VB/3 Ann.7

EIER 0004

# REGIME FINANCIER

DE

L'ORGANISATION COMMUNE AFRICAINE ET MAURICIENNE

(Secrétariat Général et Entreprises Communes)

(Fait à TANANARIVE le 28 juin 1966 et modifications subséquentes)

avril 1982.

# REGIME FINANCIER

Article 1er :

Toutes les dispositions financières des textes en vigueur à l'OCAM sont parties intégrantes du présent Régime Financier.

## CHAMP D'APPLICATION

Article 2 :

Le Régime Financier de l'OCAM s'applique à la gestion des ressources de l'OCAM, aussi bien au niveau des institutions générales qu'à celui des entreprises Communes.

## CONTENU

Article 3 :

Le Régime Financier de l'OCAM pose les principes budgétaires financiers et comptables applicables à l'Organisation ainsi que les dispositions pratiques en vue de leur application.

## PREMIERE PARTIE

## PRINCIPES GENERAUX

### TITRE I - Principes Budgétaires

### CHAPITRE I - Unité

Article 4 :

Toutes les ressources et toutes les dépenses de l'OCAM doivent apparaître dans un document unique appelé budget de l'OCAM qui comprend un budget général, des budgets annexes et des comptes spéciaux.

Article 5 :

Toutefois, en ce qui concerne les entreprises communes, il pourra être fait dérogation au principe énoncé ci-dessus à l'article 4.

Les Budgets de ces entreprises feront l'objet d'annexes au budget général en vue de l'information du Conseil des Ministres.

### CHAPITRE II - Universalité

Article 6 :

Toutes les ressources et toutes les dépenses doivent apparaître au budget de l'OCAM sans aucune possibilité de contraction entre les recettes et les dépenses.

.../....

Article 7.- Le principe énoncé ci-dessus à l'article 6 s'applique également au budget des entreprises communes.

Article 8.- Au sein du budget général, des budgets annexes et des comptes spéciaux, l'ensemble des ressources est destiné à la couverture de l'ensemble des dépenses.

## CHAPITRE III - Spécialité des crédits

Article 9.- Les crédits ne peuvent être dépensés que pour l'objet pour lequel ils ont été votés.

Article 10.- Toutefois, en cours d'exercice, une décision du Président en Exercice portant ouverture et annulation de crédits pourra éventuellement modifier la répartition des crédits et la nature des dépenses en procédant à des virements de crédits d'article à article.

## CHAPITRE IV - Annualité

Article 11.- L'année financière commence le 1er Janvier et s'achève le 31 décembre.

Article 12.- L'exécution du budget se fait selon le principe de la gestion.

Les recettes sont comptabilisées au titre de l'année financière au cours de laquelle elles ont été encaissées.

Les dépenses sont comptabilisées au titre du budget de l'année financière au cours de laquelle elles ont été ordonnancées.

Elles doivent être payées sur les crédits de ladite année.

Les dépenses engagées et non ordonnancées au 31 Décembre seront payées sur les crédits d'exercice clos de l'année financière qui commence le 1er Janvier suivant.

Article 13.- Tous les crédits non utilisés au 31 Décembre tombent en annulation.

Article 14.- Les reports de crédits ne sont autorisés que dans les cas suivants ;

- Budgets annexes et comptes spéciaux,
- Dépenses d'investissements.

.../...

Peuvent aussi faire l'objet de budgets annexes et de comptes spéciaux les opérations financières :

- des entreprises communes qui n'ont pas la personnalité morale et dont l'activité tend essentiellement à produire des biens ou à rendre des services donnant lieu à paiement ;

- des entreprises communes auxquelles participent des Etats non membres de l'OCAM.

Article 15.- Les entreprises communes dotées d'un budget annexe peuvent gérer des fonds d'approvisionnement, d'amortissement, de renouvellement, de réserve et de provision. La mise de fonds initiale est imputée sur les crédits d'investissement du budget général de l'OCAM.

## CHAPITRE V - Principe de l'équilibre

Article 16.- Le budget est équilibré en recettes et en dépenses.

Ce principe s'applique aussi bien au budget général qu'aux budgets annexes et comptes spéciaux.

## TITRE II - Principes financiers et comptables

## CHAPITRE I - Affectations comptables

Article 17.- Les ressources et les charges de l'OCAM font l'objet d'une affectation comptable soit au budget général, soit à des budgets annexes ou comptes spéciaux.

## CHAPITRE II - Autorisation préalable des dépenses et des recettes

Article 18.- Aucune recette ne peut être ordonnancée ou encaissée sans avoir été autorisée et prévue dans le budget à l'exception toutefois des dons et des fonds de concours.

Article 19.- Aucune dépense ne peut être engagée, ordonnancée ou payée si elle n'a pas été prévue au budget et n'est pas couverte par des crédits régulièrement ouverts.

Article 20.- Les crédits ouverts au budget sont des autorisations maximales de dépenses.

Tous les crédits sont limitatifs à l'exclusion de ceux accordés pour les dépenses de personnel.

## CHAPITRE III - Séparation de l'Ordonnateur et du Comptable

Article 21.- Le principe de la séparation de l'Ordonnateur et du Comptable est la règle dans la pratique financière et comptable applicable à l'OCAM et aux entreprises communes.

.../...

CHAPITRE IV - Administrateurs, Ordonnateurs, Comptables et Contrôleurs Financiers

Article 22.- Est administrateur de crédits toute personne habilitée à gérer et à faire les propositions d'engagement de dépenses.

Article 23.- Est Ordonnateur toute personne habilitée à prescrire l'exécution des recettes, à engager, liquider et à ordonnancer des dépenses.

Article 24.- Est Contrôleur Financier toute personne qui intervient entre l'engagement et l'ordonnancement pour apposer son visa sur la proposition d'engagement.

Article 25.- Est Comptable toute personne habilitée à encaisser des recettes, à payer des dépenses et à assurer la conservation des fonds.

Article 26.- Le Président en Exercice est Administrateur-Principal des crédits des Institutions générales de l'OCAM.

Il peut déléguer ses pouvoirs au Secrétaire Général Administratif.

Les Institutions de l'Organisation sont :

- La Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement ;
- Le Conseil des Ministres ;
- La Présidence en Exercice ;
- La Commission de Contrôle Externe.

Article 27.- Le Secrétaire Général Administratif est Administrateur Principal des crédits du Secrétariat et des Entreprises Communes.

Il peut déléguer ses pouvoirs au responsable des services administratif et financier et aux responsables des entreprises communes en ce qui concerne respectivement les crédits du Secrétariat Général et les crédits des entreprises communes.

Article 28.- Par délégation du Président en Exercice, le Secrétaire Général Administratif est l'Ordonnateur Délégué du budget de l'OCAM.

Il délègue ses pouvoirs à des sous-ordonnateurs qui sont :

- le responsable des services administratif et financier en ce qui concerne les crédits des institutions Générales et du secrétariat administratif ;
- les responsables des entreprises communes pour les crédits alloués auxdites entreprises.

.../...

Article 29.- Le Contrôleur Financier Principal chargé du Contrôle interne de l'Organisation vise toutes les propositions d'engagement. Aucun Ordonnateur ne peut ordonner le paiement d'une dépense sans le visa préalable du Contrôleur Financier.

Il est nommé par le Président en exercice sur proposition du Conseil des Ministres.

Il relève de l'autorité directe du Président en Exercice de qui il dépend hiérarchiquement et administrativement.

Il est noté par le Président en exercice.

Il exerce son contrôle :

- soit directement sur le responsable des services administratif et financier ;
- soit par l'intermédiaire des Contrôleurs Financiers délégués sur les responsables des Entreprises Communes.

Les Contrôleurs Financiers délégués relèvent de l'autorité du Contrôleur Financier. Ils sont nommés dans les mêmes conditions que le Contrôleur Financier interne. Celui-ci peut à tout moment vérifier leurs comptabilités et la bonne exécution de leur mission.

Le Contrôleur Financier Principal est tenu de présenter annuellement au Conseil des Ministres un rapport sur son activité de contrôle.

En cas d'absence ou d'empêchement du Contrôleur Financier Principal, le Président en Exercice nommera, sur proposition du Contrôleur Financier Principal, un agent relevant du Contrôle Financier pour assurer l'intérim.

Article 30.- L'Agent Comptable de l'OCAM est chargé de l'encaissement des recettes et du paiement des dépenses.

Il est nommé par le Président en Exercice sur proposition du Conseil des Ministres.

Avant son installation, il est tenu de constituer un cautionnement dont le montant sera déterminé par le Conseil des Ministres. Il percevra une indemnité de responsabilité de caisse dont le montant sera fixé également par le Conseil des Ministres.

Il dépend hiérarchiquement, disciplinairement et administrativement du Secrétaire Général.

Il exerce son contrôle sur les Ordonnateurs délégués :

- soit directement sur le responsable des services administratif et financier ;

.../...

- Soit par l'intermédiaire des comptables des entreprises communes, sur les responsables desdites entreprises. Les Comptables des entreprises communes sont nommés dans les mêmes conditions que l'Agent Comptable de l'OCAM, mais ils relèvent de l'autorité de ce dernier qui peut vérifier à tout moment leurs comptabilités.

En cas d'absence ou d'empêchement de l'Agent Comptable, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions que l'intérim du Contrôleur Financier.

Article 31.- Dans les entreprises communes, le Directeur Général cumule les fonctions d'Administrateur et d'Ordonnateur.

Il est responsable de l'organisation comptable de son entreprise qui doit être conforme au plan comptable général de l'OCAM.

TITRE III - Du Contrôle Externe

Article 32.- Le Contrôle de l'exécution du budget est assuré annuellement par la Commission de Contrôle externe et par le Conseil des Ministres par l'intermédiaire de la Commission des Affaires Administratives et Budgétaires.

Il peut intervenir en cours de gestion à la demande du Président en Exercice.

Article 33.- La Commission de contrôle externe comprend trois membres.

Les membres de la Commission sont des experts financiers ressortissants de trois Etats membres de l'OCAM nommés pour une période de trois ans par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement.

Les Etats membres sont représentés à tour de rôle dans la Commission de Contrôle externe.

Les frais de transports et de missions des membres de la Commission sont pris en charge par le budget général de l'OCAM.

Article 34.- La Commission de Contrôle externe est représentée par son Président au Conseil des Ministres pour y présenter et défendre son rapport.

TITRE IV - Emprunts

Article 35.- Des émissions d'emprunts peuvent être autorisées par un acte de la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement.

.../...

Il en est de même pour les avals de l'OCAM aux entreprises communes.

## DISPOSITIONS PRATIQUES

### TITRE I - De la préparation et de l'adoption du Budget.

### CHAPITRE I - Ressources

Article 36.- Le budget de l'OCAM est alimenté par :

- les contributions des Etats membres ;
- les recettes diverses ;
- les dons et fonds de concours ;
- les excédents des exercices antérieurs.

La contribution totale des Etats membres au budget général est égale à la différence entre le montant total des dépenses prévues et la somme des recettes diverses.

La clé de répartition est fixée par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement pour une période de 5 ans.

La contribution des Etats au budget d'une entreprises commune est égale à la différence entre le montant prévu des dépenses et les recettes diverses éventuelles (rémunération de services rendus, résultat d'exploitation, revenus des placements) Les quotas déterminés restent valables pour 5 ans. En cas d'augmentation du nombre des Etats, le ou les nouveaux Etats participent aux charges communes pour compter de l'année qui suit l'année de leur adhésion. En cas de diminution du nombre des Etats membres, il n'est pas procédé au calcul de nouveaux quotas.

Le quota de l'Etat qui se retire sera réparti mathématiquement entre les autres Etats. L'Etat qui se retire doit payer sa quote-part conformément aux dispositions de l'article 32 de la Charte de l'OCAM.

### CHAPITRE II - Préparation du Budget

Article 37.- Le Secrétaire Général Administratif adresse avant le 30 septembre au Contrôleur Financier son projet de budget accompagné de la situation d'exécution du budget en cours, arrêtée au 30 juin.

Les responsables des entreprises communes devront impérativement adresser leurs budgets à la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement par l'intermédiaire du Secrétariat Général au plus tard le 30 octobre.

.../...

Le Contrôleur Financier Principal transmet le projet de budget accompagné de ses observations, avis et suggestions à chacun des Ministres des Affaires Etrangères des Etats de l'OCAM avant le 31 octobre, copie de ce document étant également adressée aux Ministres des Finances.

Le projet définitif est élaboré en tenant compte des observations formulées par les Etats, et soumis par le Secrétaire Général au Conseil des Ministres.

CHAPITRE III - Adoption

Article 38.- Le Conseil des Ministres examine le projet définitif, l'amende éventuellement et le soumet à l'approbation de la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement.

Article 39.- Le budget approuvé par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement vaut loi de finances pour l'année.

Le Secrétaire Général Administratif est tenu d'en envoyer un exemplaire à chaque Ministre des Finances et à chaque Ministre des Affaires Etrangères des Etats membres.

CHAPITRE IV - Notification des crédits

Article 40.- Au 1er janvier, l'Ordonnateur notifie à chaque Administrateur les crédits dont il doit assurer la gestion.

Article 41.- Il ordonne en même temps les délégations de crédits aux entreprises communes.

TITRE II - De l'exécution du Budget

CHAPITRE I - Recouvrement des recettes

Article 42.- Chaque Etat verse le montant de sa contribution sur notification du Secrétaire Général, soit en une fois au 1er janvier, soit en deux versements au 1er janvier et 1er juillet par virement aux comptes bancaires de l'OCAM ou des entreprises communes.

.../...

## CHAPITRE II - Exécution des dépenses

Article 43.- Une dépense ne peut être définitivement engagée ni à fortiori liquidée et règlée en l'absence d'engagement en la forme signé par un Administrateur et visé par un Contrôleur Financier.

Les Administrateurs et les Contrôleurs Financiers tiennent contradictoirement la comptabilité des dépenses engagées faisant apparaître notamment :

- le montant des crédits ouverts ;
- le montant des crédits engagés ;
- le montant des crédits disponibles.

Article 44.- La liquidation des dépenses est effectuée d'office pour ce qui concerne les dépenses de personnel, sur requête des créanciers accompagnée des pièces justificatives requises pour les autres dépenses. Elle est effectuée par l'Ordonnateur.

Article 45.- L'Ordonnancement de la dépense est effectuée par l'émission d'un titre de paiement numéroté énonçant :

- la gestion ;
- l'imputation budgétaire ;
- l'objet de la dépense ;
- les nom et adresse du créancier ;
- le numéro de son compte bancaire ou postal ;
- le mode de règlement ;
- la date d'émission du titre.

Sont jointes au titre de paiement la certification de l'exécution des services ou livraison des marchandises concernées et toutes pièces justificatives correspondantes.

Le titre de paiement et le certificat de service fait sont signés par les Ordonnateurs qui visent également les pièces justificatives.

Article 46.- Aucune dépense n'est valablement liquidée et ordonnancée en l'absence de la signature d'un Ordonnateur.

Tous les Ordonnateurs sont accrédités auprès d'un Comptable qui détient un spécimen de leur signature.

.../...

Article 47.- Les travaux, fournitures de biens ou de services d'un montant égal ou supérieur à CINQ MILLIONS DE FRANCS CFA (5 000 000) font obligatoirement l'objet d'un marché soit par adjudication, soit par appels d'offres, soit de gré à gré.

Exceptionnellement, les marchés peuvent être conclus par entente directe :

- lorsque les travaux, fournitures ou services ne peuvent, en cas d'urgence, subir les délais des procédures d'appel à la concurrence ;
- lorsqu'en raison de nécessités techniques, ou de situation de fait ou de droit, l'exécution de la prestation ne peut être assurée que par un fournisseur ou un entrepreneur donné ;
- lorsque les recours aux appels d'offres sont restés sans résultat.

Article 48.- Avant de procéder au paiement des dépenses ordonnancées, les Comptables sont tenus de s'assurer :

- de la qualité de l'ordonnateur ;
- de la disponibilité des crédits ;
- de l'exacte imputation de la dépense ;
- de la validité de la créance en ce qui concerne la justification du service fait et la régularité de la liquidation.

Il surseoit au paiement en cas :

- d'absence ou d'insuffisance de crédits ;
- d'absence de justification du service fait ;
- d'opposition dûment signifiée ;
- de contestation relative à la validité de la créance ;
- d'erreur matérielle dans les pièces justificatives ;
- de titre de paiement émis par une personne non habilitée ;
- du règlement demandé au profit d'une personne autre que le véritable créancier ou son mandataire qualifié.

Le refus de paiement et son ou ses motifs sont notifiés par écrit dans les quarante huit heures à l'ordonnateur intéressé qui peut alors, sous sa responsabilité, requérir par écrit le Comptable de payer.

.../...

Dans ce cas, le Comptable exécute la dépense au vu de la réquisition qu'il joint au titre de paiement conjointement à la copie de son refus de paiement. Il est fait obligation au Comptable de soumettre au Conseil des Ministres pour appréciation l'ensemble des cas de réquisition dont il a été l'objet.

Le Comptable peut toutefois refuser de déférer à la réquisition en cas :
- d'absence ou d'insuffisance de crédits ;
- d'absence de justification du service fait ;
- de caractère non libératoire du règlement.

Il signifie son refus au Secrétaire Général Administratif.

Article 49.- Des caisses d'avance pour menues dépenses de matériel peuvent être créées par l'ordonnateur sur proposition des Administrateurs des crédits.

