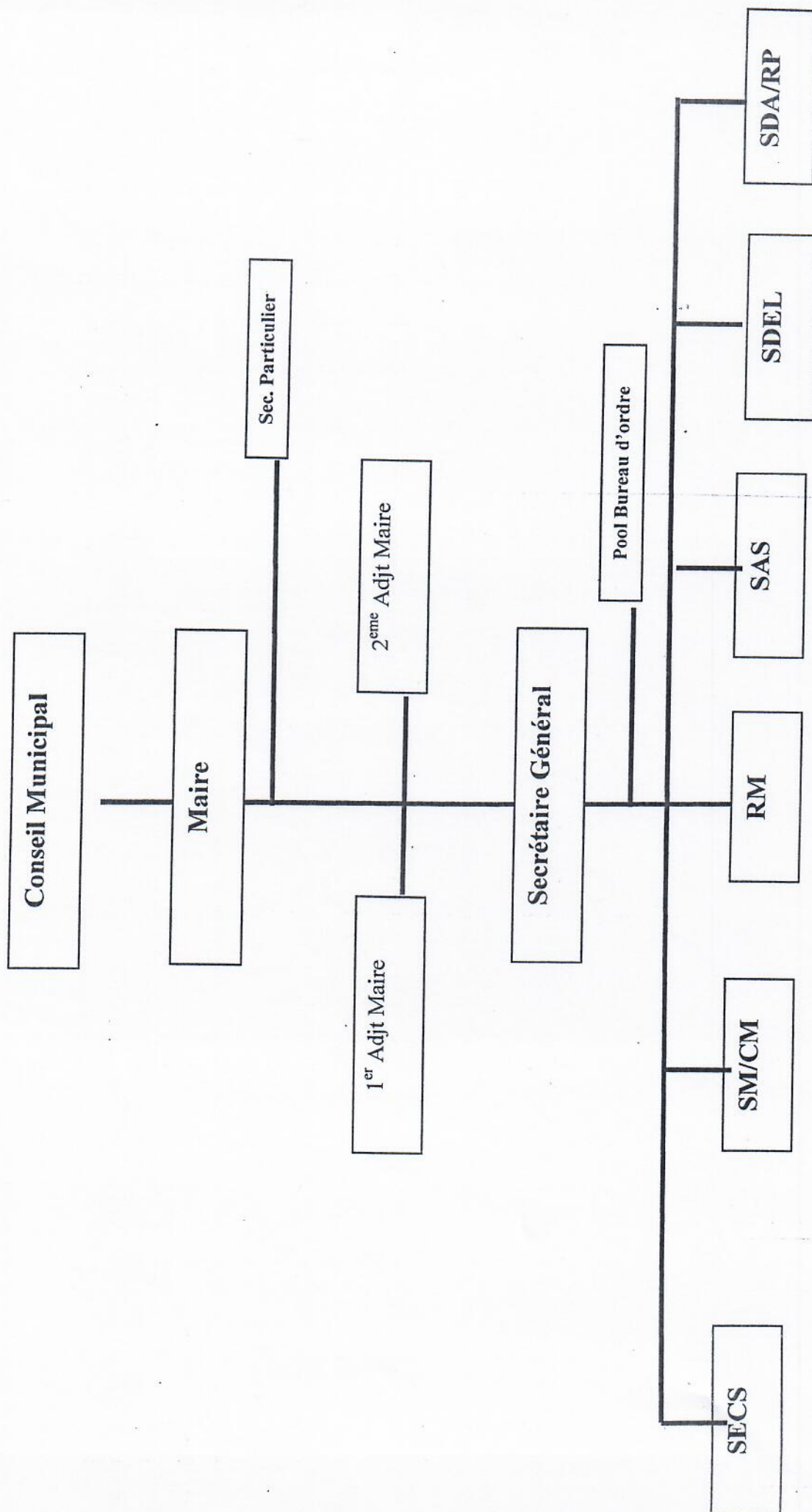


Annexe 7 : Tableau de ressources humaines de commune rurale

N°	Poste		Profil	Observations
1.	Président du Conseil Municipal		PM	
2.	1 ^{er} Adjoint au Maire (1 ^{er} Adt Maire)		PM	Missions à spécifier dans le RI du Conseil
3.	2 ^{ème} Adjoint au Maire (2 ^{ème} Adt Maire)		PM	Missions à spécifier dans le RI du Conseil
4.	Secrétaire Général (SG)		cadre B administration	Diplôme du niveau I de l'ENA ou équivalent
5.	Service Etat civil et statistiques (SECS)		Au moins cadre C1 Adm ou un commis auxiliaire de la 6 ^{ème} catégorie, minimum	Au moins un diplôme équivalent à BEPC +2 en administration, gestion, ...
6.	Secrétaire municipal et comptable des matières (SMCM)		Au moins cadre B Administration	Diplôme du niveau I de l'ENA ou équivalent
