

Paraissant
Le Lundi et le Jeudi

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE D'HAÏTI

DIRECTEUR GÉNÉRAL
Willems Edouard

161^{ème} Année No. 53

PORT-AU-PRINCE

Mercredi 7 Juin 2006

SOMMAIRE

DÉCRET FIXANT

*LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE GESTION DES EMPLOIS
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET DE SES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS.*

NUMÉRO EXTRAORDINAIRE

LIBERTÉ

ÉGALITÉ
RÉPUBLIQUE D'HAÏTI

FRATERNITÉ

DÉCRET

Me. BONIFACE ALEXANDRE
PRÉSIDENT PROVISOIRE DE LA RÉPUBLIQUE

Vu les Articles 9, 9-1, 31-1, 32-2, 32-4, 32-7, 32-9, 35-1, 36-1, 48, 61, 61-1, 62, 63, 63-1, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 86, 175, 200, 200-1, 200-4, 207, 209, 217, 218, 220, 223, 227-4, 234, 235, 236, 236-1, 236-2, 238 de la Constitution;

Vu l'entente convenue entre la Communauté Internationale, les Organisations de la Société Civile et les Partis Politiques portant création de la Commission Tripartite et du Conseil des Sages;

Vu le Consensus de Transition Politique adopté le 4 avril 2004;

Vu la Loi du 18 septembre 1978 sur les délimitations territoriales;

Vu la Loi du 19 septembre 1982 relative à l'adoption d'une politique cohérente d'aménagement du territoire et de développement à partir des entités régionales issues du regroupement des Départements géographiques et des Arrondissements de la République;

Vu la Loi du 29 novembre 1994 portant création, organisation et fonctionnement de la Police Nationale d'Haïti;

Vu la Loi du 4 avril 1996 portant organisation de la Collectivité Territoriale de la Section Communale;

Vu la Loi du 18 juillet 1996 créant un Fonds de Gestion et de Développement des Collectivités Territoriales;

Vu le Décret-Loi du 22 octobre 1982 sur les Communes;

Vu le Décret du 4 novembre 1983 portant organisation et fonctionnement de la Cour Supérieure des Comptes et du Contentieux Administratif (CSCCA);

Vu le Décret du 25 janvier 1985 créant la Direction Générale des Impôts (DGI);

Vu le Décret du 11 septembre 1985 sur le Budget et la Comptabilité Publique;

Vu le Décret du 13 mars 1987 portant réorganisation du Ministère de l'Économie et des Finances;

Vu le Décret du 28 septembre 1987 sur la Patente;

Vu le Décret du 15 janvier 1988 portant sur les recettes des Collectivités Territoriales;

Vu le Décret du 31 mai 1990 portant organisation et fonctionnement du Ministère de l'Intérieur;

Vu le Décret du 16 février 2005 sur la Préparation et l'Exécution des Lois de Finances;

Vu l'Arrêté du 16 février 2005 portant Règlement de la Comptabilité Publique;

Vu le Décret du 3 décembre 2004 fixant la réglementation des Marchés Publics de Services, de Fournitures et de Travaux;

Vu le Décret du 17 mai 2005 sur l'Administration d'État;

Vu le Décret de janvier 2006 définissant le cadre général de la décentralisation, les principes de fonctionnement et d'organisation des Collectivités Territoriales haïtiennes;

Considérant que la Constitution de 1987 prône une décentralisation qui implique la mise en place d'une administration au niveau des collectivités territoriales;

Considérant que, pour garantir la réussite de cette décentralisation effective, il y a lieu de doter, les collectivités de ressources humaines permettant une gestion efficace et efficiente de l'administration locale;

Considérant qu'il y a lieu d'instaurer le principe de la continuité dans la gestion des collectivités en créant une fonction publique territoriale permanente;

Considérant que pour ce faire, il est nécessaire d'avoir des fonctionnaires de carrière appelés à résister aux aléas de l'alternance politique;

Considérant qu'il y convient de mettre en place le cadre normatif réglementant l'organisation de cette fonction publique territoriale et qu'il y a lieu de fixer les principes d'équité et de rationalité nécessaires à la protection de ladite carrière;

Considérant que le pouvoir législatif est pour le moment inopérant qu'il y a alors lieu pour le Pouvoir Exécutif de légiférer par Décret sur les objets d'intérêt public;

Sur le rapport du Ministre de l'Intérieur;

Et après délibération en Conseil des Ministres;

DÉCRÈTE

Article 1.- Les dispositions du présent Décret fixent les principes fondamentaux de gestion des emplois de la fonction publique territoriale et de ses établissements publics.

TITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2.- Les dispositions du présent Décret s'appliquent aux personnes qui ont été ou sont nommées dans un emploi permanent et titularisées dans un grade de la hiérarchie administrative des Sections Communales, des Communes, des Départements à l'exception des caissiers payeurs.

Article 3.- Les collectivités mentionnées à l'article 2 ne peuvent recruter des agents non titulaires que pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou de titulaires indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental ou encore pour faire face temporairement, pour une durée maximale d'un an, à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par le présent Décret.

Ces collectivités peuvent, par contre, recruter des agents non titulaires pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier, pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois et conclure, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une seule fois à titre exceptionnel, des contrats pour faire face à un besoin occasionnel.

Article 4.- Par dérogation au principe énoncé au présent Décret, des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels lorsqu'il n'existe pas de fonctionnaires susceptibles d'assurer certaines fonctions spécialisées ou lorsque les besoins des services le justifient.

Les agents recrutés au titre du présent article, sont engagés par des contrats à durée déterminée ne dépassant pas un an. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder quatre ans.

Si, à l'issue de la période maximale de quatre ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Article 5.- Les fonctionnaires territoriaux appartiennent à des cadres ou corps d'emplois communs aux sections communales, aux communes et aux départements.

Un cadre d'emplois regroupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier, titulaires d'un grade leur donnant accès à un ensemble d'emplois. Chaque titulaire d'un grade a le droit d'occuper les emplois correspondant à ce grade. Le cadre ou corps d'emplois peut regrouper plusieurs grades.

Les grades sont organisés en grades initiaux et en grades d'avancement.

L'accès aux grades dans chaque cadre d'emplois s'effectue par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

Article 6.- Les cadres d'emplois sont répartis en cinq catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C, D et E. L'appartenance des fonctionnaires à une catégorie d'emploi dépend de leur niveau de qualification et de recrutement.

- 1.- Les emplois de niveau A sont remplis par des fonctionnaires occupant les fonctions de direction et de conception, détenteurs d'un titre universitaire correspondant au moins à la licence.
- 2.- Les emplois de niveau B sont remplis par des fonctionnaires occupant les fonctions d'application avec un recrutement exigeant une formation universitaire sanctionnée par un certificat attestant la scolarité complétée dans un cycle d'étude d'une durée minimale de deux ans.
- 3.- Les emplois de niveau C regroupent les fonctionnaires qui effectuent un travail d'exécution exigeant au minimum le niveau du troisième cycle de l'École Fondamentale.
- 4.- Les emplois de catégorie D regroupent les fonctionnaires qui effectuent un travail d'exécution avec un recrutement exigeant au minimum le niveau du 1er cycle de l'École Fondamentale.
- 5.- Les emplois de catégorie E regroupent les fonctionnaires qui effectuent un travail d'exécution avec un recrutement pour lequel le niveau d'études ne constitue pas un critère. Néanmoins, l'employé doit au moins être alphabétisé.

Article 7.- Les fonctionnaires territoriaux sont gérés par la collectivité ou l'établissement public dont ils relèvent; leur nomination est faite par le Conseil de la collectivité.

Article 8.- Les fonctionnaires territoriaux ont vocation à occuper les emplois de la Fonction Publique Territoriale. Cependant tout fonctionnaire territorial peut accéder à un emploi relevant de l'Administration Centrale.