Les régisseurs de ces caisses d'avance sont nommés par l'Ordonnateur avec l'agrément du Comptable qui aura la charge de les contrôler.

Les pièces justificatives des dépenses doivent être produites à l'Ordonnateur à l'appui de toute demande de renouvellement de fonds.

Aucune dépense supérieure à DIX MILLE (10 000) francs ne saurait être imputée sur les caisses d'avance.

Article 50.- Les Contrôleurs Financiers assurent le contrôle des engagements au moyen du visa qu'ils doivent donner sur tous les actes d'engagement qui leur sont transmis par le Secrétaire Général Administratif.

Ils visent également toutes les pièces de liquidation présentées par les Administrateurs.

En cas de refus du visa, le Contrôleur Financier est tenu de justifier son refus par écrit au Secrétaire Général Administratif. Lorsque ce refus est motivé par un dépassement de crédit, le Secrétaire Général Administratif entreprendra les démarches auprès du Président en Exercice pour obtenir l'autorisation nécessaire.

Le droit de réquisition est reconnu au Secrétaire Général en cas de refus de visa du Contrôleur Financier. Dans chaque cas où il donnera son visa sur réquisition le contrôleur financier est tenu de faire un rapport au Président en Exercice.

.../...

Article 51.- Le Contrôleur Financier Principal établit obligatoirement un rapport annuel sur l'exécution du budget et la situation financière de l'OCAM.

Les Contrôleurs Financiers sont tenus de lui fournir les éléments de ce rapport.

Article 52.- Les comptabilités de recettes, des engagements, des ordonnancements et des paiements sont tenues en francs CFA.

Article 53.- Le Conseil des Ministres examine les différents rapports d'exécution du budget, les transmet avec ses observations à la conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement qui donne aux Ordonnateurs et Comptables, quitus de leur gestion.

Article 54.- Au 31 décembre de chaque année, les comptables établissent les balances définitives des comptes de leurs grands livres.

Au 31 mars de chaque année, ils établissent les comptes de gestion qui font apparaître :

- le développement des recettes ;
- le développement des dépenses ;
- le développement du résultat de la gestion.

Le comptable de l'OCAM établit un rapport général, dont les éléments lui sont fournis par les comptables délégués sur l'exécution du budget.

Article 55.- Les comptables assurent la comptabilisation :
- des recettes et dépenses afférentes à l'exécution du budget ;
- des biens non fongibles, propriétés de l'OCAM.

Ils adressent chaque mois au Secrétaire Général Administratif un exemplaire de la balance des comptes du grand livre et lui fournissent, sur sa demande, tous autres renseignements d'ordre comptable.

Article 56.- Les dispositions du présent Régime Financier abrogent toutes dispositions antérieures contraires.

Fait à TANANARIVE, le 28 juin 1966
Modifié à KIGALI, le 10 février 1977
Modifié à COTONOU, le 27 juin 1979

VI/3 [illegible]

DEUXIEME REUNION OCAM/ENTREPRISES COMMUNES

BANGUI, 11/14 Juillet 1982

++++++++++

# De l'application du Régime Financier de l'OCAM aux Entreprises Communes

HARMONISATION DES TEXTES OCAM ENTREPRISES COMMUNES

DE L'APPLICATION DU REGIME FINANCIER DE L'OCAM AUX ENTREPRISES COMMUNES

Dans les dispositions de l'article 29, le Régime Financier de l'OCAM stipule

Le Contrôleur Financier Principal chargé du contrôle interne de l'Organisation exerce son contrôle

"par l'intermédiaire des Contrôleurs Financiers délégués sur les responsables des Entreprises Communes".

Le Contrôle de la gestion financière des Entreprises Communes est effectué par des missions du Contrôleur Financier auprès de ces établissements, ordonnées par le Président en Exercice.

Dans un premier temps, des missions de contrôle ont été dépêchées auprès des Entreprises de l'OCAM de création récente, dont le démarrage paraissait difficile, et sur le fonctionnement desquelles le Président en Exercice de l'Organisation souhaitait être pleinement informé. Par la suite, des instructions du Président en Exercice ont précisé, en ce qui concerne les modalités d'exercice du contrôle sur les entreprises communes, qu'il s'effectuerait, sauf mission spéciale ordonnée en cours d'exercice, à l'occasion de la tenue des conseils d'Administration par la participation du Contrôleur Financier à ces réunions (cf - Lettre n°816/PR/OCAM du 28 octobre 1978).

L'expérience a révélé que la participation du Contrôleur Financier aux Conseils des institutions spécialisées de l'OCAM, a permis non seulement le contrôle des activités des Contrôleurs Financiers délégués, mais aussi l'information des autorités de l'Organisation (Président en Exercice, Secrétaire Général) sur la vie administrative et financière de celles-ci.

Par ailleurs, cette participation a souvent aidé les membres des Conseils d'Administration des entreprises communes dans l'examen de la situation financière de leurs établissements, grâce aux avis et à l'analyse des documents dont ils ont pu bénéficier.

Les relations qui ont été ainsi instaurées avec les entreprises communes dans le sens d'un renforcement des liens les unissant à l'Organisation mère, ont permis de connaître les problèmes qui ont surgi du fait de l'application du Régime Financier de l'OCAM aux entreprises communes.

.../...

De l'application du Régime Financier de l'OCAM aux Entreprises Communes

La Résolution n° 13/KIGALI/77 de la Conférence des Chefs d'Etat réunie à Kigali en février 1977 est précise à cet sujet. Elle exprime clairement la volonté des Chefs d'Etat qui ont

"décidé de soumettre, le Secrétariat Général et toutes les entreprises communes, au même Régime Financier."

En conséquence, le Secrétariat Général de l'OCAM a été amené à intervenir au niveau des Conseils d'Administration de certaines entreprises communes, pour rappeler à l'attention des membres de ceux-ci l'existence d'un Régime Financier commun aux Institutions de l'Organisation, et les dissuader d'en adopter un propre à leurs établissements comme le souhaitaient les Directeurs de ces Entreprises. Avec la coopération des responsables des Entreprises Communes qui, de bonne foi, ignoraient l'existence du Régime Financier de l'OCAM, et le soutien des représentants des Etats membres, le Secrétariat Général a réussi, sauf quelques cas, à geler les initiatives prises dans ce domaine.

Le Secrétariat Général de l'Organisation a mis tout en oeuvre pour persuader les Directeurs des Entreprises Communes de la nécessité de l'existence et de l'obligation du respect, dans une même famille, des mêmes principes et règles financiers et comptables, tout comme dans les Etats membres, tous les départements ùinistériels, malgré leur spécificité, sont tenus pour leur fonctionnement et leur gestion administrative et financière d'observer le même Régime Financier.

Tenant compte de la situation mentionnée ci-dessus, le Secrétariat Général a procédé à un sondage auprès des responsables des entreprises communes pour connaître les difficultés qu'ils rencontrent dans l'application dudit Régime Financier. Il ressort de cette enquête que pour la plupart d'entre eux, c'est l'année financière fixée par le Régime Financier du 1er janvier au 31 décembre qui constitue la principale gêne. Les établissements concernés étant en général des Ecoles de formation, les Directeurs souhaiteraient que l'année financière coïncide avec la période de leur pleine activité (année scolaire) d'une part, et que l'exercice budgétaire soit fixé de manière à permettre la communication à temps, aux Etats membres, du montant des contributions financières qu'ils doivent prévoir au budget national, d'autre part.

L'étude des réserves faites par les Directeurs des entreprises communes à l'application du Régime Financier de l'OCAM à leurs activités financières, montre qu'il s'agit d'observations qui ne mettent pas en cause le principe de

.../...

l'unicité des règles financières et comptables dans l'Organisation Commune Africaine et Mauricienne et ses Entreprises Communes reconnue comme entité de coopération régionale par ses partenaires, notamment, les bailleurs de fonds et autres Organisations d'Assistance internationale.

Ceci, dit, il y a certainement sujet à débattre qui n'est pas celui de la remise en question du principe de l'unicité des règles financières et comptables. Après plusieurs années d'expérience, un problème se pose et qu'il faudrait résoudre:

l'adaptation obligatoire des structures administratives et financières des entreprises communes à l'esprit et à la lettre du Régime Financier,

ou bien la modification du Régime Financier en tenant compte des réalités et spécificités de certaines d'entre elles.

Pour le Secrétariat Général, il apparaît que tant qu'il ne s'agira que du fonctionnement interne des entreprises de la nature de celles qui existent actuellement, leurs structures peuvent aisément se conformer au principe de séparation des ordonnateurs et comptables qu'institue le Régime Financier de l'OCAM. Dans la pratique, les structures financières des entreprises communes seront les suivantes:

- l'Administrateur des crédits et Ordonnateur du budget est le Directeur
- l'Administrateur des crédits secondaire est le Chef des services administratif et financier, ou Secrétaire Général suivant l'effectif de l'établissement.
- L'agent comptable, un contrôleur des services financiers pourraient être recruté à cet effet.
- Le Contrôleur Financier délégué, ces fonctions peuvent être confiées, à titre vacataire, à un haut fonctionnaire du pays siège qui procédera, au contrôle des actes d'engagement et de liquidation, ceci de manière permanente pendant toute l'année financière. Il pourra être confié à ce Contrôleur Financier des attributions de commissaire aux comptes pour la vérification traditionnelle des comptes en fin d'année. Ce rôle de commissaire aux comptes, n'exclut pas le contrôle externe que les membres du conseil d'Administration peuvent décider en application des articles 32, 33 et 34 du Régime Financier.

Donc, techniquement, le Régime Financier ne pose pas de problèmes majeurs au fonctionnement des entreprises communes.

.../...

Le principe de l'unicité des règles financières et comptables doit être réaffirmé dans le cadre de la mission d'harmonisation des textes. Ce principe liera les entreprises communes en général, mais tout particulièrement, celles classées dans le troisième groupe constitué par les entreprises communes de formation dont il s'avère de plus en plus nécessaire de renforcer les liens avec l'Organisation mère, ceci dans le cadre du renforcement de la coopération dans un ensemble régional ou sous-régional. La réaffirmation du principe d'unicité des règles financières et comptables, ne fera que rencontrer le souci et le voeu constant du législateur qui s'est manifesté à Kigali dans la résolution 13/KIGALI/77 et à Cotonou par la résolution 43/COTONOU/79.

En conséquence, la réunion OCAM/Entreprises Communes devra simplement s'atteler à conformer certaines dispositions du Régime Financier en vigueur qui n'ont pas été opérantes, aux exigences et réalités. La réflexion se portera sur les articles ci-après :

- article 31 - alinéa (2) (Plan comptable général de l'OCAM pour les entreprises à caractère industriel et commercial)

- article 36 Préparation du budget
- article 37

- article 40 Notification des crédits
- article 41

- article 42 Recouvrement des recettes

- article 54 année financière.

Et tout autre point qui sera soumis à la réflexion de la Réunion.

VI/3a

ORGANISATION COMMUNE AFRICAINE ET MAURICIENNE

O. C. A. M.

---

Deuxième réunion OCAM/Entreprises Communes

BANGUI, 12/14 Juillet 1982

POINT I DE L'ORDRE DU JOUR

HARMONISATION DES TEXTES OCAM/ENTREPRISES COMMUNES

NOTE DE PRESENTATION

DEUXIEME REUNION OCAM/ENTREPRISES COMMUNES

NOTE DE PRESENTATION

DU

POINT I DE L'ORDRE DU JOUR

---

I - Harmonisation des textes OCAM/Entreprises Communes

1°/- Statuts des personnels

Constatant que certaines Entreprises Communes ne bénéficient pas encore juridiquement d'un statut du personnel, et que des disparités parfois importantes existaient dans la situation des personnels des Entreprises Communes et celle de leurs homologues de l'OCAM d'une part, et entre les personnels des différentes Entreprises Communes d'autre part, la première réunion OCAM/ Entreprises Communes, tenue à COTONOU les 17, 18 et 19 Mars 1980, avait retenu le principe de l'harmonisation des textes sur la base des grands points suivants auxquels devait se référer le BAMREL pour l'élaboration d'un projet de statut type Entreprises Communes.

A - Classification en catégorie HC du Secrétaire Général de l'OCAM et des responsables des Entreprises Communes avec toutefois primauté au Secrétaire Général de l'OCAM dans l'ordre de préséance.

Si le Secrétaire Général de l'OCAM et les responsables des Entreprises Communes sont tous d'accord sur le principe de cette préséance, il reste à en définir la forme.

Le Secrétaire Général de l'OCAM avait, à cet effet, estimé, lors de la première réunion OCAM/Entreprises Communes qu'un système adéquat de classification devrait être étudié.

.../

Au cas où ce principe serait retenu, deux solutions pourraient être envisagées :

a/- Instituer une catégorie HC' pour les responsables des Entreprises Communes.

Ce qui établirait l'ordre de préséance suivant :

- Secrétaire Général de l'OCAM ..... HC
- Responsables des Entreprises Communes ..... HC'
- Directeurs des départements du Secrétariat Général et des Entreprises Communes ..... CE

b/- Instituer, pour les responsables des Entreprises Communes, une catégorie HC2.

Ce qui établirait l'ordre de préséance suivant :

- Secrétaire Général de l'OCAM ..... HC1
- Responsables des Entreprises Communes ..... HC2
- Directeurs des départements du Secrétariat Général et des Entreprises Communes ..... CE

B - Retenir en matière de droits, d'obligations et d'immunités du personnel, les dispositions contenues dans le projet d'accord de siège type adopté en 1978 par le Conseil des Ministres de l'OCAM (voir résolution n° 3/COTONOU/78).

Il s'agit des droits et obligations du personnel envers l'Organisation, et des immunités diplomatiques reconnues aux fonctionnaires internationaux.

Ces immunités résultant de l'accord de siège, ne pourront être valablement visées dans le statut du personnel, qu'autant qu'elles seront acquises par un accord de siège dûment signé.

.../

Cet accord sera négocié sur la base des dispositions contenues dans l'accord de siège type élaboré à BANGUI.

L'Etat de siège, eu égard à la nature de l'entreprise commune concernée, apprécie souverainement les conditions dans lesquelles les privilèges pourraient lui être accordés (voir alinéa 2 résolution n° 3/COTONOU/78).

C - Conditions de recrutement.

La première réunion OCAM/Entreprises Communes avait préconisé de se référer aux procédures prévues par les Conventions créant les Entreprises Communes pour le recrutement des catégories HC, CE et C1, les autres catégories étant nommées par les responbles de ces Entreprises Communes.

Le principe dominant que l'on retrouve ici pour la plupart des Entreprises Communes, et auquel il y a lieu de se référer, est celui de la nomination du personnel cadre (HC, CE et C1) par le "Conseil d'administration" alors que les autres personnels sont nommés par le responsable de l'Entreprise Commune. Ce principe pourra être retenu chaque fois qu'il ne sera pas en contradiction avec les dispositions d'une Convention constitutive.

D - Rémunération.

Sur le plan de la rémunération, les différents éléments retenus en plus du salaire de base fixé en fonction des catégories, sont ceux énoncés dans le statut du personnel de l'OCAM, en son article 34, à savoir :

. pour les catégories HC, CE, C1, C2 :(l'OCAM a inclus la catégorie C3a)

- une indemnité de résidence
- une indemnité d'expatriation
- une indemnité de responsabilité ou de fonction ;

.../

. pour les fonctionnaires des autres catégories :

- une indemnité spéciale OCAM, en plus de celle prévue éventuellement par la règlementation de l'Etat siège.

E - Avantages sociaux et en nature.

Dans ce domaine aussi et dans un but d'harmonisation, la réunion s'est inspirée des dispositions en vigueur au Secrétariat Général, tout en les améliorant.

a/- Dans le domaine de la santé, la prise en charge totale des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation pour les catégories HC à C2 incluse, et les expatriés des autres catégories, tandis que les nationaux, à partir de la catégorie C3 sont affiliés au régime de sécurité sociale de l'Etat du siège.

b/- Pour les prestations familiales, le taux le plus favorable servi dans les Etats membres a été retenu comme base de référence, alors que la prise en charge s'effectue selon la règlementation en vigueur dans l'Etat siège.

Cette solution, quoiqu'apparemment avantageuse, peut soulever, dans son application, des difficultés d'interprétation. Il s'agit, en effet, beaucoup plus de se référer à un régime qu'à un taux. Ainsi, un régime de prestations familiales dans tel pays peut être plus favorable que dans tel autre du seul fait qu'il prévoit un plus grand nombre d'allocations.

Il semble donc préférable de se référer au régime de prestations familiales de l'Etat du siège auquel sera éventuellement appliqué, pour chaque allocation, le taux le plus favorable servi dans les Etats membres.

Une autre solution possible consiste à retenir le régime le plus favorable, avec application, pour chaque allocation, du taux le plus favorable en vigueur dans les Etats membres.

.../

c/- Le droit au logement pour les personnels HC à C2, et à une indemnité de logement pour les personnels expatriés des autres catégories.

d/- La souscription d'une assurance vie pour chaque membre du personnel, et le droit à un capital décès pour sa famille égal à 12 mois de salaire.

e/- Une indemnité de cessation de service évaluée sur la base d'un mois de salaire par année de travail, avec un minimum de 2 mois de salaire pour les agents ayant moins de 2 ans de service.

f/- Prise en charge de prestations en nature :
eau, électricité, gaz, téléphone, pour les catégories HC et CE, dans les limites prévues par l'ordonnateur.