7.	Receveur Municipal /comptable (RM)		Au moins cadre B Finances/Trésor	Diplôme du niveau I de l'ENA ou équivalent
8.	Service Affaires Sociales (SAS)		Assistant social	Diplôme du niveau I de l'ENSP
9.	Service de développement économique local (SDEL)		Au moins cadre B Secteur développement local	Au moins un diplôme équivalent à BEPC + 3 en gestion ou domaine connexe
10.	Service documentation, archives et relations publiques (SDA/RP)		Au moins cadre C1 Adm ou commis auxiliaire de la 6 ^{ème} catégorie minimum	Au moins un diplôme équivalent à BEPC +2 en administration, secrétariat, ...
11.	Service Police Municipale		Se référer au statut de la PM	Se référer au statut de la PM
12.	Chauffeur		Agent d'appui	Auxiliaire
13.	planton		Agent d'appui	Auxiliaire
14.	Manoeuvre		Agent d'appui	Auxiliaire



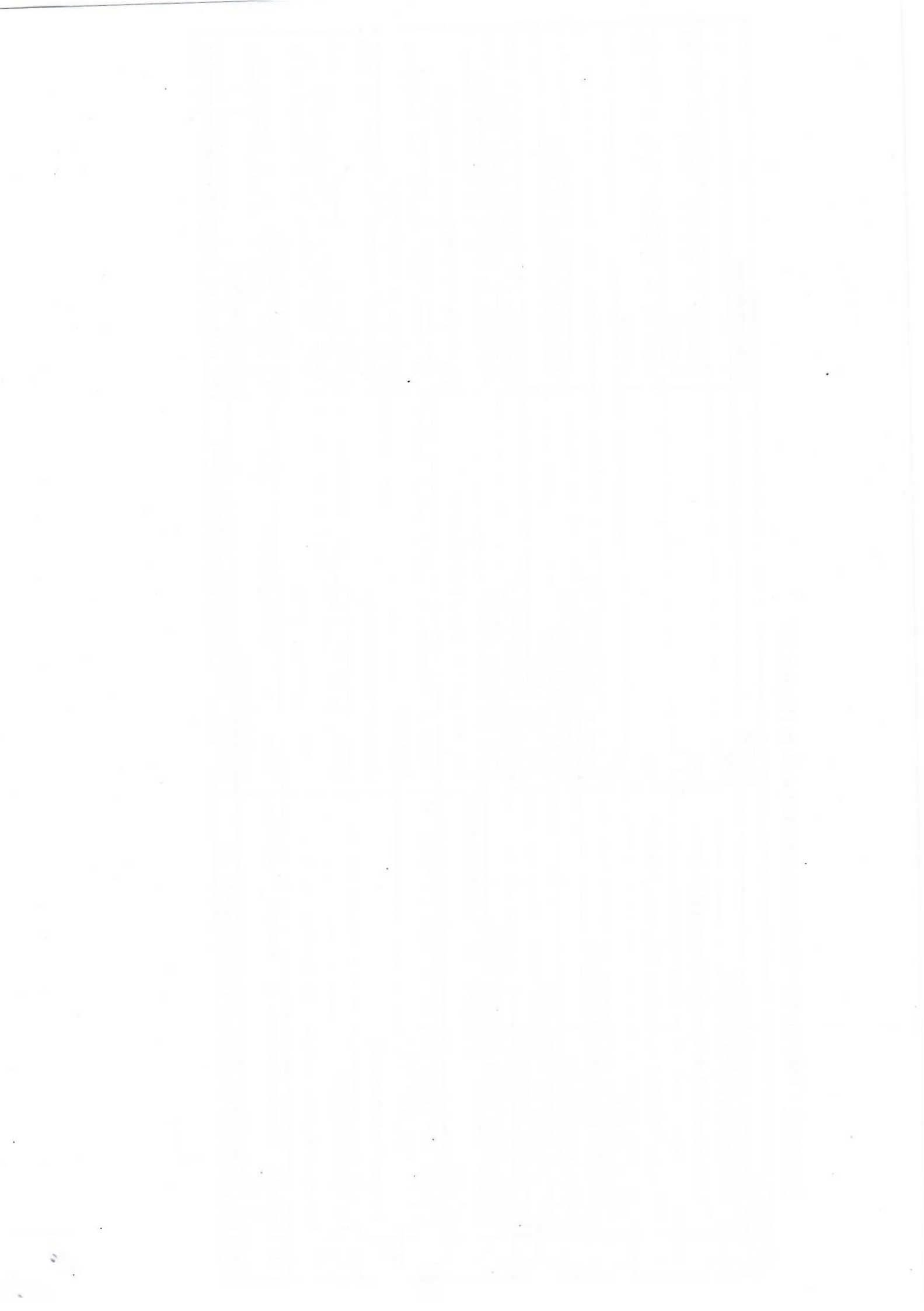
Annexe 8 : Organigramme Type Commune Rurale