Article 9.- Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des Collectivités Territoriales sont fixées dans les limites applicables aux agents de l'Administration Centrale.

TITRE II DISPOSITIONS RELATIVES À L'ORGANISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

CHAPITRE I LES ORGANES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Section 1.- Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

Article 10.- Il est créé dans le cadre du présent Décret un Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Ce Conseil est composé de trois représentants du Conseil Interdépartemental (CID), de deux représentants des fonctionnaires territoriaux, délégués par décision consensuelle des organisations de fonctionnaires territoriaux, si elles existent, ou à défaut, choisis par le CID et enfin d'un représentant du Ministère de l'Intérieur et des Collectivités Territoriales. Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale est présidé par un des représentants du CID, élu en son sein. Il siège au local du CID.

Article 11.- Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale devra être installé dès la mise en place des organes des Collectivités Territoriales.

Article 12.- Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale est saisi par le Ministre de l'Intérieur et des Collectivités Territoriales pour avis sur des projets de Loi, ou de Décret-Loi relatifs à la Fonction Publique Territoriale, notamment ceux concernant la situation des fonctionnaires territoriaux et les statuts particuliers des cadres d'emplois.

Article 13.- Le Conseil Supérieur formule et évalue toutes les politiques relatives à l'Administration et à la Fonction Publique Territoriale. Il examine toute question relative à la Fonction Publique Territoriale dont il est saisi soit par le Ministre de l'Intérieur soit à la demande écrite du tiers de ses membres.

Le Conseil Supérieur peut procéder à toutes études sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion du personnel des administrations territoriales.

Il constitue une documentation et tient à jour les statistiques d'ensemble concernant la Fonction Publique Territoriale.

Il entend, sur l'initiative de son président ou à la demande de l'un de ses membres, toute personne dont l'audition est de nature à éclairer ses décisions.

Article 14.- Les Collectivités Territoriales sont tenues de fournir les documents ou les renseignements demandés par le Conseil Supérieur dans le cadre des travaux d'études et statistiques que celui-ci conduit.

Article 15.- La Loi détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

Section 2.- De l'Institut National de l'Administration Territoriale (INAT)

Article 16.- L'Institut National de l'Administration Territoriale (INAT) est un établissement public à caractère administratif, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, qui dessert les Collectivités Territoriales. Son siège principal est à Port-au-Prince mais il établit des annexes régionales. Il supervise et encadre les Centres de gestion départementaux de la Fonction Publique Territoriale tels que définis à l'article 28 du présent Décret.

Article 17.- L'INAT est chargé des missions de formation des agents de la Fonction Publique Territoriale. Elle assure également, à l'exclusion de toute autre mission:

- 1.- L'organisation des concours et examens professionnels pour le recrutement des fonctionnaires de catégories A et B.
- 2.- La publicité des déclarations de vacances des emplois de catégories A et B qui lui sont transmises.
- 3.- Le reclassement des fonctionnaires de catégorie A devenus incapables à l'exercice de leurs fonctions.
- 4.- La gestion de ses personnels.

Article 18.- L'INAT est dirigé par un Conseil d'Administration (CA) composé de deux représentants du CID), de deux représentants du Ministère de l'Intérieur et des Collectivités Territoriales et d'un représentant des Organisations Nationales de fonctionnaires des Collectivités Territoriales ou à défaut d'un fonctionnaire choisi par le CID.

Article 19.- Le Conseil d'Administration élit, en son sein, son Président parmi les représentants du CID. Le président est assisté de deux Vice-Présidents élus l'un, parmi les représentants du MICT, l'autre, étant le représentant des organisations de fonctionnaires territoriaux ou à défaut le fonctionnaire choisi par le CID.

Article 20.- Le quorum du Conseil d'Administration est de deux tiers de ses membres. Il prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage égal des voix, le Président dispose d'une voix prépondérante.

Article 21.- Le CA est assisté, dans sa tâche, par des spécialistes pour tout ce qui a trait à l'élaboration des curricula, des programmes et du choix des professeurs. Les professeurs sont nommés et payés par le Ministère de l'Intérieur et des Collectivités Territoriales.

Article 22.- Le Conseil d'Administration de l'INAT fixe le nombre de postes ouverts chaque année, contrôle la nature des épreuves et établit au plan national la liste des candidats admis.

Article 23.- Les ressources de l'INAT sont constituées par:

- 1.- Une subvention annuelle de l'État;
- 2.- Les frais payés par les étudiants;
- 3.- Les redevances pour prestations de service;

- 4.- Les dons et legs;
- 5.- Les autres subventions qui lui sont accordées;
- 6.- Les droits d'inscription aux différents concours qu'il organise;
- 7.- Les cotisations obligatoires des différentes collectivités territoriales.

Le Conseil d'Administration vote le taux de la cotisation obligatoire des collectivités territoriales. Cette cotisation obligatoire est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents des catégories A et B relevant de la collectivité.

Article 24.- Le contrôle administratif et financier de l'INAT est exercé, dans les conditions prévues par la loi par le représentant de la Cour Supérieure des Comptes et du Contentieux Administratif (CSCCA) dans le département où est situé le siège principal ou l'annexe de l'INAT.

Le Président du Conseil d'Administration de l'INAT peut donner, sous sa surveillance et sa responsabilité, délégation de signature au directeur de l'établissement principal et aux directeurs des annexes régionaux de l'INAT.

Article 25.- Les actes de l'INAT et de ses délégations relatifs à l'organisation des concours et examens professionnels, à l'inscription des candidats déclarés aptes par le jury sur une liste d'aptitude, à la publicité des créations et vacances d'emplois ainsi que les conventions qu'ils passent avec des tiers sont exécutoires dès leur transmission au délégué du département. Le délégué concerné défère à la CSCCA les actes qu'il estime contraires à la légalité. Il est statué sur les demandes de sursis à exécution dans le délai d'un mois.

Article 26.- Le comptable de l'INAT est un fonctionnaire en détachement de l'Administration Publique Nationale et plus particulièrement du Ministère des Finances.

Article 27.- La loi détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'Institut National de l'Administration Territoriale.

Section 3.- Les Centres de Gestion Régionaux de la Fonction Publique Territoriale

Article 28.- Il est créé quatre Centres de Gestion Régionaux de la Fonction Publique Territoriale (CGR):

- Le CGR Nord desservant les Départements du Nord, du Nord Est et du Nord Ouest;
- Le CGR Transversal desservant les Départements du Centre et de l'Artibonite;
- Le CGR Ouest desservant le Département de l'Ouest;
- Le CGR Sud desservant les Départements du Sud, du Sud Est, des Nippes et de la Grande Anse.

Ces centres sont des établissements publics à caractère administratif dirigés par un Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration est composé de représentants des différents niveaux de collectivités territoriales, à raison de deux représentants par niveau. L'un des représentants de chacun des niveaux est une femme. La composition du Conseil reflète les différents Départements qu'il dessert. Le représentant d'un niveau de collectivité doit nécessairement avoir une formation universitaire.

Le Conseil d'Administration élit en son sein un Président.

Article 29.- Les Centres de Gestion Régionaux assurent, pour les fonctionnaires des catégories A, B, C, D et E, les missions qui leur sont dévolues par la loi.

Article 30.- Les collectivités sont tenues de communiquer au Centre de Gestion Départemental dans le ressort duquel ils se trouvent les créations et vacances d'emplois, les listes d'aptitude, les tableaux d'avancement et les décisions de nomination établies dans le cadre du présent Décret. Les centres de

gestion assurent la publicité de leurs propres créations et vacances d'emplois dans les conditions prévues par ce Décret. Ces informations sont communiquées régulièrement à l'INAT.