Afin que les C1 soient alignés sur leurs homologues de l'OCAM, il conviendrait de prévoir, pour cette catégorie de personnel cadre, le bénéfice de ces avantages en nature, dont les limites seraient fixées, comme pour les HC et CE, par le Conseil d'administration, au lieu de l'ordonnateur prévu.

Il est en effet de meilleure administration que l'ordonnateur, qui est lui-même concerné, n'ait pas le pouvoir de statuer discrétionnairement sur ses propres avantages.

C'est d'ailleurs la solution retenue dans le statut de l'OCAM (article 41), dans celui de l'EISMV (déjà adopté par les Chefs d'Etat, article 44) et dans le projet de statut type du BAMREL (article 38).

La prise en charge des produits d'entretien n'est pas envisagée dans le rapport de la réunion OCAM/Entreprises Communes. On la retrouve toutefois dans l'article 38 du projet BAMREL, et en vigueur au Secrétariat Général pour les catégories HC à C1.

.../

g/- Frais de scolarité.

Prise en charge des frais de scolarité des enfants du personnel expatrié à concurrence de 75 %. C'est le taux en vigueur au Secrétariat Général (résolution n° 1/KIGALI/77).

F - Congés payés.

Le régime retenu lors de la réunion OCAM/Entreprises Communes, et qui est plus favorable que celui en vigueur à l'OCAM, est le suivant :

- droit pour le personnel expatrié, à un congé payé de 2 mois tous les ans ;
- application du régime en vigueur dans l'Etat du siège pour le personnel ressortissant de cet Etat.

Afin d'éviter toute difficulté d'interprétation, il conviendrait de préciser, dans le régime du personnel expatrié, d'une part la durée du séjour ouvrant droit au congé (10 mois ou 12 mois), et, d'autre part, le droit, pour l'agent et sa famille, à la délivrance d'un titre de transport.

Notons que le statut de l'EISMV, adopté par les Chefs d'Etat, prévoit 2 mois de congé par an, avec délivrance, chaque année, d'un titre de transport.

Ce régime, qui est favorable et qui a l'avantage d'avoir été adopté par la Conférence des Chefs d'Etats pour l'EISMV, pourrait être retenu.

°
° °
°

Pour le personnel enseignant des Entreprises Communes à caractère de formation, le principe d'un statut particulier a été retenu.

.../

A cet effet, le statut du personnel enseignant de l'EISMV, déjà adopté par la Conférence des Chefs d'Etat en 1979, peut être recommandé comme statut type avec, éventuellement, les amendements justifiés par les spécificités de chaque Entreprise commune.

Il en est de même en ce qui concerne le projet type du BAMREL pour les personnels administratifs et techniques.

°
° ° °
°

La remarque d'ordre général qui peut être faite, est que ces projets se réfèrent largement au règlement portant statut du personnel de l'OCAM. Toutefois, les rédacteurs ont amélioré, en certains points, les conditions de vie et de travail des agents. L'harmonisation implique, dans ce domaine, une égalité de traitement entre les agents du Secrétariat Général et ceux des Entreprises communes.

°
° ° °
°

V I/3 Ann. 2

ORGANISATION COMMUNE AFRICAINE ET MAURICIENNE

O.C.A.M.

---

# REGLEMENT

PORTANT STATUT

DU

PERSONNEL

—oo0oo—

COTONOU, 18 Mars 1978

# S O M M A I R E

PAGES

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES ..... 3

Chapitre 1 - Objet et portée ..... 3

Articles 1 et 2

Chapitre 2 - Classification et définition des emplois ... 3

Articles 3 à 7

Chapitre 3 - Droits et obligations du personnel ..... 4

Articles 8 à 12

Chapitre 4 - Protection - Immunités ..... 6

Articles 13 à 14

TITRE II - CONDITIONS GENERALES DU RECRUTEMENT ET AVANCEMENT ..... 7

Chapitre 1 - Conditions de recrutement ..... 7

Articles 15 à 23

Chapitre 2 - Procédure de l'engagement et de renouvellement de l'engagement ..... 10

Articles 24 à 28

Chapitre 3 - Avancement ..... 12

Articles 29 et 30

TITRE III -ATTRIBUTIONS DU SECRETAIRE GENERAL ADMINISTRATIF EN MATIERE DE PERSONNEL ..... 14

Article 31

TITRE IV - REMUNERATIONS, AVANTAGES DIVERS ET PRIVILEGES ..... 14

Chapitre 1 - Fixation des traitements ..... 14

Articles 32 et 33

Chapitre 2 - Indemnités et avantages sociaux ..... 15

Articles 34 et 39

Chapitre 3 - Privilèges ..... 17

Articles 40 et 41

TITRE V - CONGES ET DEPLACEMENTS ..... 17

Articles 42 à 45.

./...

TITRE VI - RETRAITE ..... 19
Article 46

TITRE VII - DISCIPLINE ..... 19
Articles 47 à 54

TITRE VIII - CESSATION DE FONCTION ..... 21
Articles 55 à 59

TITRE IX - DISPOSITIONS FINALES ..... 23
Chapitre 1 - Modalités d'application ..... 23
Article 60.

# REGLEMENT PORTANT STATUT DU PERSONNEL DE L'ORGANISATION COMMUNE AFRICAINE ET MAURICIENNE

## O.C.A.M.

## TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

### CHAPITRE 1 - OBJET ET PORTEE

Article 1er.- Le présent Règlement définit les conditions générales régissant l'ensemble du personnel en service à l'Organisation Commune Africaine et Mauricienne.

Article 2.- Conformément aux dispositions des articles 17, alinéa 1 et 19 de la Charte de l'OCAM, ce règlement définit les conditions de service, les droits, devoirs et obligations de l'ensemble du personnel de l'Organisation.

### CHAPITRE 2 - CLASSIFICATION ET DEFINITION DES EMPLOIS

Article 3.- Le présent règlement s'applique aux personnes appelées à occuper les emplois de l'Organisation Commune Africaine et Maurricienne (OCAM).

Article 4.- Les emplois de l'Organisation Commune Africaine et Mauricienne comprennent :

1°)- des emplois confiés à des personnels détachés appartenant aux corps de fonctionnaires des différents Etats membres ou, à défaut, à des personnels contractuels possédant les qualifications requises ;

2°)- des emplois confiés à des personnels de complément recrutés par contrat.

Article 5.- Aucune distinction pour la nomination à un emploi de l'OCAM n'est faite entre les sexes, sous réserve des conditions d'aptitude physique exigées des candidats à certains emplois ou des sujétions propres à certaines fonctions, déterminées par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement.

./...

Article 6.- Un organigramme, approuvé par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement, détermine la nature des emplois, leur catégorie et leur nombre, ainsi que les qualifications requises des candidats.

La Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement fixe la rémunération de base attachée aux différents emplois de l'Organisation.

Article 7.- Les emplois visés à l'article 4, sont :

1. les emplois hors catégorie et les emplois des catégories CE, C1, C2, C3 et C4. Ils sont tenus, soit par des fonctionnaires des Etats membres détachés par leur Gouvernement auprès de l'OCAM, soit à défaut de fonctionnaires qualifiés pour tenir ces emplois ou si les nécessités l'exigent, par des fonctionnaires des Etats membres de l'OCAM possédant la qualification et l'expérience voulues, recrutés par contrat.

Les personnels destinés à occuper les emplois classés dans les catégories C3 B et C4 de l'organigramme sont recrutés de préférence dans l'Etat où se trouve le siège de l'Organisme de l'OCAM où ils sont appelés à servir ;

2. Les emplois visés à l'article 4, alinéa 2, sont pourvus par des personnels recrutés par contrat dans l'Etat où siège l'Organisme employeur, sauf dérogation accordée par le Secrétaire Général.

En cas de besoin et sous réserve de l'accord préalable du Président en Exercice de l'OCAM, il pourra être fait appel pour tenir les emplois des catégories C1, C2, à des fonctionnaires ou à des personnes recrutées par contrat, provenant d'un Etat non membre de l'OCAM.

## CHAPITRE 3 - DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Article 8.- Les fonctionnaires et agents de conception visés à l'alinéa 1, de l'article 4 ci-dessus, sont des fonctionnaires internationaux. Ils exercent à ce titre une responsabilité d'ordre exclusivement international.

Il en est de même de tout fonctionnaire ou agent nommé à un poste de responsabilité créé par des textes particuliers portant organigramme des services de l'OCAM.

./...

En acceptant la nomination, chaque fonctionnaire ou agent s'engage à remplir ses fonctions et à régler sa conduite en ayant exclusivement en vue et en considération les intérêts de l'Organisation Commune Africaine et Mauricienne.

Article 9.- Dans l'accomplissement de leurs fonctions et devoirs, les fonctionnaires et agents de l'Organisation Commune Africaine et Mauricienne ne peuvent se voir imposer des activités présentant un caractère étranger au service.

Ils doivent s'abstenir de toute activité incompatible avec l'exercice normal et réglementaire de leurs fonctions à l'OCAM, ou de nature à porter atteinte à leur qualité de fonctionnaires internationaux, responsables devant la seule Organisation.

Ils doivent éviter tout acte, et en particulier toute déclaration publique, de nature à engager ou à discréditer l'OCAM, incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que leur statut exige.

Les fonctionnaires et agents sont tenus d'exercer leurs droits dans le respect de l'autorité hiérarchique établie à l'OCAM.

Article 10.- Les fonctionnaires et agents en service à l'OCAM sont soumis à l'obligation du secret professionnel pour ce qui concerne les faits, documents ou informations dont ils peuvent avoir connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Tout détournement, toute communication contraires aux règlements, de pièces ou documents de service à des tiers, sont formellement interdits sous peine de sanctions disciplinaires, et sans préjudice des poursuites judiciaires éventuelles.

Les fonctionnaires et agents de l'OCAM ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion ou relevés de l'interdiction édictée à l'alinéa 1 ci-dessus, que par le Secrétaire Général.

Il leur est interdit de se livrer à des activités politiques dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

./...

Article 11.- Il est interdit aux personnels de l'OCAM d'avoir par eux-mêmes, ou par personnes interposées, et sous quelque dénomination que ce soit, dans une entreprise ou un organisme soumis au contrôle de leur service ou en relation avec le service, des intérêts de nature à compromettre leur indépendance.

Ils ne peuvent exercer à titre professionnel aucune activité lucrative.

Article 12.- En raison de l'exercice de leurs fonctions, les fonctionnaires et agents de toutes catégories occupant des emplois à l'OCAM, ont droit à la protection et à la rémunération.

## CHAPITRE 4 - PROTECTION - IMMUNITES

Article 13.- (a) L'Organisation Commune Africaine et Mauricienne est tenue d'assurer à tout fonctionnaire ou agent, la protection contre les menaces, outrages, violences, voies de fait, injures ou diffamations dont il peut être l'objet, en raison ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions à l'Organisation.

b) L'Organisation est tenue, le cas échéant, de réparer le préjudice subi par le fonctionnaire du fait des actes cités à l'alinéa ci-dessus.

c) La responsabilité civile de l'Organisation se substitue de plein droit à celle d'un fonctionnaire condamné pour faute professionnelle commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, et l'Organisation dispose, dans ce cas, de l'action récursoire à l'encontre de ce fonctionnaire mis en cause.

d) L'action récursoire de l'Organisation n'est pas exclusive des sanctions disciplinaires pouvant être encourues par le fonctionnaire du fait de la faute commise.

Article 14.- (a) Outre les obligations générales de servir et d'assurer la protection et la défense des intérêts de l'Organisation Commune Africaine et Mauricienne, les fonctionnaires et agents en service à l'OCAM sont tenus à d'autres obligations spéciales inhérentes à la nature propre des emplois et fonctions assumés.

./...

b) Tout fonctionnaire ou agent chargé d'assurer la marche d'un service, répond devant ses supérieurs hiérarchiques de l'autorité qui lui a été conférée et de l'exécution des ordres qu'il a reçus ou du contrôle de l'exécution des ordres donnés. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent du fait de la responsabilité de ses subordonnés, sauf faute personnelle commise par eux.

c) A cet égard, tout fonctionnaire ou agent est soumis à l'autorité du Secrétaire Général de l'OCAM qui lui assigne l'une quelconque des tâches, ou l'un quelconque des emplois à l'Organisation.

## TITRE II - CONDITIONS GENERALES DU RECRUTEMENT ET AVANCEMENT

### CHAPITRE 1 - CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Article 15.- Tout recrutement est subordonné à la vacance d'un emploi figurant à l'organigramme de l'OCAM, à l'observation des limites résultant des effectifs budgétaires et des crédits disponibles.

Il est également subordonné, en ce qui concerne les emplois des catégories CE, C1, C2 et C3 a, à une répartition équitable entre les Etats membres.

Il doit correspondre à la nature, à la spécialité, à la qualification et à la catégorie de l'emploi vacant.

Article 16.- A l'exception des titulaires des emplois dont la nomination est réservée à la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement ou au Conseil des Ministres, les agents de l'OCAM sont nommés aux emplois de cette Organisation par le Secrétaire Général, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 7 ci-dessus.

Article 17.- Tout candidat à un emploi de l'OCAM doit remplir les conditions suivantes :

1. avoir la nationalité d'un Etat membre de l'Organisation, sauf pour les personnels visés au dernier alinéa de l'article 7 ;
2. être âgé de 18 ans au moins et de 60 ans au plus ;

./...

3. jouir de ses droits civiques et être de bonne moralité ;

4. être en position régulière au regard des lois sur le service national ou sur l'Armée, en vigueur dans l'Etat dont il est ressortissant ;

5. remplir les conditions d'aptitude physique exigées des personnes appelées normalement à occuper un emploi analogue dans la fonction publique de l'Etat d'origine.

Article 18.- Les recrutements des fonctionnaires et agents de l'OCAM se font, soit sur contrat et par voie directe de concours ou équivalent, soit par détachement par le Gouvernement de l'Etat membre dont ils sont ressortissants.

Article 19.- Tout candidat à un emploi de l'OCAM doit produire un dossier comportant les pièces suivantes :

A - S'il est fonctionnaire :

1. une demande de détachement dans l'emploi à pourvoir, transmise par l'Etat d'origine ;

2. un curriculum vitae certifié par son administration d'origine ;

3. un certificat de visite médicale prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude physique indiquées à l'article 17 ci-dessus, délivré par les autorités médicales agréées par l'Etat où il est recruté ;

4. une décision de détachement d'une durée de deux ans, à produire ultérieurement au cas où la candidature serait retenue.

B - S'il n'est pas fonctionnaire :

1. une demande de recrutement dans l'emploi à pourvoir ;

2. un extrait d'acte de naissance ou de jugement supplétif en tenant lieu ;

3. un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois ;

4. un état signalétique et des services, ou toute pièce attestant la régularité de sa situation au regard des lois sur le service national ou sur l'Armée ;

./...

5. un certificat de visite médicale prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude physique indiquées à l'article 17 ci-dessus, délivré par les autorités médicales agréées dans l'Etat où il est recruté ;

6. une copie certifiée conforme de ses titres, diplômes, attestations de qualifications ;

7. une attestation, régulièrement établie, des emplois publics ou privés précédemment occupés et indiquant leur durée ;

8. une attestation sur l'honneur de libre engagement du candidat ;

9. un certificat de nationalité.

Article 20.- Nonobstant les dispositions de l'article 18 ci-dessus, des engagements pour une durée déterminée ou pour la durée d'une mission spécifique, peuvent être effectués, la date d'expiration de l'engagement étant indiquée dans la lettre de nomination. Ces engagements peuvent être reconduits ou renouvelés pour une durée supplémentaire, pour l'exécution d'une mission déterminée.

Article 21.- La nomination des hauts fonctionnaires ou agents appelés à occuper des emplois de la catégorie CE, est laissée à la décision du Conseil des Ministres qui met également fin aux fonctions des intéressés.

Pour pouvoir être nommés aux autres emplois de l'OCAM, les candidats fonctionnaires ou contractuels, doivent, suivant les diverses catégories de classification de ces emplois, appartenir aux corps, ou posséder la qualification professionnelle et les diplômes indiqués ci-dessous.

| CATEGORIE | FONCTIONNAIRES CORPS D'APPARTENANCE | CONTRACTUELS (qualification professionnelle et diplômes exigés) |
|---|---|---|
| H C<br>C E<br>C 1 | PM<br>PM<br>Corps de catégorie A et Assimilés | PM<br>PM<br>Qualification professionnelle correspondant à des fonctions de conception et de direction. Diplôme de l'enseignement supérieur ou titre équivalent. |

./...

| | | |
|---|---|---|
| C 2 | Corps de catégorie B et Assimilés | Qualification professionnelle correspondant à des fonctions d'application. Diplôme du Baccalauréat de l'Enseignement secondaire ou titre équivalent. |
| C 3 A et C 3 B | Corps de catégorie C et Assimilés | Qualification professionnelle correspondant à des fonctions d'exécution spécialisées. Diplôme du Brevet Elémentaire ou BEPC ou titre équivalent. |
| C 4 | Corps de catégorie D et Assimilés | Qualification professionnelle correspondant à des fonctions d'exécution proprement dites. |
| Personnel de complément | | Qualification professionnelle correspondant à l'emploi, déterminée par des attestations de qualification, des certificats, des titres, etc... |

Ces catégories comprennent chacune 12 échelons.

Article 22.- Toute mutation entraînant un changement de résidence et qui ne résulte pas de l'acte de détachement ou n'a pas été prévue au contrat, doit recevoir l'accord préalable de l'intéressé. Toutefois, lorsque les nécessités du service l'exigent, tout fonctionnaire ou agent pourra être envoyé en mission dans un pays autre que celui qui abrite le siège.