Annexe 9 : Tableau des ressources humaines de la Région CT

N°	Poste		Profil	Observations
1.	Président du Conseil Régional		PM	
2.	1 ^{er} Vice-Président du Conseil Régional(VPCR1)		PM	Missions à spécifier dans le RI du Conseil
3.	2 ^{eme} Vice-Président du Conseil Régional (VPCR2)		PM	Missions à spécifier dans le RI du Conseil
4.	Chef de cabinet		PM	
5.	Inspecteur des services régionaux		Cadre A : Contrôle/Audit	
6.	Secrétaire particulier		Secrétaire de Direction	
7.	Agent de sécurité rapprochée		Agent de sécurité	Diplôme du niveau I de l'ENA
8.	Secrétaire Général (SG)		Directeur Administratif A1	
9.	Responsable Ressources Humaines		Chef de division d'Adm	Master en administration générale
10.	Service Affaires Juridiques et Administratives (SAJ/A)		Cadre A droit public/administration	Au moins licence en adm gle ou droit
11.	Service Développement Economique Régional et Planification (SDER/P)		Cadre A Economiste/ planificateur, gestion des projet	Au moins une licence en droit public
12.	Service Financier (SF)		Cadre A finances/trésor	Au moins une licence en économie générale ou planification
13.	Secrétaire régional		Cadre A finances ou administration	Inspecteur centrale du trésor ou des impôts
14.	Service Affaires sociales et Culturelles (SASC)		Cadre A assistant social	Inspecteur central du trésor ou ADM
15.	Service Communication et Relation publique (SC/RP)		Cadre A : communication pour le développement	Technicien supérieur en assistantat social ou action culturelle
16.	Service Suivi-Evaluation des Politiques (SS /E)		Cadre A : Suivi évaluation, Administration	Au moins une licence en communication des entreprises
				Au moins une licence en sciences sociales



17.	Service du suivi du transfert des compétences et des ressources	Cadre A : administration générale, droit public	Au moins une licence en administration générale ou droit public
18.	Service Jeunesse et Sports	Cadre A jeunesse/sport	Professeur d'EPS ou de jeunesse
19.	Service coopération et partenariat	Cadre A	Au moins une licence en sciences sociales
20.	Chauffeur	Agent d'appui	Auxiliaire
21.	planton	Agent d'appui	Auxiliaire
22.	Manœuvre	Agent d'appui	Auxiliaire

Annexe 10 : Organigramme Type Région Collectivité territoriale