Article 31.- Les Centres de Gestion Départementaux réalisent une synthèse des informations mentionnées dans l'article précédent ainsi que de toutes autres données relatives à l'évolution des emplois dans les collectivités et établissements relevant de leur ressort et aux besoins prévisionnels définis, dans le but d'organiser une concertation annuelle auprès de ces collectivités et établissements et de contribuer à l'évaluation des besoins prévisionnels de recrutement ainsi que des moyens nécessaires à leur mise en œuvre.

À ce titre, ils examinent plus particulièrement les demandes et propositions de recrutement et d'affectation susceptibles d'être effectuées.

Les Centres de Gestion Départementaux peuvent conclure des conventions pour exercer les missions relevant de leurs compétences dans les conditions prévues par la loi.

Article 32.- Les dépenses supportées par les Centres de gestion départementaux pour l'exercice de leurs compétences obligatoires sont financées par une subvention tirée du budget de l'INAT et par une cotisation obligatoire payée par les collectivités. La cotisation est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents de catégorie C, D et E relevant de la collectivité concernée.

Les cotisations sont liquidées et versées selon les mêmes modalités et périodicité que leurs prélèvements. Toutefois, le Conseil d'Administration d'un centre de gestion peut décider que les collectivités, qui emploient moins de dix agents, s'acquittent de leurs cotisations par un versement annuel.

Le taux de cette cotisation est fixé par délibération du Conseil d'Administration des centres de gestion, dans la limite d'un taux maximum fixé par la loi.

Article 33.- Les collectivités qui emploient des agents à temps non complet, fonctionnaires de l'État ou d'une autre collectivité territoriale, acquittent une cotisation complémentaire de même taux et liquidée selon les mêmes modalités et périodicités que la cotisation visée aux alinéas précédents.

Article 34.- Les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice de missions supplémentaires à caractère facultatif que leur confient les collectivités ou établissements sont financées par ces mêmes collectivités ou établissements, soit dans des conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire.

La cotisation additionnelle est assise, liquidée et versée selon les mêmes règles et les mêmes modalités que la cotisation obligatoire. Son taux est fixé par délibération du Conseil d'Administration.

Article 35.- Les centres de gestion assurent pour leurs fonctionnaires et pour l'ensemble des fonctionnaires des collectivités et établissements publics, le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline dans les cas et conditions prévus dans le présent Décret.

Chaque centre assure la gestion de ses personnels.

Article 36.- Les Centres de gestion départementaux apportent leurs concours à l'organisme national de retraite des agents des collectivités territoriales pour constater, par délégation de cette institution, les durées de services accomplis par les personnels visés à l'article 2.

Les modalités de cette intervention sont fixées par la Loi.

Article 37.- Les Centres de Gestion Régionaux peuvent assurer, à la demande des collectivités et d'autres institutions publiques, toute tâche administrative les concernant.

Ils peuvent, dans les conditions établies par la loi, faire appel à l'INAT pour l'organisation et le recrutement des membres du personnel en vue de les affecter à des missions temporaires ou d'assurer le remplacement d'agents titulaires momentanément indisponibles. Ils peuvent recruter des

fonctionnaires en vue d'assurer des services communs à des collectivités. Ils peuvent également mettre des fonctionnaires à disposition d'une ou plusieurs collectivités ou établissements en vue de les affecter à des missions permanentes, pour accomplir un service à temps complet ou non complet auprès de chacune de ces collectivités.

Article 38.- Les dépenses afférentes à l'accomplissement des missions du centre sont réparties entre les collectivités et les autres institutions bénéficiaires des prestations correspondantes par convention liant le centre de gestion à chacune de ces collectivités ou chacune de ces institutions.

Article 39.- Pour l'organisation des concours pour les fonctionnaires des catégories A et B, le Centre fait appel à l'INAT.

Les Centres de Gestion Régionaux peuvent également, par convention, ouvrir et organiser des concours communs. La convention détermine le centre de gestion qui fixe le nombre de postes, la composition du jury et la date des épreuves.

Article 40.- Les actes des CGR relatifs à l'organisation des concours, à l'inscription des candidats admis à ces concours, à la publication autour des créations et vacances d'emplois et le budget de ces centres sont exécutoires dès leur transmission au délégué dans le département où est situé le siège du CGR.

Le délégué concerné défère au Bureau Départemental de la GSCCA les actes qu'il estime contraires à la légalité. Il est statué sur les demandes de sursis à exécution dans le délai d'un mois.

Le contrôle budgétaire des centres de gestion est exercé par le représentant de l'État du siège de ces centres dans les conditions définies par la loi.

Article 41.- La Loi détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement des Centres de Gestion Régionaux.

Section 4.- Les Commissions Administratives Paritaires

Article 42.- Une Commission Administrative Paritaire est créée pour chaque catégorie A, B, C, D et E de fonctionnaires auprès du Centre de Gestion Départemental (CGD) auquel sont affiliées les Collectivités Territoriales.

Article 43.- Ses membres sont désignés par les collectivités concernées et par les organisations de fonctionnaires de ces collectivités.

Article 44.- Les Commissions Administratives Paritaires sont présidées par un représentant de l'Assemblée Départementale.

La composition et les règles de fonctionnement des Commissions Administratives Paritaires sont fixées par la loi.

Article 45.- Cette Commission est consultée pour avis sur les questions relatives:

- À l'organisation des administrations des collectivités territoriales concernées;
- Aux conditions générales de fonctionnement de ces administrations;
- Aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel;
- À l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée.

Article 46.- Les CGR présentent au moins tous les deux ans à la Commission Administrative Paritaire et à l'INAT un rapport sur l'état de l'administration des collectivités. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont disposent ces collectivités. Ils dressent notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation et des demandes d'emploi.

CHAPITRE II

L'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Article 47.- Les emplois de chaque collectivité sont créés par l'Assemblée de la collectivité sur proposition de son conseil. La délibération précise le grade, le motif invoqué, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.

Article 48.- Pour accéder à la Fonction Publique Territoriale, il faut:

- être de nationalité haïtienne;
- jouir de ses droits civils et politiques;
- être de bonne vie et mœurs;
- avoir les compétences professionnelles requises;
- avoir les aptitudes physiques requises pour le poste à pourvoir.

Article 49.- Les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours organisés par l'INAT sur décision des CGR suivant l'une des modalités ci-après ou suivant l'une et l'autre de ces modalités:

- 1.- Des concours ouverts à tous les candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études. Les statuts particuliers fixent la nature de ces concours qui peuvent être organisés soit sur épreuves, soit sur titres;
- 2.- Des concours sur épreuves réservés aux fonctionnaires territoriaux.

Les matières, les programmes et les modalités de déroulement de ces concours sont fixés par l'INAT. Ils tiennent compte des responsabilités et capacités requises ainsi que des rémunérations correspondant aux cadres d'emplois ou corps auxquels ils donnent accès.

Article 50.- Les dispositions des articles précédents ne s'appliquent pas au recrutement du personnel des catégories D et E.

Article 51.- Les jeunes gens de seize à vingt-cinq ans révolus qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de cycle de l'École Fondamentale, peuvent, à l'issue d'une procédure de sélection, être recrutés dans des emplois du niveau de la catégorie C par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre d'acquérir, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel ils ont été recrutés ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève cet emploi.

La conclusion des contrats mentionnés au présent article est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale.

La durée de ce type de contrat ne peut être inférieure à douze mois et ne peut être supérieure à deux ans.

Toutefois, ces contrats peuvent être renouvelés, dans la limite d'un an, lorsque le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme prévu au contrat, à la suite d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Au terme de son contrat, après obtention, le cas échéant, du titre ou du diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève l'emploi dans lequel il a été recruté et sous réserve de la vérification de son aptitude par une commission nommée à cet effet, l'intéressé est titularisé dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'il occupait.