Article 23.- Tous droits respectifs et obligations réciproques de l'OCAM et des personnels recrutés par contrat, sont, lorsqu'ils ne résultent pas des contrats et des dispositions du présent règlement, déterminés par la réglementation générale du travail en vigueur dans l'Etat où siège l'Organisme employeur.

## CHAPITRE 2 - PROCEDURE D'ENGAGEMENT ET DE RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT

Article 24.- Le Secrétaire Général Administratif de l'OCAM centralise les offres d'emploi et porte, dans les meilleurs délais, à la connaissance des Etats membres de l'Organisation, les vacances d'emploi, obligatoirement pour les emplois des catégories CE, C1, et C2 et, éventuellement, pour les emplois des autres catégories lorsque les recrutements doivent s'effectuer dans les Etats.

./...

Pour chaque emploi, il définit, de façon précise, sa nature, sa spécialité, la qualification requise, sa catégorie et la rémunération qui y est attachée. Il indique les pièces à fournir pour la constitution des dossiers de candidature et fixe le délai dans lequel les candidatures doivent lui parvenir et qui ne peut être inférieur à deux mois à compter de la date de notification du recrutement.

Les Etats doivent faire toute diligence pour assurer la diffusion de l'avis de recrutement.

Les dossiers de candidature sont adressés au Secrétaire Général de l'OCAM par l'intermédiaire du Ministre des Affaires Etrangères de chaque Etat.

Article 25.- Le Secrétaire Général Administratif fait connaître aux Etats membres de l'Organisation les candidatures retenues.

Le fonctionnaire dont la candidature a été agréée, est détaché auprès de l'OCAM pour une période minimum de deux ans, congé compris.

Le détachement prend effet à compter de la date du départ de l'intéressé du pays où il est recruté. Il est renouvelable.

Le détachement et la fin du détachement sont prononcés par un acte de l'Etat d'origine.

Les personnels non fonctionnaires sont engagés par contrat à durée indéterminée ; la durée du séjour étant de deux ans maximum, congé compris, à compter de la date d'arrivée dans le pays d'emploi.

Le temps de séjour fixé ci-dessus peut être prolongé pour raison de service d'une durée maximum de 1 an.

Article 26.- Les frais de voyages des fonctionnaires ou des contractuels et de leurs familles, ainsi que les frais de transport de leurs bagages, de leur lieu de recrutement à leur lieu d'affectation et réciproquement à l'expiration du séjour, sont à la charge de l'OCAM, sous réserve des dispositions de l'article 55 ci-dessous.

./...

Article 27.- Les autorités visées à l'article 16 du présent règlement, habilitées à procéder aux désignations ou nomination des personnels de l'OCAM, ont également qualité pour procéder au renouvellement des engagements et mettre fin à ces engagements.

Deux mois au moins avant l'expiration du détachement, ces autorités doivent faire connaître au fonctionnaire intéressé si elles sont décidées à mettre fin à son détachement, ou si un renouvellement du détachement lui est proposé. Notification en est également faite à l'Etat de provenance.

En cas de proposition de renouvellement de détachement, le fonctionnaire doit, dans les 3 mois suivants, exprimer son accord ou son refus. Le renouvellement du détachement est subordonné à l'acceptation de l'Administration d'origine.

Si, pour les contractuels, il n'est pas prévu un nouveau séjour à l'expiration du séjour en cours, ce fait sera considéré comme une rupture du contrat, avec les conséquences que cela entraîne en matière de préavis.

Article 28.- Les fonctionnaires ou agents de l'OCAM sont placés en position d'activité. L'activité est la position du fonctionnaire ou de l'agent qui exerce effectivement ses fonctions dans l'emploi auquel il a été nommé.

Est également considéré comme étant en position d'activité, tout fonctionnaire ou agent placé dans l'une des situations suivantes :

1. congé administratif
2. congé de maladie
3. congé de maternité ou de paternité
4. autorisation spéciale d'absence
5. permission d'absence
6. stage de formation ou de perfectionnement.

## CHAPITRE 3 - AVANCEMENT

Article 29.- Il est établi pour chaque fonctionnaire et agent de l'OCAM, une fiche annuelle comportant une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire ou de l'agent.

./...

Le Secrétaire Général fait parvenir au Gouvernement de l'Etat dont le fonctionnaire ou l'agent est originaire, les appréciations sur la manière de servir du personnel mis à la disposition de l'OCAM en vertu du présent règlement, suivant la périodicité fixée par la réglementation des Etats membres.

Article 30.- L'avancement du personnel, prononcé par le Secrétaire Général sur avis d'une commission d'avancement sur proposition des Directeurs de Département, se fait à l'ancienneté, ou au choix par le Président en Exercice sur proposition du Secrétaire Général après avis de la commission.

La commission d'avancement, présidée par le Secrétaire Général ou son représentant, comprend :

- Les Directeurs de Département et le Contrôleur Financier,
- Le Chef du Personnel,
- un représentant ad hoc appartenant à la catégorie de l'agent proposé.

La commission ne peut statuer valablement que si elle réunit au moins 5 de ses membres.

L'avancement à l'ancienneté à lieu tous les deux ans.

Nul ne peut durant son séjour à l'OCAM bénéficier de plus de 2 avancements au choix, en tout état de cause, seuls 25% des effectifs peuvent annuellement bénéficier de cette mesure.

Les délibérations de la Commission sont secrètes.

Les décisions sont prises, en ce qui concerne l'avancement au choix, à la majorité absolue des membres présents.

L'avancement d'un échelon à un autre donne lieu à une majoration de 5% du montant du salaire de base précédent.

./...

## TITRE III - ATTRIBUTIONS DU SECRETAIRE GENERAL ADMINISTRATIF EN MATIERE DE PERSONNEL

Article 31.- Outre les fonctions et les attributions qui lui sont imparties par la Charte de l'Organisation, le Secrétaire Général est habilité :

- à préparer et soumettre à la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement les projets de modification de l'organigramme des services de l'Organisation ;
- à procéder au recrutement des personnels dans les conditions fixées par le présent règlement ;
- à affecter dans les services de l'Organisation, ou mettre à leur disposition le personnel dont ils ont besoin ;
- à prendre ou proposer selon le cas, les sanctions disciplinaires et veiller s'il y a lieu, à leur application ;
- à accorder les congés et autorisations d'absence dans les limites réglementaires prévues ;
- à décerner les lettres d'encouragement et les témoignages de satisfaction au personnel ;
- à proposer au Président en Exercice de l'OCAM les envois en Mission ;
- à mettre fin, dans les conditions fixées par le présent règlement, aux détachements ou aux contrats, et remettre les fonctionnaires à la disposition de leur Etat d'origine à l'expiration de leur période d'engagement.

Le Secrétaire Général peut déléguer tout ou partie de ses attributions ci-dessus à l'un des Directeurs assumant son intérim.

## TITRE IV - REMUNERATIONS, AVANTAGES DIVERS ET PRIVILEGES

### CHAPITRE 1 - FIXATION DES TRAITEMENTS

Article 32.- La Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement fixe les traitements des fonctionnaires et contractuels, conformément aux catégories d'emploi.

./...

Article 33.- Le fonctionnaire détaché auprès de l'OCAM perçoit la rémunération de base attribuée à l'emploi occupé à l'OCAM.

Toutefois, lorsque cette rémunération sera inférieure au traitement de base afférent à son grade dans son corps d'origine, il percevra le traitement afférent à celui de l'échelon immédiatement supérieur.

Les personnels engagés par contrat ou décision perçoivent la rémunération de base attribuée à l'emploi qu'ils sont appelés à occuper.

## CHAPITRE 2 - INDEMNITES ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 34.- Les fonctionnaires détachés auprès de l'OCAM, ainsi que les agents contractuels bénéficient dès lors qu'ils sont considérés comme étant en position d'activité au sens de l'article 28 du présent statut, des indemnités suivantes : pour les catégories HC, CE, C1, C2 et C3a :

1. une indemnité de résidence ;
2. une indemnité d'expatriation tenant compte du dépaysement ;
3. une indemnité de responsabilité pour les fonctionnaires ou agents occupant les emplois correspondants ;

Pour les autres catégories :

4. une indemnité spéciale OCAM.

Ces indemnités, ainsi que les prestations et indemnités à caractère familial, fixées par décision du Conseil des Ministres, sont payées mensuellement en même temps que le traitement.

Les fonctionnaires et agents contractuels perçoivent, en outre, les prestations et indemnités à caractère familial, au taux fixé par le Conseil des Ministres.

Les agents contractuels sont affiliés à l'Office de Sécurité Sociale, et perçoivent les prestations familiales auxquelles ils peuvent prétendre auprès dudit Office.

Article 35.- En cas de rapatriement sanitaire d'un membre de la famille de l'agent, les frais de retour sont à la charge de l'OCAM.

./...

Article 36.- L'OCAM contracte pour ses fonctionnaires et agents de catégorie HC, CE, C1, C2 et C3a une assurance de voyage et d'accident de travail couvrant la période de leurs activités auprès de l'Organisation.

Article 37.- Un capital décès sera versé aux ayants-droits des agents de l'OCAM décédés en cours de la période pendant laquelle ils sont au service de l'OCAM.

Ce capital décès comprendra, la solde nette annuelle de l'agent décédé ainsi qu'une majoration familiale d'un mois de salaire de base par enfant légitime ou naturel reconnu.

Article 38.- Les personnels détachés ou contractuels appartenant aux catégories HC, CE, C1 et les personnels expatriés appartenant à toutes les autres catégories, bénéficient pour eux-mêmes et leur famille de la prise en charge par le budget de l'OCAM des frais pour soins médicaux, d'hospitalisation et de produits pharmaceutiques.

Les personnels autres que ceux visés ci-dessus bénéficient du régime des soins médicaux et d'hospitalisation pratiqué dans les formations sanitaires et hospitalières publiques du pays du siège, dans les mêmes conditions que les agents de ce pays.

En aucun cas, les obligations financières de l'OCAM ne sauraient excéder la charge qui aurait résulté des soins médicaux ou d'hospitalisation donnés dans une formation administrative et dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires classés au même groupe.

Article 39.- L'OCAM met un logement meublé à la disposition de ses Agents des catégories CE et C1, ainsi que des agents des autres catégories provenant d'un Etat autre que celui dans lequel siège l'Organisme auprès duquel ils sont appelés à servir.

A défaut, une indemnité forfaitaire de logement, fixée par décision de la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement, est attribuée aux intéressés.

Le Secrétaire Général bénéficie d'un logement de fonction.

./...

La liste quantitative et qualitative des meubles et mobilier à mettre à la disposition des fonctionnaires et agents des catégories visées à l'alinéa 1 du présent article, est établie par le Secrétaire Général qui tient compte de la hiérarchie des catégories et de la situation de famille pour la détermination des mobiliers à mettre à la disposition des fonctionnaires et agents.

## CHAPITRE 3 - PRIVILEGES

Article 40.- Les fonctionnaires de la catégorie HC et CE bénéficient de véhicules de fonction.

Les fonctionnaires de la catégorie C1 ne disposant pas d'un véhicule de service, bénéficient d'une indemnité compensatrice destinée à tenir compte des frais supportés.

Le montant de cette indemnité, attribuée forfaitairement par mois, est fixé par décision du Conseil des Ministres.

Article 41.- Des prestations en nature sont accordées par l'OCAM aux fonctionnaires et agents des catégories HC, CE et C1.

Ces prestations en nature concernent l'électricité, le gaz, l'eau et le téléphone.

Le montant de ces prestations en nature est fixé par le Conseil des Ministres.

## TITRE V - CONGES ET DEPLACEMENTS

Article 42.- Le fonctionnaire ou l'agent contractuel provenant d'un Etat autre que celui dans lequel siège l'Organisme auprès duquel il est en service, a droit à un congé de quatre mois après vingt mois de séjour effectif.

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel recruté sur place, bénéficie d'un congé annuel d'un mois, pouvant être pris en une seule fois ou fractionné suivant les nécessités de service.

./...

En cas de départ anticipé, pour quelque motif que ce soit, les personnes visées au présent article, auront droit à un congé proportionnel au temps de séjour effectué, ou en ce qui concerne les contractuels, à une indemnité compensatrice équivalente.

La durée du congé annuel est amputée, dans tous les cas, du temps des autorisations d'absence considérées comme fraction de congé, ainsi qu'il est prévu à l'article 43 ci-dessous.

Article 43.- Indépendamment des congés fixés à l'article 42 ci-dessus, les personnels de l'OCAM peuvent bénéficier d'autorisations d'absence avec solde, à l'occasion d'évènements familiaux, tels que naissance d'un enfant légalement déclaré, mariage de l'intéressé ou de son enfant, décès ou maladie grave dûment constatée du conjoint, du père, de la mère, des ascendants ou d'un enfant à la charge de l'intéressé.

La durée d'une autorisation d'absence accordée en dehors du congé ne peut excéder 3 jours. Au-delà de 3 jours, l'autorisation d'absence est intégralement considérée comme fraction de congé.

Article 44.- Le fonctionnaire détaché et l'agent recruté par contrat, bénéficient de congé de maladie et de congé de maternité, dans les mêmes conditions que celles fixées pour les personnels homologues de la Fonction Publique de l'Etat où ils sont en service.

Article 45.- Les fonctionnaires et agents contractuels provenant d'un Etat autre que celui où siège l'Organisation, bénéficient de la gratuité des frais de voyage pour eux-mêmes et les membres de leur famille lorsqu'ils se rendent dans leur pays d'origine en vue de jouir de leurs congés et lorsqu'ils en reviennent.

Le classement des fonctionnaires et agents au point de vue voyage, les conditions des missions et déplacements, les taux des indemnités correspondantes, ainsi que la quantité des bagages transportés aux frais de l'OCAM, sont fixés par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement.

./...

## TITRE VI - RETRAITE

Article 46.- Le fonctionnaire détaché subit la retenue légale pour pension sur son traitement de grade dans son corps d'origine, au profit de la caisse de retraite à laquelle il est affilié.

La contribution budgétaire qui est celle prévue par la réglementation applicable au fonctionnaire dans son Etat d'origine, est à la charge du budget de l'OCAM.

Les contractuels sont soumis au régime de Sécurité Sociale de l'Etat de Service.

## TITRE VII - DISCIPLINE

Article 47.- Les sanctions disciplinaires applicables au personnel de l'OCAM sont :

Pour tous les fonctionnaires et agents :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la remise à la disposition de l'Etat d'origine.

Pour les contractuels :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied de 8 jours avec retenue de solde ;
- le licenciement.

Article 48.- Il est créé une Commission Administrative de discipline et de recours, qui donne au Secrétaire Général, un avis sur tous faits d'indiscipline reprochés aux fonctionnaires et agents de l'OCAM.

La Commission Administrative saisie, est tenue d'apprécier les faits incriminés et de donner son avis au Secrétaire Général.

./...

Article 49.- La Commission Administrative se compose de :

- un membre représentant les intérêts de l'OCAM, désigné par le Secrétaire Général ;
- un représentant élu de chaque catégorie du personnel.

Cette Commission est présidée par un Président ad hoc élu par la Commission.

Le personnel élit tous les ans, par scrutin, cinq membres appartenant respectivement aux catégories C1 à C4. Le membre de la Commission appelé à siéger doit appartenir à la même catégorie que le fonctionnaire ou le contractuel en cause.

Le mandat des membres de la Commission est renouvelable.

Article 50.- La Commission Administrative siégeant en matière de discipline et de recours, examine avec toute la promptitude possible, les affaires qui lui sont soumises. En principe, la procédure est limitée à un exposé écrit des faits de la cause et à de brèves observations et répliques présentées oralement ou par écrit.

La Commission peut autoriser le fonctionnaire ou l'agent en cause à se faire représenter devant elle par un autre fonctionnaire ou agent en poste dans le même service.

La Commission doit soumettre son rapport au Secrétaire Général dans un délai de 1 mois après sa convocation.

Les séances de la Commission ne sont pas publiques. Les membres sont tenus à l'obligation de discrétion professionnelle.

Article 51.- Le Secrétaire Général peut infliger aux fonctionnaires détachés auprès de l'OCAM, les sanctions disciplinaires, d'avertissement et de blâme, après que les intéressés aient été invités à fournir des explications sur les faits qui leur sont reprochés.

./...

En cas de faute susceptible d'entraîner une sanction plus grave, le Président en Exercice pour les catégories CE, C1 et CII, le Secrétaire Général pour les autres catégories, mettent fin sans préavis au détachement du fonctionnaire. Celui-ci fait l'objet d'une remise motivée à la disposition de l'Etat dont il est ressortissant, accompagnée d'une proposition de sanction qui devra être l'une de celles qui lui sont applicables par son statut. Il appartiendra à l'Etat d'origine d'appliquer éventuellement la procédure disciplinaire au vu du dossier qui lui sera transmis à cet effet par le Secrétaire Général Administratif.

En cas de faute lourde d'un agent contractuel passible d'une sanction plus grave que l'avertissement et le blâme, le Secrétaire Général pourra résilier son contrat sans préavis.

Article 52.- Le Secrétaire Général peut infliger toutes sanctions disciplinaires aux agents contractuels.

Article 53.- La Commission Administrative a également compétence pour donner au Secrétaire Général des avis sur tout recours qu'un fonctionnaire ou agent formerait contre une décision administrative en invoquant la non-observation des conditions d'emploi, notamment de toutes dispositions applicables du statut, ou contre des mesures disciplinaires, à l'exclusion de l'avertissement et du blâme.