La commission de titularisation prend en compte les éléments figurant au dossier de l'intéressé.

La titularisation est subordonnée à un engagement de servir.

- Article 52.-** En vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration suivant l'une des modalités ci-après:
- 1o) inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel;
 - 2o) inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la Commission Administrative Paritaire compétente.
- Le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus.
- Article 53.-** La nomination aux grades et emplois de la Fonction Publique Territoriale est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale.
- Article 54.-** Lorsqu'un emploi est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publication de cette création ou de cette vacance.
- L'autorité territoriale peut pourvoir à cet emploi en nommant l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de promotion interne et d'avancement de grade dans les conditions fixées par la loi. Elle peut également pourvoir à cet emploi en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude.
- Lorsque aucun candidat ne s'est déclaré dans un délai de trois mois à compter de la publicité de la création ou de la vacance, ou lorsque aucun candidat n'a été nommé dans un délai de quatre mois à compter de cette publicité, l'emploi ne peut être pourvu que par voie de concours.
- Article 55.-** Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats.
- L'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement.
- Lorsque les statuts particuliers le prévoient, les concours peuvent être organisés par spécialité et, le cas échéant, par discipline.
- Article 56.-** La nomination, dans le cadre de ce Décret à un grade de la Fonction Publique Territoriale présente un caractère conditionnel. La titularisation peut être prononcée à l'issue d'un stage dont la durée est fixée par le statut particulier.
- Ce dernier peut prévoir une dispense de stage pour les agents qui, antérieurement à leur nomination dans un nouveau cadre d'emplois, avaient la qualité de titulaires de la fonction publique nationale, à condition qu'ils aient deux ans au moins de services publics effectifs dans un emploi de même nature.
- La période normale de stage est validée pour l'avancement.
- L'agent peut être licencié au cours de la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire et après avis de la Commission Administrative Paritaire compétente.
- Article 57.-** Par dérogation aux présents articles, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct, dans les conditions de diplômes ou de capacités fixées par la loi, les emplois suivants:
- Directeur Général et Secrétaire Général des Collectivités Territoriales;
 - Directeur Général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.
- L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la Fonction Publique Territoriale.
- La nomination dans le poste de Directeur Général se fait sur la base d'un mandat de deux ans intégrant les attributions précises à remplir. La révocation ne peut être prononcée qu'après une évaluation menée avec l'appui du CGR de la région concernée.

CHAPITRE III STRUCTURE DES CARRIÈRES

- Article 58.-** Le régime de carrière implique que tous les fonctionnaires soient titularisés dans un grade de la hiérarchie administrative.
Les emplois sont classés par les statuts particuliers, par grade, à l'intérieur de chaque cadre d'emplois.
Les cadres d'emplois ou corps groupent les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.
- Article 59.-** La hiérarchie des grades dans chaque cadre d'emploi ou corps, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixés par les statuts particuliers.
- Article 60.-** La classe est assimilée au grade lorsqu'elle s'acquiert selon la procédure fixée pour l'avancement de grade.
- Article 61.-** Les mutations sont prononcées par l'autorité territoriale d'accueil. Sauf accord entre cette autorité et l'autorité qui emploie le fonctionnaire, la mutation prend effet trois mois après la notification de la décision par l'autorité d'accueil à l'autorité d'origine.
- Article 62.-** L'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement; seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumises à l'avis des Commissions Administratives Paritaires.
- Article 63.-** Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel et que la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé, soit à percevoir une indemnité de licenciement.

Ces dispositions s'appliquent aux emplois:

- de Directeur Général et de Secrétaire Général des Collectivités Territoriales;
- de Directeur Général, ou de Directeur Général Adjoint des établissements publics de coopération intercommunale.

Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant les emplois mentionnés ci-dessus, qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale. La fin des fonctions de ces agents est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et de la Commission Administrative Paritaire.

CHAPITRE IV POSITIONS

- Article 64.-** La position désigne la situation statutaire dans laquelle se trouve le fonctionnaire à un moment donné de sa carrière. Tout fonctionnaire est placé dans l'une des positions suivantes:
- 1o) Activité;
 - 2o) Détachement;
 - 3o) Disponibilité;
 - 4o) Position hors cadres;
 - 5o) Congé de longue durée.

Les décisions relatives aux positions sont prises par l'autorité territoriale compétente.

Article 65.- L'activité est la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade.

Article 66.- Les fonctionnaires de l'administration centrale, dans le cadre des prescrits de la Constitution de 1987, peuvent être mis à la disposition des collectivités territoriales pour accomplir une mission d'encadrement administratif.

Dans le cadre des relations entre les collectivités territoriales elles-mêmes, le fonctionnaire en activité d'une collectivité territoriale, peut être mis à la disposition d'une collectivité territoriale qui n'est pas la sienne.

La mise à disposition n'est pas une position. L'agent de la Fonction Publique Territoriale mis à disposition continue d'appartenir à son administration d'origine. Il est réputé occuper son emploi et continue à percevoir la rémunération correspondante.

Dans les deux cas, l'accord et le consentement du fonctionnaire concerné sont nécessaires.

Article 67.- Le fonctionnaire en activité a droit:

- 1o) A un congé annuel;
- 2o) A des congés de formation;
- 3o) A des congés de maladie;
- 4o) A des congés de maternité et de paternité;
- 5o) A des congés de présence parentale.

Article 68.- **Congé Annuel**

Selon la loi sur la Fonction Publique Nationale, le congé annuel a une durée établie comme suit:

- 15 jours ouvrables pendant les cinq premières années de service;
- 20 jours ouvrables de la 6^e à la 10^e année de service;
- 25 jours ouvrables à partir de la 11^e année de service.

Article 69.- **Congé de Formation**

L'administration octroie au fonctionnaire un congé de formation et de perfectionnement selon les besoins du service. Les modalités de sélection des fonctionnaires sont fixées par les Centres de Gestion et la Commission Paritaire. La formation pour les besoins du service est garantie aux fonctionnaires de plus de deux ans de service. Sa durée n'est pas imputable à la durée du congé annuel. Le fonctionnaire peut solliciter un congé d'une durée maximale de deux ans pour formation à titre personnel. Ce congé ne peut être refusé qu'en cas de besoin impérieux du service. Ce congé du fonctionnaire reste sans salaire et affecte son droit à la retraite. Sa durée n'est pas prise en compte dans le calcul du congé de formation mentionné à l'article précédent.

Article 70.- **Congé de Maladie**

Le congé de maladie n'excède pas un (1) mois sur une durée de douze (12) mois de service. Toutefois, les agents absents sont tenus de motiver leur absence dans un délai de soixante-douze heures. Passé ce délai, ils doivent présenter un certificat médical.

Article 71.- **Congé de Maternité**

Le congé de maternité est accordé pour une période de douze semaines.

A moins d'un avis médical contraire, le congé prénatal prend effet deux (2) semaines avant la date probable des accouchements. Le congé postnatal a une durée de dix (10) semaines après la date de l'accouchement.

Article 72.- Congé de Paternité

Le congé de paternité de cinq (5) jours ouvrables est accordé au fonctionnaire de sexe masculin à l'issue de l'accouchement de son épouse ou de sa compagne vivant maritalement avec lui.

Article 73.- Congé Parental

Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration pour élever son enfant ou en assurer l'allaitement maternel exclusif pendant six mois.

Cette position est accordée, après un congé pour maternité, à la mère qui désire allaiter son enfant exclusivement aux seins pendant six mois ou au père après la naissance et jusqu'au 3^{ème} mois de naissance de l'enfant. Il est également accordé à la mère ou au père après l'adoption d'un enfant âgé de moins de trois mois. Le congé parental prend fin au plus tard à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption. Dans cette position, le fonctionnaire ne reçoit que la moitié de son salaire, n'acquiert pas de droits à la retraite. Il conserve ses droits à l'avancement d'échelon, réduits du quart. À l'expiration de son congé, il est réintégré de plein droit, dans sa collectivité ou établissement d'origine, sur sa demande et à son choix, dans son ancien emploi.

Le congé parental est accordé de droit à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption dans les conditions prévues ci-dessus, sur simple demande, à la mère ou au père fonctionnaire.

Le titulaire du congé parental peut demander d'écourter la durée de ce congé en cas de motif grave.

Article 74.- Congé de Présence Parentale

Le congé de présence parentale est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou service d'origine lorsque la maladie, l'accident ou le handicap graves d'un enfant à charge, nécessite la présence de sa mère ou de son père auprès de lui.

Ce congé est rémunéré à moitié et est accordé de droit sur demande écrite du fonctionnaire pour une durée initiale ne dépassant pas deux mois et peut être prolongé deux fois sans salaire.

Dans cette position, le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon, réduits du quart. Il n'acquiert pas de droits à la retraite.

Tout fonctionnaire peut solliciter un congé de présence parentale lorsque la maladie ou l'accident d'un enfant ou d'un parent à charge nécessite sa présence auprès de lui.

Le congé de présence parentale est de droit en cas de décès d'un enfant, de l'époux ou de l'épouse, du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère du fonctionnaire. Il est dans ce cas réduit à cinq jours ouvrables.

Article 75.- Les fonctionnaires qui auront utilisé le congé de paternité, le congé parental et le congé de présence parentale à d'autres fins que celles stipulées dans les articles précédents sont suspendus pour une période équivalente avec perte de salaire et en cas de récidive, sont révoqués de la Fonction Publique Territoriale.

Article 76.- Détachement

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emploi, emploi ou corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est prononcé sur la demande du fonctionnaire ou sur sollicitation de l'administration qui a besoin des compétences de ce fonctionnaire. Le détachement est de courte durée ou de longue durée. Il est révocable.

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement. Un fonctionnaire ne peut être détaché auprès d'une personne physique.

Les fonctionnaires peuvent, sur leur demande ou avec leur accord, être intégrés dans le cadre d'emploi, emploi ou corps de détachement dans les conditions prévues par le statut particulier de ce cadre d'emplois, emploi ou corps.

- Article 77.-** A l'expiration d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.
- A l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine.
- Le fonctionnaire détaché qui est remis à la disposition de sa collectivité ou de son établissement d'origine avant l'expiration normale de la période de détachement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions et qui ne peut être réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine faute d'emploi vacant continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin.
- Article 78.-** La loi détermine notamment les cas, les conditions, la durée du détachement ainsi que les modalités d'intégration dans le cadre d'emploi, emploi ou corps de détachement et de réintégration dans le cadre d'emploi, emploi ou corps d'origine.
- Article 79.-** **La mise en disponibilité**
- La mise en disponibilité est la position du fonctionnaire qui quitte l'administration sans cesser d'appartenir à la Fonction Publique Territoriale. Dès lors, le fonctionnaire perd, pour toute la durée de la disponibilité ses droits à l'avancement, au traitement et à la retraite.
- La mise en disponibilité est prononcée par l'autorité de nomination soit à la demande de l'intéressé pour convenances personnelles, soit d'office sur requête motivée et documentée de ses supérieurs hiérarchiques après avis du Conseil de Gestion et des Commissions Administratives Paritaires.
- Dans le cadre d'une mise en disponibilité pour convenances personnelles, elle peut être accordée pour une durée maximale d'une année renouvelable une seule fois et pour une période ne dépassant pas une année, deux mois avant l'expiration de la première année.
- Le fonctionnaire en disponibilité sur sa demande, peut solliciter sa réintégration deux mois au moins avant l'expiration de celle-ci. Dans le cas contraire, il est considéré comme démissionnaire.
- Article 80.-** La position hors cadres est celle dans laquelle un fonctionnaire territorial est détaché auprès d'organismes d'intérêt communal ou départemental.
- Dans cette position, le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement.
- Le fonctionnaire territorial en position hors cadre est soumis au régime statutaire régissant la fonction qu'il exerce dans cette position.
- L'autorité territoriale informe le centre de gestion compétent et la commission administrative de la mise hors cadres du fonctionnaire.
- A l'expiration de la période de mise hors cadre, ou en cas de remise à la disposition de son administration d'origine au cours de cette période, le fonctionnaire est réaffecté dans son emploi d'origine ou dans un emploi équivalent dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires en détachement.
- Article 81.-** Le fonctionnaire en position hors cadres cesse de bénéficier de ses droits à la retraite dans son cadre d'emploi, emploi ou corps d'origine. Il est soumis au régime de retraite régissant la fonction qu'il exerce. Toutefois, lorsqu'il ne peut prétendre à pension au titre du régime de retraite auquel il a été affilié pendant sa mise hors cadres, le fonctionnaire peut, dans les trois mois suivant sa réintégration, demander à la structure assurant la gestion des retraites des agents des collectivités locales de prendre en compte la période considérée, sous réserve qu'il verse la retenue correspondant à cette période calculée sur les émoluments attachés à l'emploi dans lequel il est réintégré. L'organisme dans lequel l'intéressé a été employé verse, sur les mêmes bases, sa contribution à la caisse de retraite des agents des collectivités locales.
- Article 82.-** Le congé de longue durée est la situation du fonctionnaire qui, à l'expiration de la période de congé pour causes de maladie, est reconnu inapte à travailler en raison de son incapacité temporaire.

La durée du congé de longue durée n'excède pas deux ans.

Le fonctionnaire bénéficiant du congé de longue durée reçoit:

Le quart de son traitement si son incapacité intervient au cours de ses cinq premières années de service;

La moitié de son traitement de la 6^e à la 14^e année de service;

Les deux tiers à partir de la 15^e année;

L'intégralité de sa rémunération si l'incapacité provient d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Article 83.- À l'expiration du congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent faire valoir leurs droits à une retraite anticipée:

- Si l'incapacité survient au cours des cinq premières années de service, il a droit au quart de la pension calculée selon les provisions légales sur la Pension Civile de Retraite;
- Si l'incapacité survient entre la cinquième et la quinzième année de service, il a droit à la moitié de la pension calculée selon les provisions légales de la Pension Civile de Retraite;
- Si l'incapacité survient à partir de la vingtième année de service, il a droit à l'intégralité de la pension calculée selon les provisions légales de la Pension Civile de Retraite;
- Si l'incapacité définitive du fonctionnaire provient d'un accident survenu dans ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, il a droit à l'intégralité de sa rémunération jusqu'à ce qu'il ait atteint la limite d'âge prévue par la loi pour bénéficier de la pension dont il recevra l'intégralité.

CHAPITRE V

ÉVALUATION - AVANCEMENT - RECLASSEMENT

Section 1.- Évaluation

Article 84.- Les fonctionnaires territoriaux sont régulièrement évalués une fois l'an sur la base des critères préalablement définis dans les statuts particuliers, notamment en fonction de la nature des emplois et des objectifs qui leur ont été assignés dans le cadre des objectifs généraux de la collectivité territoriale.

Un système d'évaluation des fonctionnaires est établi par l'INAT et publiée dans *Le Moniteur*.

Une fiche individuelle d'évaluation permettra de situer le fonctionnaire territorial par rapport à son aptitude, sa compétence et ses performances.

Les valeurs et appréciations générales concernant le fonctionnaire tiennent compte de ses connaissances professionnelles, de son efficacité, du sens de l'organisation et de la méthode dans le travail ainsi que des qualités dont il fait montre dans l'exécution de sa tâche.

Article 85.- Le pouvoir de fixer les notes et appréciations générales exprimant la valeur professionnelle des fonctionnaires est exercé par l'autorité territoriale au vu des propositions du secrétaire général ou du directeur des services de la collectivité ou de l'établissement.