Article 54.- Tout fonctionnaire ou agent qui, invoquant les dispositions qui précèdent, désire former un recours contre une décision administrative, doit d'abord adresser, dans les 30 jours qui suivent la notification de la décision, une lettre au Secrétaire Général pour demander que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen.

Le Secrétaire Général peut requérir au préalable l'avis de la Commission Administrative, statuant en tant qu'organe de recours.

## TITRE VIII - CESSATION DE FONCTION

Article 55.- En dehors du cas cité à l'article 27 ci-dessus, le Président en Exercice, après avis du Secrétaire Général et du Gouvernement de l'Etat membre d'origine, se réserve le droit de mettre fin à tout moment au détachement, moyennant un préavis de trois mois à compter du jour de la notification.

./...

. A titre exceptionnel au cas où à l'appréciation du Secrétaire Général, le maintien de l'agent dans son emploi pourrait perturber la bonne marche du service, il peut être passé outre à l'obligation de préavis, moyennant une indemnité égale à trois mois de sa solde d'activité.

Tout fonctionnaire perçoit à son départ de l'OCAM une indemnité de cessation de service égale au salaire mensuel moyen des 12 derniers mois par année de service effectif, à moins que son départ ne soit motivé par des raisons disciplinaires.

L'état de provenance d'un fonctionnaire détaché à l'OCAM peut mettre fin à tout moment à son détachement.

. Dans tous les cas où la fin du détachement intervient avant le terme normal, l'ensemble des frais de voyage retour du fonctionnaire ou de l'agent est à la charge :

- du budget du Secrétariat Général de l'OCAM quant la décision a été prise par le Président en Exercice ou le Secrétaire Général,
- du budget de l'Etat intéressé quand la décision a été prise par le Gouvernement dudit Etat.

Dans le dernier cas, l'OCAM prend en charge les frais et émet un ordre de recette contre l'Etat intéressé.

Article 56.- Le budget de l'OCAM supporte également les charges financières suivantes :

- indemnités afférentes aux déplacements ci-dessus visés ;
- transfert en cas de décès, du corps du fonctionnaire, de l'agent, de son conjoint ou de ses enfants légalement à charge au regard des prestations familiales.

Article 57. - Pour le fonctionnaire détaché, en cas de maladie entraînant le rapatriement sanitaire ou l'octroi d'un congé de longue durée, la rémunération du fonctionnaire continue à être assurée par l'OCAM pendant une durée maximum de 12 mois. Dans le même cas, l'agent contractuel bénéficie du régime des congés de maladie prévu par le Code du Travail de l'Etat de séjour.

./...

Il est mis fin au détachement ou contrat à l'expiration des périodes prévues ci-dessus, si le fonctionnaire ou l'agent contractuel n'est pas apte à reprendre service.

Les frais de voyage de retour sont, dans ce cas, supportés par l'OCAM.

Article 58.- L'interruption du détachement d'un fonctionnaire, ou la résiliation d'un contrat, ne met pas obstacle au remplacement par un fonctionnaire ou un autre contractuel du même Etat.

Le fonctionnaire détaché auprès de l'OCAM est réintégré dans son corps d'origine à l'expiration de la période de détachement en cas de non renouvellement de détachement, sauf dans le cas où il est mis fin au détachement pour des raisons disciplinaires.

Article 59.- Les conditions de licenciement des contractuels sont déterminées ainsi qu'il suit :

- l'agent licencié pour suppression d'emploi ou pour tout autre cause que la faute lourde, a droit à un préavis selon sa catégorie et à une indemnité de licenciement égale à un mois de sa dernière rémunération mensuelle par année de service;

- sous réserve de l'appréciation du Tribunal de l'Etat de service, l'agent licencié pour faute lourde ne peut prétendre; ni au préavis, ni à l'indemnité de licenciement.

Les éléments à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité, comprennent uniquement la solde de base et l'indemnité de résidence, décomptés au prorata temporis après un an de service.

## TITRE IX - DISPOSITIONS FINALES

### CHAPITRE 1 - MODALITES D'APPLICATION

Article 60.- Les modalités d'application du présent règlement seront fixées en tant que de besoin, par décisions du Secrétaire Général.

Fait à Cotonou, le 18 Mars 1978

VI/3 Ann. 3

# PROJET

# DE REGLEMENT PORTANT STATUT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DES ENTREPRISES COMMUNES DE L'OCAM

Elaboré par le BAMREL à la suite de la première réunion OCAM/Entreprises Communes (Cotonou - 17/19 mars 1980)

MAI 1980

# S O M M A I R E

PAGES


Titre I - Des Dispositions Générales

Chapitre I : Objet et portée

- Articles 1 - 2 - 3 - 6 ..... 2

Chapitre III : Des Droits et Obligations du Personnel.

- Articles 5 - 6 - 7 - 8 ..... 5
9 - 10 ..... 4

Chapitre IV : Protection Immunités et Privilèges

- Articles 11 - 12 ..... 5

Titre II - Des conditions Générales du Recrutement

- Articles 13 - 14 - 15 - 16 ..... 6
17 - 18 ..... 7
19 - 20 ..... 9

Chapitre I : De la Procédure d'Engagement et du Renouvellement de l'Engagement

- Articles 21 - 22 ..... 9
23 ..... 10
24 - 25 ..... 12
25 - 26 - 27 ..... 13

Titre IV - De la Rémunération, des Avantages Sociaux et de l'Avancement

Chapitre I - Rémunération

- Articles 28 - 29 ..... 13

Chapitre II - Avantages Sociaux

- Articles 30-31 ..... 14
32-33 - 34 - 35 ..... 15
36 - 37 ..... 16
38 ..... 17

Chapitre III : Avancement

- Articles 39- 40 ..... 17

Titre V - Des Congés et Déplacements

- Article 41 ..... 18
" 42 - 43 - 44 ..... 19

Titre VI - De la Retraite

- Article 45 ..... 19


.../..

Titre VII - Des Sanctions Disciplinaires

- Article 46 ..... 19
  47-48-49 ..... 20
  50 ..... 21

Titre VIII : De la Cessation des Fonctions

- Article 51 ..... 21

Titre IX : Des Dispositions Finales

- Articles 52-53 ..... 21
- Annexe ..... 22

PROJET

# REGLEMENT PORTANT STATUT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DES ENTREPRISES COMMUNES

# PROJET DE REGLEMENT PORTANT
# STATUT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DES ENTREPRISES COMMUNES

## TITRE I : DES DISPOSITIONS GENERALES

### CHAPITRE I : OBJET ET PORTEE

Article 1er.- Le présent Règlement définit les conditions générales d'emploi ainsi que les droits, obligations et devoirs essentiels du personnel en service au ..... Il pose les principes généraux à suivre pour le recrutement et l'administration du .....

Article 2.- Les emplois du ..... comprennent :

1°)- des emplois occupés par le personnel détaché appartenant aux corps de fonctionnaires des Etats membres ou, à défaut, par le personnel contractuel possédant les qualifications requises ;

2°)- des emplois confiés au personnel de complément recruté par contrat ou décision.

Article 3 : Un organigramme, approuvé par le Conseil d'Administration ou des Ministres, détermine la nature des emplois, leur catégorie et leur nombre ainsi que les qualifications requises des candidats.

Article 4 : Les emplois visés à l'article 2 sont :

1°)- Les emplois hors catégorie et les emplois des catégories CE, C1, C2, C3, C4 ..... Ils sont occupés, soit par des fonctionnaires des Etats membres détachés auprès du ....., soit, à défaut, par des fonctionnaires qualifiés pour tenir ces emplois ou si les nécessités l'exigent, par des fonctionnaires originaires des Etats membres de ..... recrutés par contrat.

Le personnel appelé à occuper les emplois classés dans les catégories C... et C... sont recrutés de préférence dans l'Etat du siège et doivent être ressortissants de l'un des Etats signataires de la convention de .....

2°) Les emplois visés à l'article 2 alinéa 2 sont occupés par le personnel recruté par contrat dans l'Etat du siège, sauf dérogation accordée par le Directeur de .....

En cas de besoin et sous réserve de l'accord du Président en Exercice du ....., il peut être fait appel pour tenir les emplois des catégories C... et C..., à des fonctionnaires ou à des personnes ressortissant d'un Etat non membre du ....., recrutées par contrat.

## CHAPITRE III - DES DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Article 5 : Les fonctionnaires et agents visés à l'article 2 alinéa 1, sont des fonctionnaires internationaux. A ce titre, leurs responsabilités ne sont pas d'ordre national mais exclusivement d'ordre international. En acceptant leur nomination, ils s'engagent à remplir leurs fonctions et à régler leur conduite en ayant exclusivement en vue l'intérêt du.....

Article 6 : Dans l'accomplissement de leurs fonctions, les fonctionnaires et agents du ..... ne doivent solliciter ni accepter d'instructions d'aucun Gouvernement ni d'aucune autorité extérieure au .....

Article 7 : Les fonctionnaires et agents de ..... doivent, en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à leur qualité de fonctionnaires internationaux. Ils ne doivent se livrer à aucune forme d'activité incompatible avec l'exercice normal de leurs fonctions au ..... Ils doivent éviter tout acte et, en particulier, toute déclaration publique de nature à discréditer le....., ou incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que leur statut exige. Ils doivent, à tout moment, observer la réserve et le tact que leur statut international leur fait un devoir.

Article 8 : Les fonctionnaires et agents de ..... doivent observer la plus grande discrétion sur toutes les questions officielles. Sauf dans l'exercice de leurs fonctions ou avec l'autorisation du Directeur, ou du Directeur Général,

./...

ils ne doivent, en aucun moment, communiquer à qui que ce soit, ou utiliser dans leur intérêt propre, un renseignement dont ils ont eu connaissance du fait de leur situation officielle et qui n'a pas été rendu public. La cessation de leurs fonctions ne les dégage pas de ces obligations.

Il leur interdit de se livrer à des activités politiques dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Article 9 : Les fonctionnaires et agents du ..... ne peuvent exercer aucune profession, ni occuper aucun emploi en dehors du ....., de façon continue ou intermittente, sans l'accord préalable du Président en Exercice du Conseil d'Administration ou des Ministres ou du Directeur.

Aucun fonctionnaire et agent ne peut être associé activement à la direction d'une entreprise industrielle ou commerciale, ni avoir des intérêts financiers, par lui même ou par personne interposée, dans une entreprise de cette nature, s'il peut en retirer des avantages du fait qu'il est employé par le .....

Le seul fait de détenir des actions d'une société n'est pas considéré comme constituant un intérêt financier au sens de la présente disposition sauf si, de ce fait, le fonctionnaire exerce un contrôle étendu sur les affaires de la société.

Il ne peut exercer à titre personnel aucune activité lucrative.

Article 10 : Tout fonctionnaire ou agent du ..... est tenu d'exécuter les tâches qui lui sont confiées ; il est lié par l'obligation de secret professionnel pour tout ce qui concerne les faits, documents ou informations dont il peut avoir connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Tout détournement et toute communication de pièces ou documents de service à des tiers sont interdits. Ils sont passibles de sanctions disciplinaires sans préjudice de poursuites judiciaires.

./...

Les fonctionnaires ou agents de..... ne peuvent être déliés de cette obligation de réserve ou relevés de l'interdiction édictée à l'alinéa 2 ci-dessus, que par le Directeur du.....

CHAPITRE IV : PROTECTION IMMUNITES ET PRIVILEGES

Article 11 : Le..... est tenu d'assurer à tout fonctionnaire ou agent, la protection contre les menaces, outrages, violences, voies de fait, injures ou diffamation dont il peut être l'objet, en raison ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Le..... est tenu, le cas échéant, de réparer le préjudice subi par le fonctionnaire ou l'agent du fait des actes cités à l'alinéa ci-dessus.

La responsabilité civile du ..... se substitue de plein droit à celle d'un fonctionnaire ou agent condamné pour faute professionnelle commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et le ..... dispose, dans ce cas, d'une action récursoire à l'encontre de ce fonctionnaire ou agent mis en cause.

L'action récursoire du ..... n'est pas exclusive des sanctions disciplinaires pouvant être encourues par le fonctionnaire ou l'agent du fait de la faute commise.

Article 12 : Les immunités et privilèges reconnus au ..... en vertu de l'article ..... de la Convention portant création du ..... sont conférés dans l'intérêt du ..... Ces immunités et privilèges ne dispensent pas les fonctionnaires qui en jouissent d'exécuter leurs obligations privées ni d'observer les lois et règlements de police en vigueur. Dans tous les cas où ces immunités et privilèges sont en cause, le fonctionnaire intéressé rend immédiatement compte au Président en Exercice ou au Directeur, qui seul a qualité pour décider s'il y a lieu de les lever.

## TITRE II : DES CONDITIONS GENERALES DU RECRUTEMENT

Article 13 : Tout recrutement est subordonné à la vacance ou à la création d'un emploi figurant à l'organigramme du ..... et à l'observation des limites résultant des effectifs budgétaires et des crédits disponibles.

Il est également subordonné en ce qui concerne les emplois des catégories C...., C...., C.... et C...., à une répartition équitable entre les Etats membres.

Il doit correspondre à la nature, à la spécialité, à la qualification et à la catégorie de l'emploi vacant ou créé.

Article 14 : A l'exception des titulaires des emplois dont la nomination est réservée au Conseil d'Administration ou des Ministres, les agents du..... sont nommés par le Directeur ou le Directeur Général, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 4.

Article 15 : Aucune distinction pour la nomination à un emploi du ..... n'est faite entre les deux sexes sous réserve des conditions d'aptitude physique exigées des titulaires de certains emplois ou des sujétions propres à certaines fonctions déterminées par le Conseil d'Administration ou des Ministres.

Article 16 : Tout candidat à un emploi du ..... doit remplir les conditions suivantes :

1°) avoir la nationalité d'un Etat-membre du ..... sauf pour le personnel visé au dernier alinéa de l'article 4 ;

2°) être âgé de 18 ans au moins et de 60 ans au plus ;

3°) jouir de ses droits civiques et être de bonne moralité ;

4°) être en position régulière au regard des lois sur le service national ou sur l'armée en vigueur dans l'Etat dont il est ressortissant ;

5°) remplir les conditions d'aptitude physique exigées des personnes appelées normalement à occuper un emploi analogue dans la fonction publique de l'Etat d'origine.

./...

Article 17 : Tout candidat à un emploi du ..... doit produire un dossier comportant les pièces suivantes :

A - S'il est fonctionnaire :

1°) une demande d'emploi transmise par l'Etat d'origine ;

2°) un extrait d'acte de naissance ou de jugement supplétif en tenant lieu ;

3°) un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois mois ;

4°) un curriculum vitae certifié par son administration d'origine ;

5°) un certificat médical prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude physique indiquées à l'article 16, délivré par un médecin agréé par l'Etat où il réside ;

6°) une décision de détachement à produire ultérieurement au cas où sa candidature serait retenue.

B - S'il n'est pas fonctionnaire :

1°) une demande d'emploi ;

2°) un extrait d'acte de naissance ou de jugement supplétif en tenant lieu ;

3°) un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois ;

4°) un état signalétique et des services, ou toute pièce attestant la régularité de sa situation au regard des lois sur le service national ou sur l'armée ;

5°) un certificat médical prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude indiquées à l'article 16, délivré par un médecin agréé par l'Etat où il réside ;

6°) une copie certifiée conforme de ses titres, diplômes, attestations de qualifications ;

7°) un certificat de nationalité

Article 18 : La nomination des hauts fonctionnaires appelés à occuper les emplois des catégories C.... et C.... relève de la compétence du Conseil d'Administration ou des Ministres, qui peut également mettre fin aux fonctions des intéressés.

Ces fonctionnaires doivent posséder les plus hautes qualifications professionnelles.

Les candidats fonctionnaires ou contractuels doivent, pour prétendre être nommés aux emplois du ..... suivant les diverses classifications de ces emplois, appartenir aux corps ou posséder les qualifications professionnelles et les diplômes ci-dessous indiqués :

./...

| CATEGORIE | FONCTIONNAIRES<br>CORPS D'APPARTENANCE | CONTRACTUELS<br>QUALIFICATION PROFESSIONNELLES<br>ET DIPLOMES EXIGES |
|---|---|---|
| HC | PM | PM |
| CE | PM | PM |
| C... | Corps de catégorie A, et assimilés. | Qualification professionnelle correspondant à des fonctions de conception et de direction - Diplôme de l'Enseignement Supérieur ou titre équivalent. |
| C... | Corps de catégorie B, et assimilés. | Qualification professionnelle correspondant à des fonctions d'application - Diplôme de l'Enseignement secondaire ou titre équivalent. |
| C... | Corps de catégorie C, et assimilés. | Qualification professionnelle correspondant à des fonctions d'exécution spécialisées - Diplôme du Brevet Elémentaire ou B.E.P.C. ou titre équivalent. |
| C... | Corps de catégorie D, et assimilés. | Qualification professionnelle correspondant à des fonctions d'exécution proprement dites. |
| Personnel de complément. | | Qualification professionnelle correspondant à l'emploi déterminé par des attestations de qualification, des certificats des titres, etc... |

.../...

Chaque catégorie comporte ..... échelons.

Article 19 : Lorsque les nécessités du service l'exigent, tout fonctionnaire ou agent pourra être envoyé en mission dans un pays autre que celui qui abrite le siège de .....