Les commissions administratives paritaires ont connaissance des notes et appréciations; à la demande de l'intéressé, elles peuvent en proposer la révision.

Section 2.- Avancement

Article 86.- Les résultats d'évaluation servent de référence notamment à l'avancement du fonctionnaire et à l'identification des besoins de formation. L'évaluation fait l'objet d'un entretien entre le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique immédiat. Un cadre de service peut assister au déroulement de l'entretien.

Les fonctionnaires sont inscrits dans un tableau d'avancement par ordre de mérite. À égalité de mérite, les candidats à l'avancement sont départagés par l'ancienneté. Les avancements doivent avoir lieu jusqu'à concurrence du nombre de postes vacants prévus.

Les tableaux d'avancement sont arrêtés chaque année par le Centre de gestion locale entre les mois d'avril et juin pour prendre effet le 1^{er} octobre suivant.

L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

- Article 87.-** L'avancement d'échelon a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle du fonctionnaire. Il se traduit par une augmentation du traitement salarial.
- L'avancement d'échelon est prononcé par l'autorité territoriale. L'avancement d'échelon à l'ancienneté maximale est accordé de plein droit. L'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale peut être accordé au fonctionnaire dont la valeur professionnelle le justifie.
- Article 88.-** L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur. Il peut être dérogé à cette règle dans les cas où l'avancement est subordonné à une sélection professionnelle.
- L'avancement de grade est subordonné à l'acceptation par le fonctionnaire de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade.
- Article 89.-** L'avancement est prononcé par l'autorité territoriale parmi les fonctionnaires inscrits sur un tableau d'avancement. Les fonctionnaires d'une collectivité ou d'un établissement ne peuvent être promus par cette collectivité ou cet établissement que dans l'ordre du tableau. Le tableau annuel d'avancements ci-dessus mentionnés est arrêté par l'autorité territoriale dans les conditions fixées par chaque statut particulier.
- L'autorité territoriale communique ce tableau d'avancement au Centre de Gestion Départemental (CGR) auquel la collectivité ou l'établissement est affilié. Le CGR en assure la publicité.

Section 3.- Reclassement

- Article 90.-** Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.
- Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.
- Article 91.-** Le fonctionnaire dont les résultats d'évaluation sont négatifs sur une période de trois années consécutives peut être soit reclassé, soit licencié.

DES DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

CHAPITRE VI DES DROITS - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- Article 92.-** La Fonction Publique Territoriale garantit l'égalité des conditions de travail et de salaire aux fonctionnaires territoriaux suivant leur situation administrative. De manière particulière, les fonctionnaires ont un droit:
- à un bonus annuel;
 - à la protection de l'entité territoriale contre les attaques, menaces, outrages, injures ou diffamations dont ils peuvent être l'objet dans l'exercice de leurs fonctions;
 - à la sécurité sociale, ainsi bénéficient-ils au même titre que les fonctionnaires de l'Etat d'une couverture d'assurance santé;
 - à une rémunération et à la retraite dans les conditions prévues par la loi sur la Pension Civile de Retraite.
- Article 93.-** Lorsque le fonctionnaire est poursuivi par un tiers dans l'exercice de ses fonctions, il ne peut, à moins qu'une faute personnelle lui soit imputable, être tenu à des condamnations civiles prononcées contre lui. La Fonction Publique Territoriale garantit au fonctionnaire la protection juridique en cas de procédure engagée contre lui par une personne morale ou un particulier par rapport aux actes commis dans l'exercice de sa fonction.

Le fonctionnaire poursuivi pénalement en raison d'un fait délictuel doit en aviser l'autorité compétente. L'autorité compétente peut, le cas échéant, faire assurer la défense du fonctionnaire devant la juridiction répressive à la suite d'un délit survenu en service.

RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 94.- Les fonctionnaires régis par le présent Décret ont droit, à une rémunération fixée conformément aux dispositions régissant la matière. Le système de rémunération applicable à la Fonction Publique Territorialité est élaborée par l'INAT en fonction de la grille en vigueur dans l'administration centrale.

Le système de rémunération comporte les éléments suivants:

- une grille indiciaire de salaires;
- des primes et des avantages.

Le régime des primes accompagne la grille indiciaire.

Article 95.- Les fonctionnaires territoriaux ne peuvent percevoir directement ou indirectement aucune autre rémunération à raison des mêmes fonctions.

Article 96.- Les frais sont occasionnellement versés aux fonctionnaires dans les cas suivants:

- pour payer des heures supplémentaires de travail;
- pour servir de dépenses de représentations, de voyage, d'études ou de frais de premier établissement.

Article 97.- Les avantages sociaux consentis aux fonctionnaires sont liés aux conditions de service et à l'exercice des fonctions.

Les récompenses susceptibles d'être accordés aux fonctionnaires dont le rendement est jugé satisfaisant peuvent prendre les formes suivantes:

- lettre d'encouragement;
- lettre de félicitations;
- témoignage de satisfaction;
- promotion à titre exceptionnel;
- décoration dans l'un des ordres civils de la république;

DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Article 98.- La liberté d'association est garantie aux fonctionnaires publics territoriaux pour la défense de leurs droits dans les conditions fixées par la loi. À ce titre, les collectivités doivent permettre l'affichage et la publication d'informations d'origine associative et, sous réserve des nécessités du service, accorder aux fonctionnaires des facilités pour assister aux réunions organisées par les associations de fonctionnaires.

Les collectivités territoriales doivent mettre à la disposition des associations de fonctionnaires, sur leur demande, des locaux pour tenir des réunions en dehors des heures du service.

CHAPITRE VII DES OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES PUBLICS TERRITORIAUX

Section I.- Dispositions Générales

Article 99.- Le fonctionnaire est assujéti à un ensemble d'obligations définies selon l'intérêt du service et découlant des règles de droit commun. L'exercice de ses fonctions exige le fonctionnaire à accomplir ses devoirs et obligations selon les dispositions du présent Décret.

- Article 99-1.-** Le fonctionnaire doit respecter l'autorité de l'État, il est tenu à une obligation de réserve et doit s'abstenir, même en dehors du service, de tout acte incompatible avec la dignité de la fonction qu'il occupe.
- Article 99-2.-** Le fonctionnaire est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits, les informations et les documents dont il a la connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Il ne peut être délié de cette obligation que par décision expresse de l'autorité dont il dépend.
- Article 99-3.-** Le fonctionnaire, tout en étant libre d'exprimer des opinions d'ordre philosophique, politique ou religieux, doit se garder de contester publiquement des principes constitutionnels de l'État. Il ne peut émettre son opinion qu'en dehors du service et avec la réserve appropriée aux fonctions qu'il exerce.
- Article 99-4.-** Le fonctionnaire est tenu à l'observance stricte des normes et éthiques déterminées par le présent Décret.
- Article 100.-** Il est interdit aux fonctionnaires de prendre un intérêt pécuniaire direct aux fournitures, soumissions et autres travaux qui intéressent la collectivité territoriale de leur ressort. Dans ce sens, aucun fonctionnaire ne peut user de sa qualité, de son emploi ou des attributs de sa fonction en vue:
- d'obtenir ou de tenter d'obtenir un avantage de quelque nature que ce soit;
 - d'entreprendre, sans autorisation de ses supérieurs hiérarchiques, des démarches ayant pour objet l'octroi d'une faveur personnelle;
 - d'exercer une pression quelconque sur des tiers à des fins personnelles dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.
- Article 101.-** Il est interdit à tout fonctionnaire d'avoir des intérêts de nature à compromettre son indépendance. Lorsque le conjoint d'un fonctionnaire exerce à titre professionnel une activité privée lucrative dans l'Administration Publique Territoriale, déclaration écrite doit obligatoirement en être faite par ce fonctionnaire au chef de l'administration dont il relève et copie de cette déclaration doit être transmise au centre de gestion pour que soient prises, s'il y a lieu, les mesures appropriées.
- Article 102.-** Le respect de la légalité astreint le fonctionnaire à se conformer à la règle de droit sous peine de voir la responsabilité de l'administration ou la sienne propre engagée et d'attirer sur lui des sanctions disciplinaires ou pénales.
- Article 103.-** Tout fonctionnaire, quel que soit son rang, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées et ne peut en aucun cas être inquiété pour un ordre régulièrement exécuté dans les limites de ses attributions et conformément aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques.
- Article 104.-** L'obligation d'impartialité et de neutralité oblige le fonctionnaire à traiter de manière égale les usagers du service public.
- Article 105.-** L'obligation de probité et de désintéressement entraîne la répression de tous les agissements qui y sont contraires tels l'ingérence, le trafic d'influence, la corruption, la concussion, le délit d'initié, le détournement ou la soustraction de deniers publics, actes et documents de l'Administration Publique Territoriale.

Section 2.- Du respect des horaires et de la discipline

- Article 106.-** Le fonctionnaire doit consacrer au service de l'Administration Territoriale la totalité des heures réglementaires d'activité.
- Article 107.-** Tout fonctionnaire est astreint à une obéissance hiérarchique immédiate et à l'observance la plus rigoureuse de la discipline de travail.

Article 108.- Toute faute personnelle commise par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions fait l'objet de poursuites disciplinaires.

Néanmoins, une mesure disciplinaire est illégale en cas d'inexistence matérielle des faits sur lesquels elle est prise.

Article 109.- Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes:

Premier groupe:

- l'avertissement;
- le blâme;
- l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de 1 à 3/30 du traitement.

Deuxième groupe:

- l'abaissement d'échelon;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de un à trois mois;

Troisième groupe:

- la rétrogradation;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois à six mois;

Quatrième groupe:

- la mise à la retraite d'office;
- la révocation.

Article 110.- Parmi les sanctions du premier groupe, seuls le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de 1 à 3/30 du salaire sont inscrits au dossier du fonctionnaire. Ils sont effacés automatiquement au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale après avis de la Commission Administrative Paritaire siégeant en conseil de discipline. Ce pouvoir est exercé dans les conditions prévues par la loi. L'autorité territoriale peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publique la décision portant sanction et ses motifs.

Article 111.- Pour les sanctions disciplinaires des 2e, 3e et 4e groupes on réfère à l'article 189.2 du Décret sur la Fonction Publique Nationale.

Article 112.- Le conseil de discipline est saisi par un rapport de l'autorité territoriale. Ce rapport précise les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

Le conseil de discipline ne comprend en aucun cas des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui du fonctionnaire déféré devant lui. Il comprend au moins un fonctionnaire du grade de ce dernier ou d'un grade équivalent. Les grades et emplois de la même catégorie classés dans un même groupe hiérarchique sont équivalents au sens du présent Décret.

Article 112-1.- La parité numérique entre représentants des collectivités territoriales et représentants du personnel doit être assurée au sein de la Commission Administrative Paritaire siégeant en conseil disciplinaire, au besoin par tirage au sort des représentants des collectivités territoriales au sein de la commission lorsqu'un ou plusieurs fonctionnaires de grade inférieur à celui du fonctionnaire poursuivi ne peut ou ne peuvent siéger.

Article 112-2.- Le conseil de discipline délibère valablement lorsque le quorum, fixé, pour chacune des représentations du personnel et des collectivités, à la moitié plus une voix de leurs membres respectifs, est atteint.

Article 112-3.- En cas d'absence d'un ou plusieurs membres dans la représentation des élus ou dans celle du personnel, le nombre des membres de la représentation la plus nombreuse appelé à participer à la délibération et au vote est réduit en début de réunion afin que le nombre des représentants des élus et celui des représentants des personnels soient égaux.

Si le quorum n'est pas atteint lors de la première réunion, le conseil de discipline, après une nouvelle convocation, délibère valablement quel que soit le nombre des présents.

Section 3.- Des voies de recours

Article 113.- Les voies de recours sont ouvertes aux fonctionnaires contre toute décision administrative jugée arbitraire ou illégale. Ils peuvent être de trois ordres:

- gracieux
- hiérarchique
- contentieux

Les fonctionnaires qui ont fait l'objet d'une sanction des deuxième, troisième et quatrième groupes peuvent introduire un recours auprès du Conseil de Discipline Départemental ou Interdépartemental dans les cas et conditions fixés par la loi.

Article 113-1.- Le recours gracieux est un recours administratif qu'un fonctionnaire peut porter devant l'autorité dont émane une sanction disciplinaire qu'il juge non fondée, arbitraire, illégale ou inappropriée, en vue de les faire annuler.

Article 113-2.- Le recours hiérarchique est un recours administratif qu'un fonctionnaire peut porter devant le supérieur hiérarchique de l'autorité dont émane une sanction disciplinaire qu'il juge non fondée, arbitraire, illégale ou inappropriée, en vue de les faire annuler.

Article 113-3.- Le recours contentieux est un recours juridictionnel qu'un fonctionnaire peut porter par-devant la Cour Supérieure des Comptes et du Contentieux Administratif.

Article 114.- Le fonctionnaire qui le désire peut passer outre aux recours gracieux et hiérarchiques.

Article 115.- Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale constitue l'organe supérieur de recours gracieux et hiérarchique pour toute décision affectant la carrière du fonctionnaire.

Article 116.- L'autorité territoriale ne peut prononcer de sanction plus sévère que celle proposée par le conseil de discipline de recours.

CHAPITRE VIII CESSATION DÉFINITIVE DE FONCTIONS

Article 117.- La cessation définitive résulte de:

- l'admission à la retraite
- la démission
- du licenciement
- la révocation

Elle entraîne la perte de la qualité de fonctionnaire. Cependant le fonctionnaire reste soumis au devoir de réserve et à l'obligation de discrétion professionnelle pendant une durée de trois ans.

Article 118.- L'admission à la retraite est le mode normal de cessation de fonction. La loi fixe les conditions de la mise à la retraite et de l'octroi de la pension.

- Article 119.-** Tout fonctionnaire admis à la retraite est autorisé à se prévaloir de l'honorariat dans son grade ou son emploi à condition d'avoir accompli vingt ans au moins de services publics.
- Toutefois, l'honorariat peut être refusé au moment du départ du fonctionnaire par une décision motivée de l'autorité territoriale qui prononce la mise à la retraite pour un motif tiré de la qualité des services rendus. Il peut également être retiré après la radiation des cadres si la nature des activités exercées le justifie.
- Il ne peut être fait mention de l'honorariat à l'occasion d'activités privées lucratives autres que culturelles, scientifiques ou de recherche.
- Article 120.-** Les fonctionnaires ne peuvent être maintenus en fonction au-delà de la limite d'âge de leur emploi sous réserve des exceptions prévues par la loi.
- Article 121.-** La démission est un mode de cessation définitive de fonction à la demande écrite non équivoque du fonctionnaire. La demande de démission doit être produite avec au moins quinze jours de préavis. Elle n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et prend effet à la date fixée par cette autorité. La décision de l'autorité compétente doit intervenir dans le délai d'un mois. L'acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable.
- Cette acceptation ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'exercice de l'action disciplinaire en raison de faits qui seraient révélés postérieurement.
- Article 122.-** Lorsque l'autorité compétente refuse d'accepter la démission, le fonctionnaire intéressé peut saisir la commission administrative paritaire compétente.
- Celle-ci émet un avis motivé qu'elle transmet à l'autorité compétente.
- Article 123.-** Le fonctionnaire qui cesse ses fonctions avant la date fixée par l'autorité compétente pour accepter la démission peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.
- Article 124.-** Le licenciement est une cessation de fonction justifiée par la seule prise en compte des intérêts du service. Il est prononcé par l'autorité compétente dans les cas suivants:
- insuffisance professionnelle;
 - suspension d'emploi due à un dégagement des cadres de la Fonction Publique Territoriale.
- Article 125.-** Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire.
- Le fonctionnaire licencié pour insuffisance professionnelle peut recevoir une indemnité dans des conditions qui sont fixées par Décret.
- Article 126.-** La révocation est une cessation définitive de fonction de nature disciplinaire entraînant l'exclusion absolue et définitive de la fonction dans les cas suivants:
- abandon de poste;
 - condamnation à une peine afflictive ou infamante;
 - enrichissement illicite.
- Article 127.-** En cas de cessation définitive de fonction résultant du licenciement, de la démission ou de la révocation, les droits du fonctionnaire sont déterminés conformément à la loi sur la Pension Civile de Retraite.