Article 20 : Les droits et obligations réciproques du ..... et des personnes recrutées par contrat sont, lorsqu'ils ne résultent pas des contrats et des dispositions du présent statut, déterminés par la règlementation générale en vigueur dans l'Etat du siège du .....

## CHAPITRE I - DE LA PROCEDURE D'ENGAGEMENT ET DU RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT.

Article 21 : Le Directeur ou le Directeur Général du ..... centralise les offres d'emploi et porte, dans les meilleurs délais, à la connaissance des Etats membres les vacances d'emploi, obligatoirement pour les emplois des catégories C..., C..., et C... et éventuellement, pour les emplois des autres catégories lorsque les recrutements doivent s'effectuer dans ces Etats. Pour chaque emploi, il définit, de façon précise, sa nature, sa spécialité, la qualification requise, sa catégorie et la rémunération qui y est attachée, Il indique les pièces à fournir pour la constitution des dossiers de candidature et fixe le délai dans lequel les candidatures doivent lui parvenir et qui ne peut être inférieur à deux mois à compter de la date de notification du recrutement aux Ministères des Affaires Etrangères des Etats.

- Les Etats s'engagent à faire diligence pour assurer la diffusion de l'avis de recrutement.

- Les dossiers de candidature sont adressés au Directeur ou au Directeur Général par l'intermédiaire du Ministère des Affaires Etrangères de chaque Etat.

Article 22 : Le Directeur ou le Directeur Général transmet tous les dossiers de candidature au Président du Conseil d'Administration ou des Ministres qui fait connaître aux Etats-membres les candidatures retenues.

.../...

Le fonctionnaire dont la candidature a été retenue, est détaché auprès du..... pour une période de deux ans, congés compris, sauf s'il s'agit du Directeur ou du Directeur Général dont la durée de détachement est fixée par la convention du.....

Le détachement prend effet pour compter de la date du départ de l'intéressé du pays où il est recruté. Il est renouvelable.

Le personnel non fonctionnaire est engagé par contrat d'une durée de deux ans renouvelable pour toute reconduction, congés compris, à compter de la date d'arrivée dans l'Etat du siège du..... Toutefois pour raison de service, cette durée peut être prolongée d'accord parties d'une durée maximum d'un an.

Article 23 : Les frais de voyage des fonctionnaires ou du personnel engagé par contrat et de leurs familles ainsi que les frais de transport et d'assurance de leurs bagages, de leur lieu de recrutement à leur lieu d'affectation et réciproquement à l'expiration de leur séjour, sont à la charge du..... sous réserve des dispositions de l'article 19 ci-dessous.

A l'exception de ceux du Directeur ou Directeur Général qui s'effectuent toujours en 1ère classe, les voyages se font par avion en classe touriste ou par train en 1ère classe et le transport des bagages s'effectue par voie maritime dans les limites suivantes :

./...

| CATEGORIES | FONCTIONNAIRE OU AGENT | CONJOINT | SUPPLEMENT PAR ENFANT |
|---|---|---|---|
| H.C | 1.200 Kgs | 800 Kgs | 150 Kgs |
| C.E | 1.000 Kgs | 600 Kgs | 150 Kgs |
| C... | 800 Kgs | 500 Kgs | 150 Kgs |
| C... | 800 Kgs | 500 Kgs | 150 Kgs |
| C... | 500 Kgs | 400 Kgs | 150 Kgs |
| Personnel de complément | 400 Kgs | 300 Kgs | 150 Kgs |

Pour les déplacements temporaires et missions à l'intérieur du pays du siège, les droits accordés au personnel du..... sont ceux dont bénéficient leurs homologues de la fonction publique de l'Etat du siège.

Pour les voyages s'effectuant par voie aérienne, le personnel du ..... ne peut transporter par cette voie, en sus du poids de bagages admis en franchise par les compagnies, qu'un poids de bagages déterminé dans les conditions suivantes :

Personnel rejoignant son poste d'affectation ou quittant définitivement son poste :

- Chef de famille ou célibataire..... 30 Kgs
- Conjoint..... 20 Kgs
- Chaque enfant..... 15 Kgs

pour l'application du présent règlement, sont considérés comme membres de la famille ceux qui en font partie au regard de la règlementation en vigueur dans l'Etat dont l'agent est ressortissant.

Article 24 : Les autorités visées à l'article 14, habilitées à procéder à la nomination du personnel du..... ont également qualité pour procéder au renouvellement des engagements et y mettre fin.

Trois mois avant l'expiration du détachement, ces autorités doivent faire connaître au fonctionnaire intéressé si elles décident de mettre fin à son détachement ou si un renouvellement du détachement lui est proposé. Notification en est faite également à l'Etat de provenance.

Le même délai de trois mois doit être observé pour informer tout personnel contractuel avant l'expiration de son contrat de la décision des autorités compétentes de..... de ne pas renouveler son contrat.

En cas de proposition de renouvellement de détachement, le fonctionnaire doit, dans le mois qui suit, exprimer son accord ou son refus. Ce renouvellement est subordonné à l'acceptation de l'Administration d'origine.

Article 25 : En dehors du cas visé à l'article 24, l'autorité ayant pouvoir de nomination peut, sur proposition de l'utilisateur direct, demander à tout moment qu'il soit mis fin au détachement d'un fonctionnaire, sous réserve d'un préavis de trois mois à donner à l'agent intéressé. Notification de ce préavis est faite à l'Etat de provenance.

De même l'Etat de provenance d'un fonctionnaire peut mettre fin au détachement de ce fonctionnaire sous préavis de trois mois à donner au fonctionnaire et à l'autorité du..... ayant pouvoir de nomination. Dans ce cas, une allocation de départ égale à trois mois de salaire ainsi que les frais de voyage retour sont à la charge de l'Etat ou de l'Organisme ayant mis fin au détachement.

L'autorité ayant pouvoir de nomination peut également mettre fin à tout moment à un contrat d'engagement dans les conditions prévues par la règlementation du travail du pays du siège du..... Dans ce cas, les frais de voyage retour sont supportés par le.....

./...

Article 25 : Il peut être mis fin, sans préavis, pour des raisons d'ordre disciplinaire, par application des articles.....à..... au détachement ou au contrat d'une personne occupant un emploi au..... Dans ce cas, les frais de voyage de retour sont supportés par le.....

Article 26 : En cas de maladie du fonctionnaire détaché entrainant un rapatriement sanitaire ou l'octroi d'un congé de maladie de longue durée, la rémunération de ce fonctionnaire continue à être assurée par le..... pendant une durée maximum de 6 mois. Dans le même cas, l'agent contractuel bénéficie du régime des congés de maladie prévu par le code du Travail de l'Etat du siège.

Il est mis fin au détachement ou au contrat à l'expiration des périodes prévues ci-dessus si le fonctionnaire ou l'agent contractuel n'est pas apte à reprendre son service. Dans ce cas, les frais de voyage de retour sont à la charge du.....

Article 27 : L'interruption du détachement d'un fonctionnaire ou la résiliation d'un contrat ne constitue pas un obstacle au remplacement par un fonctionnaire ou un autre agent contractuel du même Etat.

Le fonctionnaire détaché auprès du.....est remis à la disposition de l'Etat d'origine à l'expiration de la période du détachement en cas de non renouvellement de son détachement.

## TITRE IV - DE LA REMUNERATION DES AVANTAGES SOCIAUX ET DE L'AVANCEMENT.

### CHAPITRE I - REMUNERATION

Article 28 : Le Conseil d'Administration ou des Ministres fixe le traitement des fonctionnaires, agents contractuels et décisionnaires conformément aux catégories d'emplois.

Article 29 : Les fonctionnaires détachés auprès du..... perçoivent le traitement de base attribué à l'emploi occupé.

./.

Toutefois, lorsque ce traitement sera inférieur à la rémunération de base afférente à leur grade dans leur corps d'origine, ils percevront le traitement afférent à celui de l'échelon immédiatement supérieur.

Le personnel engagé par contrat ou décision perçoit le traitement de base attribué à l'empoi qu'il est appelé à occuper.

CHAPITRE II : AVANTAGES SOCIAUX

Article 30 : Les fonctionnaires détachés auprès du.....ainsi que les agents contractuels bénéficient des indemnités suivantes :

- Pour les catégories HC, C... et C...
  a) - une indemnité de résidence ;
  b) - une indemnité d'éloignement ;
  c) - une indemnité de fonction.

- Pour les autres catégories :
  - une indemnité spéciale.

Ces indemnités fixées par le Conseil d'Administration ou des Ministres sont payées mensuellement en même temps que le traitement.

Les fonctionnaires perçoivent en outre, les prestations et indemnités à caractère familial conformément à la législation en vigueur dans l'Etat du siège.

Les Agents contractuels et décisionnaires, sont affiliés à la Caisse de Sécurité Sociale de l'Etat du siège et perçoivent auprès de cette caisse les prestations familiales auxquels ils peuvent prétendre.

Article 31 : En cas de rapatriement sanitaire d'un membre de la famille de l'agent, les frais du voyage retour sont à la charge du.....

./.

Article 32 : Le .....contracte au bénéfice des fonctionnaires et agents des catégories HC, C..., C..., C... une assurance vie couvrant toute la période de leurs activités au.....

Article 33 : Un capital décès sera versé aux ayants droit de l'agent du..... ..... décédé au cours de la période pendant laquelle il était au service du.....

Le capital décès comprendra, outre la solde de base annuelle de l'agent, l'indemnité de résidence.

Le capital décès ainsi déterminé est versé à raison d'un tiers du montant à l'épouse ou aux épouses non divorcées ou non séparées de corps du decujus et répartit entre elles en parts égales.

Les deux autres tiers sont attribués aux enfants nés pendant le mariage ou nés hors mariage âgés de moins de 20 ans ; chacun de ces enfants reçoit en outre une majoration familiale égale à un mois de salaire de l'agent décédé.

A défaut d'enfants, le capital décès est versé en totalité aux conjoints survivants et réparti entre eux en parts égales.

A défaut de conjoints survivants, le capital décès est versé en totalité aux enfants attributaires et réparti entre eux en parts égales.

A défaut de conjoint survivant et d'enfants, le capital décès est attribué aux autres ayants-droit au degré successible.

Article 34 : Des augmentations ou des réévaluations de salaire tenant compte de l'évolution du coût de la vie ne peuvent être décidées par le Conseil d'Administration ou des Ministres que dans les limites des dotations budgétaires.

Article 35 : Le personnel détaché ou contractuel appartenant aux catégories HC, C..., C..., et C... et le personnel expatrié des autres catégories, bénéficient pour eux mêmes et leur famille, de la prise en charge par le budget du..... des frais des soins médicaux, d'hospitalisation et de produits pharmaceutiques.

./.

Le personnel autre que celui visé à l'alinéa ci-dessus, bénéficie du régime de soins médicaux et d'hospitalisation pratiqué dans les formations sanitaires et hospitalières publiques du pays du siège.

En aucun cas, les obligations financières du.....ne sauraient excéder la charge qui résulterait des soins médicaux ou d'hospitalisation donnés dans une formation administrative et dans les mêmes conditions que pour les agents classés au même groupe.

Le budget du..... supporte également, les 3/4 des frais de scolarité des enfants des agents ressortissants des Etats membres autres que celui du siège.

Article 36 : Le.....met un logement à la disposition des agents des catégories C... et C..., ainsi qu'à celle des agents des autres catégories provenant d'un Etat autre que celui du siège.

A défaut, une indemnité forfaitaire de logement dont le taux est fixé par le Conseil d'Administration ou des Ministres, est attribué aux intéressés.

Le Directeur ou Directeur Général bénéficie d'un logement de fonction

Article 37 : Les fonctionnaires de la catégorie HC et C... bénéficient de véhicule de fonction.

Les fonctionnaires de la catégorie C..., ne disposant pas d'un véhicule de service, bénéficient d'une indemnité compensatrice destinée à couvrir les frais supportés.

Le montant de cette indemnité est fixé par le Conseil d'Administration ou des Ministres.

./.

Article 38 : Des prestations en nature sont accordées par le ..... aux fonctionnaires des catégories HC, C... et C...

Ces prestations, dont le montant est fixé par le Conseil d'Administration ou des Ministres, concernent l'électricité, le gaz, l'eau et le téléphone.

Le Directeur ou le Directeur Général bénéficie de droit de ces prestations.

## CHAPITRE III - AVANCEMENT

Article 39 : Il est établi pour chaque fonctionnaire et agent du ..... une fiche annuelle comportant une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire ou de l'agent.

Le Directeur ou le Directeur Général fait parvenir à l'Etat dont le fonctionnaire ou l'agent est originaire, les appréciations sur la manière de servir du personnel mis à la disposition du ..... en vertu du présent règlement, suivant une périodicité fixée par la règlementation des Etats membres.

Article 40 : L'avancement du personnel, prononcé par le Président en Exercice du Conseil d'Administration ou des Ministres ou par le Directeur ou le Directeur Général conformément à leur pouvoir de nomination respectif sur avis d'une commission d'avancement, se fait à l'ancienneté ou au choix.

La commission d'avancement, présidée par le Directeur ou le Directeur Général comprend :

(Composition à déterminer par chaque entreprise commune).

La commission ne peut statuer valablement que si elle réunit au moins ..... de ses membres.

.../...

L'avancement à l'ancienneté a lieu tous les deux ans.

Nul ne peut bénéficier, durant son séjour au....., de plus de deux avancements au choix. En tout état de cause, seuls 25% des effectifs peuvent annuellement bénéficier de cette mesure.

Les délibérations de la commission sont secrètes.

Les décisions sont prises, en ce qui concerne l'avancement au choix, à la majorité absolue des membres présents.

L'avancement d'un échelon à un autre donne lieu à une majoration de .....% du montant de salaire de base précédent.

TITRE V - DES CONGES ET DEPLACEMENTS

Article 41 : Le fonctionnaire ou l'agent contractuel provenant d'un Etat autre que celui dans lequel se trouve le siège du ..... a droit à un congé de deux mois tous les ans. Un titre de transport lui sera délivré ainsi qu'aux membres de sa famille lorsqu'ils se rendent dans leur pays d'origine et lorsqu'ils en reviennent.

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel recruté sur place bénéficie d'un congé annuel d'un mois pouvant être pris en une seule fois ou fractionné suivant les nécessités du service.

En cas de départ précipité, pour quelque motif que ce soit, les personnes visées au présent article auront droit à un congé proportionnel au temps de séjour effectué ou en ce qui concerne les agents contractuels, à une indemnité compensatrice équivalente.

La durée du congé annuel est amputée, dans tous les cas, du temps des autorisations d'absence considérées comme fraction de congés ainsi qu'il est dit à l'article 42 ci-dessous.

.../....

Article 42 : Indépendamment des congés prévus à l'article 41, le personnel du ..... peut bénéficier des autorisations d'absence avec solde, à l'occasion d'évènements familiaux tels que naissance d'un enfant, mariage de l'intéressé ou de son enfant, décès ou maladie grave dûment constatée du conjoint, de l'enfant, des père et mère.

La durée d'une autorisation d'absence ne peut excéder trois jours. Au delà de cette durée, l'autorisation d'absence est considérée comme fraction de congé.

Article 43 : Le fonctionnaire détaché et l'agent recruté par contrat bénéficient de congé de maladie et de maternité dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel homologue de la Fonction Publique de l'Etat du siège.

Article 44 : Les conditions des missions et déplacements ainsi que le taux des indemnités correspondantes, sont fixés par le Conseil d'Administration ou des Ministres.

## TITRE VI - DE LA RETRAITE

Article 45 : Le fonctionnaire détaché subit la retenue légale pour pension sur son traitement de grade dans son corps d'origine au profit de la caisse de retraite à laquelle il est affilié.

La contribution budgétaire qui est celle prévue par la règlementation applicable au fonctionnaire dans son Etat d'origine est à la charge du.....

Pour les agents contractuels, il leur est fait application de la législation de l'Etat du siège.

## TITRE VII - DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 46 : Les sanctions disciplinaires applicables au personnel du..... ..... sont :

- Pour tous les fonctionnaires et agents

1°) - l'avertissement

2°) - Le blâme

3°) - La remise à la disposition de l'Etat d'origine.

.../....

- Pour les Agents contractuels et décisionnaires

1°) L'avertissement
2°) Le blâme
3°) La mise à pied pouvant atteindre 8 jours avec retenue de solde
4°) Le licenciement.

Article 47 : Il est créé une commission administrative de discipline qui donne, au Directeur ou Directeur Général, un avis sur tous actes d'indiscipline reprochés aux fonctionnaires et agents du .....

La commission saisie est tenue d'apprécier les actes incriminés et de donner son avis au Directeur ou Directeur Général.

Article 48 : La commission administrative de discipline se compose de :

(composition à déterminer par chaque entreprise commune).

Cette commission est présidée par un président élu en son sein.

Article 49 : Le Directeur ou Directeur Général peut infliger aux fonctionnaires détachés auprès du ..... Les sanctions d'avertissement et de blâme prévues à l'article 46 ci-dessus après que les intéressés aient été invités à fournir des explications sur les faits qui leur sont reprochés.

En cas de faute susceptible d'entrainer une sanction plus grave, le Président en Exercice du Conseil d'Administration ou des Ministres pour les catégories C...., C... et C..., le Directeur ou Directeur Général pour les autres catégories, peuvent mettre fin, sans préavis, au détachement du fonctionnaire qui est remis à la disposition de l'Etat dont il est ressortissant.

Les autorités citées ci-dessus peuvent proposer au Gouvernement de l'Etat d'origine du fonctionnaire de prononcer une sanction disciplinaire contre ledit fonctionnaire.