CHAPITRE IX DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES

- Article 128.-** Le Conseil d'une collectivité peut, s'il en a les moyens financiers, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre librement fin à leurs fonctions.

La nomination de non-fonctionnaires à ces emplois ne leur donne aucun droit à être titularisés dans un grade de la Fonction Publique Territoriale.

Article 129.- La loi détermine les modalités de rémunération des membres des cabinets ainsi que leur effectif maximal, pour les Sections Communales, les Communes et les Départements, en fonction de leur importance démographique et des compétences effectivement prises en charge.

Ces collaborateurs ne rendent compte qu'à l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés et qui décide des conditions et des modalités d'exécution du service qu'ils accomplissent auprès d'elle.

Cette disposition ne saurait interdire aux juridictions compétentes et aux autorités administratives chargées du contrôle de légalité d'exercer leurs missions dans les conditions de droit commun.

Article 130.- Les agents titulaires d'un emploi d'une collectivité ou d'un établissement relevant du présent Décret sont intégrés dans la Fonction Publique Territoriale et classés dans les corps et emplois en prenant en compte la durée totale des services qu'ils ont accomplis.

Article 131.- Les Institutions compétentes relevant de l'administration centrale peuvent par voie de convention être chargées d'organiser des concours communs pour le recrutement simultané des fonctionnaires de l'Etat et des Collectivités Territoriales.

Article 132.- Le régime de retraite des personnels des collectivités territoriales comporte des avantages comparables à ceux consentis par les régimes généraux de retraite des personnels de l'Etat et ne peut prévoir d'avantages supérieurs.

Article 133.- Les fonctionnaires de l'Etat exerçant leurs fonctions dans un service transféré aux collectivités territoriales et vice versa peuvent opter, selon le cas, pour le statut de fonctionnaire territorial ou pour le statut de fonctionnaire de l'Etat. Les options des fonctionnaires sont examinées dans l'ordre dans lequel elles ont été formulées. Les décisions de réintégration sont prises dans le même ordre.

Article 134.- Si les fonctionnaires ont opté pour le statut autre que celui dont ils relèvent, il est fait droit à leur demande dans un délai maximal de deux ans à compter de la date de réception de celle-ci.

Article 135.- Si les fonctionnaires ont opté pour le maintien de leur statut antérieur, ils peuvent:

- Soit demander à être placés en position de détachement de longue durée dans un emploi de l'Etat, de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel ils exercent leurs fonctions. Dans ce cas, ils ont priorité pour y être détachés.
- S'il est mis fin au détachement à la demande de l'autorité auprès de laquelle le fonctionnaire a été détaché et pour une cause autre que l'insuffisance professionnelle ou un motif disciplinaire, l'intéressé est réintégré dans sa collectivité d'origine et dans la limite des emplois vacants. En l'absence d'emplois vacants dans sa collectivité d'origine, il continue d'être rémunéré par la collectivité ayant mis fin au détachement au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin;
- Soit demander à être affectés dans un emploi de la collectivité dont ils relèvent statutairement. Il est fait droit à leur demande dans un délai maximal de deux ans à compter de la date de réception de celle-ci et dans la limite des emplois vacants. Satisfaction peut être donnée à leur demande dans un délai inférieur à deux ans, par accord préalable entre l'Etat et les collectivités territoriales.

Article 136.- Lorsque aucun emploi n'est vacant, les fonctionnaires demeurent mis à disposition de l'Etat, de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel ils exercent leurs fonctions.

Les intéressés disposent d'un délai de six mois pour confirmer ou modifier leur option initiale. Passé ce délai, ils sont réputés confirmer cette option.

Si les fonctionnaires modifient leur option initiale, il est fait droit à leur demande dans l'année qui suit cette nouvelle option.

Dans le cas contraire, la collectivité est tenue de les réintégrer sur la première vacance.

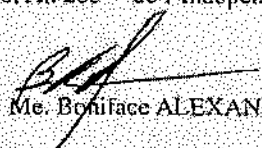
Article 137.- Toute nomination ou réintégration effectuée en méconnaissance de ces dispositions est nulle.

CHAPITRE X DISPOSITION FINALE

Article 138.- Le présent Décret abroge toutes Lois ou dispositions de Lois, tous Décrets ou disposition de Décrets, tous Décrets-Lois ou dispositions de Décrets-Lois qui lui sont contraires et sera publié et exécuté à la diligence du Ministre de l'Intérieur et des Collectivités Territoriales, du Ministre de l'Economie et des Finances, du Ministre de la Planification et de la Coopération Externe, chacun en ce qui le concerne.

Donné au Palais National, à Port-au-Prince, le 1^{er} février 2006, An 203^{ème} de l'Indépendance.

Par le Président


Me. Boniface ALEXANDRE

Le Premier Ministre


Gérard LATORTUE

Le Ministre des Affaires Etrangères
et des Cultes


Hérard ABRAHAM

Le Ministre de la Justice
et de la Sécurité Publique


Henri Marge DORLEANS

Le Ministre de l'Intérieur
et des Collectivités Territoriales


Paul Gustave MAGLOIRE

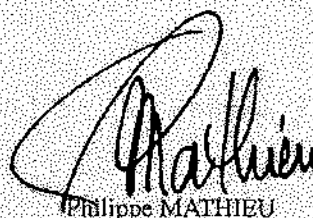
Le Ministre de l'Economie
et des Finances


Henri BAZIN

Le Ministre du Plan
et de la Coopération Externe


Roland PIERRE

Le Ministre de l'Agriculture, des Ressources Naturelles
et du Développement Rural



Philippe MATHIEU

Le Ministre du Commerce
et de l'Industrie



Jacques Fritz KENOL

Le Ministre des Travaux Publics, Transports
et Communications



Fritz ADRIEN

Le Ministre de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse,
des Sports et de l'Éducation Civique



Pierre BUTEAU

Le Ministre de la Culture
et de la Communication



Magali COMEAU DENIS

Le Ministre de la Santé Publique
et de la Population



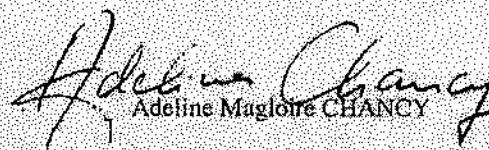
Joseette BLOU

Le Ministre des Affaires Sociales



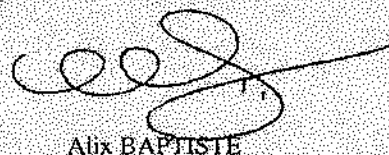
Franck CHARLES

Le Ministre à la Condition Féminine



Adeline Magloire CHANCY

Le Ministre des Haïtiens Vivant à l'Étranger



Alix BAPTISTE

Le Ministre de l'Environnement



Yves André WAINRIGHT