.../...

Article 50 : Le Directeur ou Directeur Général peut infliger toutes sanctions disciplinaires aux agents contractuels et décisionnaires et procéder, en cas de faute lourde, à la résiliation de leur contrat ou à leur licenciement sans préavis. Dans tous les cas, les intéressés doivent être invités à fournir des explications sur les faits qui leur sont reprochés.

## TITRE VIII - DE LA CESSATION DES FONCTIONS

Article 51 : Tout fonctionnaire perçoit à son départ du ..... une indemnité de cessation de service égale au salaire mensuel des 12 derniers mois par année de service effectif, à moins que son départ ne soit motivé par des raisons d'ordre disciplinaire.

## TITRE IX - DES DISPOSITIONS FINALES

Article 52 : Les litiges éventuellement soulevés par ou à l'occasion de l'application du présent règlement par le personnel contractuel ainsi que ceux survenus à la suite d'une rupture du contrat relèvent de la compétence des tribunaux de travail du lieu d'emploi ou de celle du lieu de recrutement.

Article 52 : A la demande d'un Etat membre ou à la demande du Président en Exercice du Conseil d'Administration ou des Ministres, le présent règlement, peut être amendé par décision du Conseil d'Administration ou des Ministres prise à la majorité simple des Etats-membres présents au Conseil d'Administration ou des Ministres.

../...

# A N N E X E

| CATEGORIES | FONCTIONS |
|---|---|
| H.C. | Directeur ou Directeur Général |
| C.E. | Directeur Adjoint ou..... |
| C. | Chef de Service ou..... |
| C. | Agent Comptable ou ..... ..... |
| C.. | Secrétaire de Direction ou ..... ..... |
| C.. | Secrétaire Dactylographe ou ..... ..... |
| C.. | Personnel de complément |

VI/3 Ann-4

ECOLE INTER-ETATS
DES SCIENCES ET MEDECINE VETERINAIRES
DE DAKAR

# S T A T U T

## DU PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET DE SERVICE

## DE

## L'ECOLE INTER-ETATS DES SCIENCES ET MEDECINE VETERINAIRES

Cotonou, 27 jun 1979

ECOLE INTER-ETATS
DES SCIENCES ET MEDECINE
VETERINAIRES DE DAKAR

---

# STATUT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET DE SERVICE DE L'E.I.S.M.V.

## CHAPITRE I.- DEFINITION - OBJET ET PORTEE

**Article 1.-** Le présent statut s'applique à l'ensemble du personnel administratif, technique et de service de l'EISMV. Il définit les conditions générales régissant ce personnel ainsi que leurs droits, devoirs et obligations.

**Article 2.-** Les pouvoirs de gestion et d'administration de ce personnel appartiennent au Directeur de l'EISMV ; celui-ci est assisté dans l'exercice de ces fonctions par le Secrétaire Général, conformément aux dispositions des statuts de l'Ecole.

## CHAPITRE II.- CLASSIFICATION ET DEFINITION DES EMPLOIS

**Article 3.-** Les emplois de l'E.I.S.M.V. comprennent :

1°.- des emplois confiés à des personnels détachés appartenant aux corps des fonctionnaires des différents Etats membres ou, à défaut, à des personnels contractuels possédant les qualifications requises ;

2°.- des emplois confiés à des personnels de complément recrutés par contrat ou décisions.

**Article 4.-** Aucune distinction pour la nomination à un emploi de l'E.I.S.M.V. n'est faite entre les sexes, sous réserve des conditions d'aptitudes physique exigées des candidats à certains emplois ou des sujétions propres à certaines fonctions, déterminées par le Conseil d'Administration de l'E.I.S.M.V.

.../

Article 5.- Un organigramme, approuvé par le C.A. détermine la nature des emplois, leur catégorie et leur nombre, ainsi que les qualifications requises des candidats.

Le C.A. fixe la rémunération de base attachée aux différents emplois de l'EISMV.

Article 6.- les emplois visés à l'article 3 comprennent les catégories suivantes : HC, CE, C1 à C7, réparties en trois groupes.

Les emplois hors catégories (HC) et les emplois des catégories CE, C1, C2 sont tenus, soit par des fonctionnaires des Etats membres détachés par leur gouvernement auprès de l'EISMV, soit, à défaut de fonctionnaires qualifiés pour tenir ces emplois ou si les nécessités l'exigent par des contractuels originaires des pays membres de l'EISMV, avec l'accord de leur pays.

Les personnels destinés à occuper les emplois classés dans les catégories C3, C4, C5, C6 et C7 sont recrutés de préférence dans l'Etat du pays de siège sauf dérogation expresse du Directeur de l'Ecole.

En cas de besoin et sous réserve de l'accord préalable du Président en exercice du C.A., il pourra être fait appel pour tenir les emplois des catégories C1 et C2 à des fonctionnaires ou des personnes recrutés par contrat, provenant d'un Etat non membre de l'EISMV.

## CHAPITRE III.- DEVOIRS, DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Article 7.- Les fonctionnaires et agents de conception visés à l'alinéa 1 de l'article 6 ci-dessus, sont des fonctionnaires internationaux. Ils exercent à ce titre une responsabilité d'ordre exclusivement international.

Il en est de même de tout fonctionnaire ou agent nommé à un poste de responsabilité créé par des textes particuliers portant organigramme des services de l'EISMV.

.../...

En acceptant la nomination, chaque fonctionnaire ou agent s'engage à remplir ses fonctions et à régler sa conduite en ayant exclusivement en vue et en considération les intérêts de l'EISMV.

Article 8.- Dans l'accomplissement de leurs fonctions et devoirs, les fonctionnaires et agents de l'EISMV ne peuvent se voir imposer des activités présentant un caractère étranger au service.

Ils doivent s'abstenir de toute activité incompatible avec l'exercice normal et réglementaire de leurs fonctions à l'EISMV, ou de nature à porter atteinte à leur qualité de fonctionnaires internationaux, responsables devant la seule EISMV.

Ils doivent éviter tout acte, et en particulier toute déclaration publique, de nature à engager ou à discréditer l'EISMV, incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que leur statut exige.

Les fonctionnaires et agents sont tenus d'exercer leurs droits dans le respect de l'Autorité hiérarchique établie à l'EISMV.

Article 9.- Les fonctionnaires et agents en service à l'EISMV sont soumis à l'obligation du secret professionnel pour ce qui concerne les faits, documents ou informations dont ils peuvent avoir connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Tout détournement, toute communication contraires aux règlements, de pièces ou documents de service à des tiers, sont formellement interdits sous peine de sanctions disciplinaires, et sans préjudice des poursuites judiciaires éventuelles.

Les fonctionnaires et agents de l'EISMV ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion ou relevés de l'interdiction édictée à l'alinéa 1 du présent article que par le Directeur de l'EISMV.

.../...

Il leur est interdit de se livrer à des activités politiques dans l'exercice, ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Article 10.- Il est interdit aux personnels de l'EISMV d'avoir par eux-mêmes, ou par personnes interposées, et sous quelque dénomination que ce soit, dans une entreprise ou un organisme soumis au contrôle de leur service ou en relation avec le service, des intérêts de nature à compromettre leur indépendance.

## CHAPITRE IV.- PROTECTION - IMMUNITES - PRIVILEGES ET PROTECTIONS GENERALES

Article 11.- a)- L'EISMV est tenue d'assurer à tout fonctionnaire ou agent, la protection contre les menaces, outrages, violences, voies de fait, injures ou diffamations dont il peut être l'objet, en raison ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions à l'EISMV.

b)- L'EISMV est tenue, le cas échéant, de réparer le préjudice subi par le fonctionnaire ou agent à charge pour elle de se retourner contre l'auteur du préjudice du fait des actes cités à l'alinéa ci-dessus.

Article 12.- a)- La responsabilité civile de l'EISMV se substitue de plein droit à celle d'un fonctionnaire ou agent condamné pour faute professionnelle commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, et l'EISMV dispose, dans ce cas, de l'action récursoire à l'encontre de ce fonctionnaire ou agent mis en cause.

b)- L'action récursoire de l'EISMV n'est pas exclusive des sanctions disciplinaires pouvant être encourues par le fonctionnaire ou agent du fait de la faute commise.

Article 13.- a)- Outre les obligations générales de servir et d'assurer la protection et la défense des intérêts de l'EISMV, les fonction-

.../...

naires ou agents en service à l'EISMV sont tenus aux obligations spéciales inhérentes à la nature propre des emplois et fonctions assumés.

b)- Tout fonctionnaire ou agent chargé d'assurer la marche d'un service, répond devant ses supérieurs hiérarchiques de l'autorité qui lui a été conférée et de l'exécution des ordres donnés. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent du fait de la responsabilité de ses subordonnés, sauf faute personnelle commise par eux.

## CHAPITRE V.- CONDITIONS ET MODALITES DE RECRUTEMENT

**Article 14.-** Tout recrutement est subordonné à la vacance ou à la création d'un emploi figurant à l'organigramme de l'EISMV, à l'observation des limites résultant des effectifs budgétaires et des crédits disponibles.

Il est également surbordonné, en ce qui concerne les fonctionnaires internationaux dans la mesure du possible à une répartition équitable entre les Etats membres.

Il doit correspondre à la nature, à la spécialité, à la qualification et à la catégorie de l'emploi vacant.

**Article 15.-** A l'exception des titulaires des emplois dont la nomination est réservée au C.A. (conformément aux dispositions de l'article 20), les agents de l'EISMV sont nommés aux emplois de cette organisation par le Directeur.

**Article 16.-** Tout candidat à un emploi de l'EISMV doit remplir les conditions suivantes :

1°.- Avoir la nationalité d'un Etat membre de l'EISMV ;
2°.- Avoir l'accord du Gouvernement de l'Etat dont il est originaire pour les catégories HC, CH, C1 et C2 ;
3°.- Etre âgé de 18 ans au moins et de 45 ans au plus ;

.../...

4°.- Jouir de ses droits civiques et être de bonne moralité ;

5°.- Etre en position régulière au-regard des lois sur le service national ou sur l'Armée en vigueur dans l'Etat dont il est ressortissant ;

6°.- Remplir les conditions d'aptitude physique exigées des personnes appelées normalement à occuper un emploi analogue dans la fonction publique de l'Etat d'origine.

Article 17.- Les recrutements des fonctionnaires et agents de l'EISMV se font, soit sur contrat et par voie directe de concours ou équivalent, soit par détachement par le Gouvernement de l'Etat membre dont ils sont ressortissants.

Article 18.- Tout candidat à un emploi de l'EISMV doit produire un dossier comportant les pièces suivantes :

A.- S'IL EST FONCTIONNAIRE

1.- Une demande de détachement dans l'emploi à pourvoir, transmise par l'Etat d'origine ;

2.- Un curriculum vitae certifié par son administration d'origine ;

3.- Un certificat de visite médicale prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude physique indiquées à l'article 15 ci-dessus, délivré par les autorités médicales agréées par l'Etat où il est recruté ;

4.- Une décision de détachement d'une durée de deux ans, à produire ultérieurement au cas où la candidature serait retenue.

B.- S'IL N'EST PAS FONCTIONNAIRE

1.- Une demande de recrutement dans l'emploi à pourvoir ;

2.- Un accord du Gouvernement de l'Etat dont il est originaire pour les catégories HC, CE, C1 et C2 ;

3.- Un extrait d'acte de naissance ou de jugement supplétif en tenant lieu ;

.../

4.- Un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois ;

5.- Un état signalétique des services, ou toute pièce attestant la régularité de sa situation au regard des lois sur le Service National ou l'Armée ;

6.- Un certificat de visite médicale prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude physique indiquées à l'article 15 ci-dessus, délivré par les autorités médicales agréées dans l'Etat où il est recruté ;

7.- Une copie certifiée conforme de ses titres, diplômes, attestations de qualifications ;

8.- Une attestation, régulièrement établie, des emplois publics ou privés précédemment occupés et indiquant, leur durée ;

9.- Une attestation sur l'honneur de libre engagement du candidat ;

10.- Un certificat de nationalité ;

Article 19.- Nonobstant les dispositions de l'article 18 ci-dessus, des engagements pour une durée déterminée ou pour la durée d'une mission spécifique, peuvent être effectués, la date d'expiration de l'engagement étant indiquée dans l'acte de nomination. Ces engagements peuvent être reconduits ou renouvelés pour une durée supplémentaire, pour l'exécution d'une mission déterminée.

## CHAPITRE VI.- NOMINATION

Article 20.- La nomination des hauts fonctionnaires ou agents appelés à occuper des emplois des catégories HC, CE et C1 est de la compétence du C.A. qui met fin également aux fonctions des intéressés.

.../

Pour être nommés aux autres emplois de l'EISMV, les candidats, fonctionnaires ou contractuels, doivent, suivant les diverses catégories de classification de ces emplois, posséder ou la qualification professionnelle requise ou les diplômes indiqués ci-dessous :

Catégorie I (C1).- ° Diplômé de l'Enseignement Supérieur correspondant au grade ci-dessus des Etats membres :

. Docteurs,
. Agrégés de l'Enseignement Supérieur,
. Administrateur civil,
. Ingénieur, etc...

Catégorie 2 (C2).- °-Diplômé de l'Enseignement Supérieur correspondant au grade ci-dessus des Etats membres :

. Baccalauréat ou diplôme équivalent + 3 ans de formation.

Catégorie 3 (C3).- ° Niveau de formation baccalauréat ou diplôme équivalent + 2 ans :

. Technicien Supérieur,
. Bibliothécaire,
. Secrétaire de Direction, etc...

.../

Catégorie 4 (C4) .. ° Niveau de formation baccalauréat ou diplôme équivalent + 1 an :

. Secrétaire d'Administration Universitaire,
. Secrétaire d'Administration,
. Secrétaire sténodactylographe.

Catégorie5 (C5) .. • Niveau de formation BEPC ou diplôme équivalent :

. Secrétaire dactylographe,
. Aides techniques, etc...

Catégorie 6 (C6).. • Niveau de formation CEPE ou diplôme équivalent en formation professionnelle :

. Standardiste,
. Plantons,
. Chauffeurs,
. Jardiniers,
. Chef cuisinier, etc...

Catégorie 7 (C7) .. • Personnel de complément :

. Agent de service,
. Manoeuvres,
. Cuisiniers,
. Domestiques, etc...

Chaque catégorie comporte 12 échelons qui sont gravis dans les conditions définies dans le chapitre IX du présent statut.

Les agents appartenant aux catégories C2 à C7 sont recrutés par le Directeur soit par contrat (contractuels), soit par décision (décisionnaires).

Article 21. - Lorsque les nécessités du service l'exigent, tout fonctionnaire ou agent pourra être envoyé en mission dans un pays autre que celui qui abrite le siège de l'Ecole.

Article 22. - Tous droits respectifs et obligations réciproques de l'EISMV et des personnels recrutés par contrat, sont, lorsqu'ils ne résultent pas des contrats et des dispositions du présent règlement, déterminée par la règlementation générale du travail en vigueur daas l'état où siège l'organisme employeur.

## CHAPITRE VII.- PROCEDURE DE L'ENGAGEMENT ET DU RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT

Article23 . - Le Directeur de l'EISMV centralise les offres d'emploi et porte, dans les meilleurs délais, à la connaissance des Etats membres de l'organisme, les créations et les vacances d'emploi, obligatoirement pour les emplois des catégories CE et C1, et, éventuellement, pour les emplois des autres catégories lorsque les recrutements doivent s'effectuer dans les Etats. Pour chaque emploi, il définit, de façon précise, sa nature, sa spécialité, la qualification requise, sa catégorie et la rémunération qui y est attachée. Il indique les pièces à fournir pour la constitution des dossiers de candidature et fixe le délai dans lequel les candidatures doivent lui parvenir et qui ne peut être inférieur à deux mois à compter de la date de notification du recrutement aux Ministères des Affaires Etrangères des Etats membres, au Conseil d'Administration.

Les Etats doivent faire toute diligence pour assurer la diffusion de l'avis de recrutement.

Les dossiers de candidature sont adressés au Directeur de l'EISMV par l'intermédiaire du Ministère des Affaires Etrangères de chaque Etat.

Article 24. - Le Directeur fait connaître aux Etats membres de l'EISMV les candidatures retenues.

Le fonctionnaire dont la candidature a été agréée, est détaché auprès de l'EISMV pour une période minimum de deux ans, congés compris.

Le détachement prend effet à compter de la date du départ de l'intéressé du pays où il est recruté. Il est renouvelable.

Le détachement et la fin du détachement sont prononcés par un acte de l'Etat d'origine.

Les personnels non-fonctionnaires sont engagés par contrat d'une durée de deux ans renouvelable, congés compris à compter de la date d'arrivée dans le pays d'emploi. Toutefois pour raison de service, cette durée peut être prolongée d'accord partie d'un an au maximum, congés compris.

Article 25 . -Les frais de voyages des fonctionnaires ou des contractuels et de leurs familles, ainsi que les frais de transport de leurs bagages, de leur lieu

de recrutement à leur lieu d'affectation et réciproquement à l'expiration du séjour, sont à la charge de l'EISMV, sous réserve des dispositions de l'article ci-dessous.

Article 26 - Les autorités visées à l'article 15 du présent statut, habilitées à procéder aux désignations ou nominations des personnels de l'EISMV, ont également qualité pour procéder au renouvellement des engagements et mettre fin à ses engagements.

Deux mois au moins avant l'expiration du détachement, ces autorités doivent faire connaître au fonctionnaire intéressé si elles sont décidées à mettre fin à son détachement, ou si un renouvellement du détachement lui est proposé. Notification en est également faite à l'Etat de provenance.

En cas de proposition de renouvellement de détachement, le fonctionnaire doit, dans les trois (3) mois suivants, exprimer son accord ou son refus. Le renouvellement du détachement est subordonné à l'acceptation de l'Administration d'origine.

Si, pour les contractuels, il n'est pas prévu un nouveau séjour à l'expiration du séjour en cours, ce fait sera considéré comme une rupture du contrat, avec les conséquences que cela entraîne en matière de préavis.

Article 27. - En dehors du cas cité à l'article 26 ci-dessus, le Président en exercice du CA, après avis du Directeur et du Gouvernement de l'Etat membre d'origine, se réserve le droit de mettre fin à tout moment au détachement, moyennant un préavis de trois (3) mois à compter du jour de la notification.

A titre exceptionnel au cas où, à l'appréciation du Directeur, le maintien de l'Agent dans son emploi pourrait perturber la bonne marche du service, il peut être passé outre à l'obligation de préavis, moyennant une indemnité égale à trois (3) mois de sa solde d'activité.

Dans tous les cas où la fin du détachement intervient avant le terme normal, l'ensemble des frais du voyage retour du fonctionnaire ou de l'agent est à la charge :

- du budget de la Direction de l'EISMV quand la décision a été prise par les autorités de l'EISMV ayant procédé à la nomination ;
- du budget de l'Etat intéressé quand la décision a été prise par le Gouvernement dudit Etat.

Article 28 . - Le budget de l'EISMV supporte également les charges financières suivantes :

- indemnités afférentes aux déplacements ainsi que les classes de voyage à l'intérieur du pays siège où à l'étranger nécessités par le service qui sont fixées par le C.A. ;

- transfert en cas de décès, du corps du fonctionnaire, de l'agent, de son ou ses conjoints ou de ses enfants légalement, à la charge au regard des prestations familiales.

Article 29 . - Les fonctionnaires ou agents de l'EISMV sont placés en position d'activité. L'activité est la position du fonctionnaire ou de l'agent qui exercent effectivement ses fonctions dans l'emploi auquel il a été nommé.

Est également considéré comme étant en position d'activité, tout fonctionnaire ou agent placé dans l'une des situations suivantes :

1.- Congé administratif,
2.- Congé de maladie,
3.- Congé de maternité ou de paternité,
4.- Autorisation spéciale d'absence,
5.- Permission d'absence,
6.- Stage de formation ou de perfectionnement.

Article 30 . - Pour le fonctionnaire détaché, en cas de maladie entraînant le rapatriement sanitaire ou l'octroi d'un congé de longue durée, la rémunération du fonctionnaire continue à être assurée par l'EISMV pendant une durée maximum de douze (12) mois. Dans le même cas, l'agent contractuel bénéficie du régime des congés de maladie prévu par le Code du Travail de l'Etat de séjour.

Il est mis fin au détachement ou contrat à l'expiration des périodes prévues ci-dessus, si le fonctionnaire ou l'agent contractuel n'est pas apte à reprendre service.
Les frais de voyage de retour sont, dans ce cas, supportés par l'EISMV.

Article 31 . - L'interruption du détachement d'un fonctionnaire, ou la résiliation d'un contrat, ne met pas obstacle au remplacement par un fonctionnaire ou un autre contractuel du même Etat.

## CHAPITRE VIII.- ATTRIBUTIONS DU DIRECTEUR EN MATIERE DE PERSONNEL

Article 32. - Outre les fonctions et les attributions qui lui sont imparties par la convention, le Directeur est habilité :

- à préparer et soumettre au C.A. les projets de modification de l'organigramme de l'EISMV ;
- à procéder au recrutement des personnels dans les conditions fixées par le présent statut ;
- à effecter dans les services de l'EISMV, ou mettre à leur disposition le personnel dont ils ont besoin ;
- à prendre ou proposer, selon le cas, et dans la limite de ses compétences conformément aux dispositions du présent statut les sanctions disciplinaires et veiller à leur application ;
- à accorder les congés et autorisations d'absence dans les limites réglementaires prévues ;
- à décerner les lettres d'encouragement et les témoignages de satisfaction au personnel ;
- à désigner les agents à envoyer en mission ;
- à mettre fin dans les conditions fixées par le présent statut, aux contrats.

Le Directeur peut déléguer tout ou partie de ses attributions ci-dessus au Secrétaire Général.

## CHAPITRE IX.- APPRECIATIONS - AVANCEMENTS - REMUNERATIONS

Article 33. - Il est établi pour chaque année et pour chaque fonctionnaire et agent de l'EISMV, un bulletin de notation comportant une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire ou de l'agent.

Le Directeur fait parvenir au Gouvernement de l'Etat dont le fonctionnaire ou l'agent est originaire, les appréciations sur la manière de servir du personnel mis à la disposition de l'EISMV en vertu du présent statut, suivant la périodicité fixée par la règlementation des Etats membres.

Article 34. - L'avancement du personnel, prononcé par le président du C.A. ou par le directeur conformément à leur pouvoir de nomination respectif sur avis d'une commission d'avancement, se fait à l'ancienneté ou au choix.

La Commission d'Avancement, présidée par le Directeur ou son représentant, comprend :

- le Secrétaire Général ;
- les Chefs de départements d'Enseignement, les Chefs de Service ou leurs représentants ;
- les Délégués du Personnel.

La Commission ne peut statuer valablement que si elle réunit au moins les 2/3 de ses membres.

L'avancement à l'ancienneté a lieu tous les deux ans.

Nul ne peut bénéficier d'un avancement au choix s'il n'a pas acquis une ancienneté de 12 mois dans son échelon.

Nul ne peut bénéficier de plus d'un avancement au choix dans un intervalle de cinq ans. En tout état de cause, 25 p. 100 des effectifs peuvent annuellement bénéficier de cette mesure.

Les délibérations de la Commission sont secrètes. Nul ne peut participer aux délibérations lorsqu'il est proposable pour un avancement. Les délibérations sont prises, en ce qui concerne l'avancement au choix, à la majorité absolue des membres présents.

L'avancement d'un échelon à un autre donne lieu à une majoration de 5 p. 100 du montant du salaire de base précédent.

Article 35. - Le C.A fixe les traitements des fonctionnaires et contractuels, conformément aux catégories d'emploi selon un classement et une grille qu'il adopte.

Article 36. - Le fonctionnaire détaché auprès de l'EISMV perçoit la rémunération de base attribuée à l'emploi occupé à l'EISMV.

Toutefois, lorsque cette rémunération est inférieure au traitement de base afférent à son grade dans son corps d'origine, il sera classé à l'échelon correspondant au salaire immédiatement supérieur dans la grille de l'EISMV.

Les personnels engagés par contrat ou décision perçoivent la

rémunération de base attribuée à l'emploi qu'ils sont appelés à occuper.

## CHAPITRE X.- PRIVILEGES ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 27 - Les fonctionnaires détachés auprès de l'EISMV, ainsi que les agents contractuels bénéficient dès lors qu'ils sont considérés comme étant en position d'activité au sens de l'article 29 du présent statut, des indemnités suivantes :

- Pour les catégories HC, CE, C1 :

1.- une indemnité de résidence ;
2.- une indemnité de sujétion ;
3.- une indemnité d'éloignement ;
4.- une indemnité de fonction.

- Pour les catégories C2, C3, C4, C5 :

5.- une indemnité de résidence,
6.- une indemnité de sujétion ;
7.- une indemnité de logement ;
8.- une indemnité de transport.

- Pour les catégories C6 et C7 :

9.- une indemnité de résidence ;
10.- une indemnité de sujétion ;
11.- une indemnité de logement.
12.- une indemnité de transport.

L'agent comptable en sus des indemnités de sa catégorie, bénéficie d'une indemnité de responsabilité.

Les fonctionnaires perçoivent mensuellement en même temps que les salaires, les prestations et indemnités à caractère familial, au taux fixé par le C.A.
Les agents décisionnaires sont affilés à l'Office de Sécurité Sociale et perçoivent les prestations familiales auxquelles ils peuvent prétendre auprès dudit Office.

Article 38 .- En cas de rapatriement sanitaire d'un membre de la famille de l'agent, les frais de retour sont à la charge de l'EISMV.

Tout fonctionnaire titulaire à la fin de son détachement perçoit à son départ une indemnité de cessation de service égale au salaire mensuel moyen des douze derniers mois de service effectué multiplié par le nombre d'années de service à la fin de son détachement. Cette somme ne devra pas dépasser douze mois de salaire.

Toutefois ne bénéficie pas de cette indemnité :
- le fonctionnaire qui aura pris l'initiative de mettre fin à son détachement ;
- le fonctionnaire qui aura été l'objet d'une mesure disciplinaire au sein de l'Ecole.

Article 39. - L'EISMV contracte pour ses fonctionnaires et agents des catégories HC, CE, C1, C2 et C3, une assurance de voyage et d'accident de travail couvrant toute la période de leurs activités auprès de l'EISMV.

Article 40. - Un capital décès sera versé aux ayant droits des agents de l'EISMV décédés au cours de la période pendant laquelle ils sont au service de l'EISMV.

Ce capital décès comprendra la solde nette annuelle de l'agent décédé, ainsi qu'une majoration familiale d'un mois de salaire de base par enfant légitime ou naturel. reconnu.

Article 41. - Les personnels de l'EISMV bénéficient pour eux-mêmes et leur famille d'une prise en charge par le budget de l'EISMV égale aux 4/5 des frais pour soins médicaux et d'hospitalisation dans les formations sanitaires et hospitalières publiques du pays siège.

En 1ère catégorie pour le personnel HC, CE et C1 ;

en 2ème catégorie pour le personnel C2, à C5 ;

en 3ème catégorie pour le personnel C6 et C7.

En aucun cas, les obligations financières de l'EISMV ne sauraient excéder la charge qui aurait résulté des soins médicaux ou d'hospitalisation donnés dans une formation administrative, en tenant compte du groupe auquel appartient l'agent.

Article 42.- L'EISMV met un logement meublé à la disposition de ses agents, de la catégorie C1.

Les autres agents des autres catégories bénéficient ddes indemnités ainsi que des prestations et indemnités à caractère familail fixées par le Conseil d'Administration et qui sont payées mensuellement en même temps que le traitement. Le nombre d'enfants pris en charge est celui fixé par la réglementation en vigueur dans le pays siège.

Le montant de la somme pour le mobilier est fixée par le C.A en fonction des catégories.

Article 43.- Le Directeur et le Secrétaire Général bénéficient de véhicules de fonction.

Les fonctionnaires de la catégorie C1 ne disposant pas d'un véhicule de service bénéficient d'une indemnité compensatrice destinée à tenir compte des frais supportés.

Le montant de cette indemnité, attribuée forfaitairement par mois, est fixé par le Conseil d'administration.

Article 44.- Des prestations en nature pour un montant mensuel fixé par le CA sont accordées par l'EISMV au Directeur et au Secrétaire Général.
Ces prestations en nature concernent l'électricité, le gaz, l'eau, les produits d'entretien et le téléphone.
Le Directeur et le Secrétaire Général bénéficient chacun d'un domestique.

## CHAPITRE XI. - CONGES - MISSIONS et DEPLACEMENTS

Article 45.- Le fonctionnaire ou l'agent contractuel provenant d'un autre Etat que celui dans lequel siège l'organisme auprès duquel il est en service, a droit à un congé annuel de deux mois à passer dans son pays d'origine.
Un titre de transport lui sera délivré ainsi qu'aux membres de sa famille régulièrement à charge.

Le fonctionnaire ou l'agent contractuel recruté sur place, bénéficie d'un congé annuel d'un mois, pouvant être pris en une seule fois ou fractionné suivant les nécessités du service.

En cas de départ anticipé, pour quelque motif que ce soit, les personnes visées au présent article auront droit à un congé proportionnel au temps de séjour effectué, ou en ce qui concerne les contractuels, à une indemnité compensatrice équivalente.

La durée du congé annuel est amputée, dans tous les cas, du temps des autorisations d'absence considérées comme fractions de congé, ainsi qu'il est prévu à l'article ci-dessous.

Article 46.-Indépendamment des congés fixés à l'article ci-dessous les personnels de l'EISMV peuvent bénéficier d'autorisation d'absence non déductible du congé et avec solde, à l'occasion d'évènements familiaux, tels que naissance d'un enfant légalement déclaré, mariage de l'intéressé ou de son enfant, décès, ou maladie grave constatés du conjoint, du père, de la mère, des ascendants ou d'un enfant à la charge de l'intéressé.

.../

Dans tous les autres cas, une autorisation d'absence accordée en dehors du congé ne peut excéder 3 jours sauf autorisation préalable accordée par le Directeur.

Article 47.- Le fonctionnaire détaché et l'agent recruté par contrat, bénéficient de congé de maladie et de congé de maternité, dans les mêmes conditions que celles fixées pour les personnels homologues de la Fonction Publique de l'Etat où ils sont en service.

Article 48.- Les fonctionnaires et agents contractuels provenant d'un Etat autre que celui où siège l'EISMV, bénéficient de la gratuité des frais de voyage pour eux-mêmes et les membres de leur famille lorsqu'ils se rendent dans leur pays d'origine en vue de jouir de leurs congés et lorsqu'ils en reviennent.

Le classement des fonctionnaires et agents au point de vue voyage, les conditions de missions et déplacements, les taux des indemnités correspondantes, ainsi que la quantité des bagages transportés aux frais de l'EISMV, sont fixés par le C.A.

## CHAPITRE XII - RETRAITE

Article 49.- Le fonctionnaire détaché subit la retenue légale pour pension sur son traitement de grade dans son corps d'origine, au profit de la caisse de retraite à laquelle il est affilié.

La contribution budgétaire qui est celle prévue par la réglementation applicable au fonctionnaire dans son Etat d'origine, est à la charge du budget de l'EISMV.

Les contractuels et décisionnaires sont soumis au régime de sécurité sociale de l'Etat de service.

Article 50.- L'âge de la retraite est fixé pour les fonctionnaires conformément aux dispositions en vigueur dans leur pays d'origine et pour les contractuels et les décisionnaires conformément aux dispositions en vigueur dans le pays siège.

## CHAPITRE XIII - SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 51.- Les sanctions disciplinaires applicables au personnel administratif, technique et de service de l'EISMV par ceux chargés de leur nomination sont :

pour tous les fonctionnaires et agents

GRILLE DE SALAIRES DES PERSONNELS ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET DE SERVICE DE L'EISMV

| Catégories | Salaire de Base | Indemnité de Résidence % | Indemnité de Fonction | Indemnité d'éloignement 20% | Indemnité spéciale EISMV 10 % | Indemnité de logement | Transport | Total Brut |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| HC (Directeur) Rémunération Brute de son Grade d'Enseignant plus une Indemnité de Fonction fixée par le C.A | | | | | | | | |
| CE | 249 600 | 37 440 15 % | 80 000 | 49 920 | - | - | - | 416 960 |
| C1 | 169 000 | 25 350 15 % | 50 000 | 33 800 | - | - | - | 278 150 |
| C2 | 150 000 | 22 500 15 % | - | - | 15 000 | 15 000 | 2 800 | 205 300 |
| C3 | 120 000 | 18 000 15 % | - | - | 12 000 | 15 000 | 2 800 | 167 800 |
| C4 | 100 000 | 15 000 15 % | - | - | 10 000 | 15 000 | 2 800 | 142 800 |
| C5 | 63 800 | 12 760 20 % | - | - | 6 380 | 10 000 | 2 800 | 95 740 |
| C6 | 35 000 | 7 000 20 % | - | - | 3 500 | 5 000 | 2 800 | 53 300 |
| C7 | 25 000 | 5 000 20 % | - | - | 2 500 | 5 000 | 2 800 | 40 300 |

VI/3 Ann. 5

ECOLE INTER-ETATS
DES SCIENCES ET MEDECINE VETERINAIRES
DE DAKAR

---

# STATUT DU PERSONNEL ENSEIGNANT

# DE

# L'ECOLE INTER-ETATS DES SCIENCES ET MEDECINE VETERINAIRES

---

COTONOU, 27 Juin 1979

ECOLE INTER-ETATS
DES SCIENCES ET MEDECINE
VETERINAIRES DE DAKAR

# STATUT DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'ECOLE INTER-ETATS DES SCIENCES ET MEDECINE VETERINAIRES

## PREAMBULE

Vu la Charte de l'OCAM ;

Vu la Convention portant création de l'Ecole Inter-Etats des Sciences et Médecine Vétérinaires ;

Vu le statut du personnel enseignant adopté par le Conseil d'Administration de l'EISMV à Lomé (17-21 Avril 1972) ;

Vu la Résolution n° 1 du Conseil d'Administration de l'EISMV réuni à Dakar du 11 au 13 Octobre 1972 ;

Vu la Résolution n° 6/CA/78 adoptée par le Conseil d'Administration lors de sa session du 29 au 31 Mars 1978 ;

CONSIDERANT la nécessité de définir dans un acte écrit, la situation particulière du corps enseignant de l'EISMV et notamment ses droits et obligations.

## TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er.- Le présent statut s'applique aux personnels enseignants recrutés par l'EISMV. Les enseignants de l'Assistance Technique sont régis par les dispositions contenues dans les conventions de Coopération entre les pays d'origine et l'EISMV.

Article 2 .- Ces personnels sont répartis dans les départements suivants :

1 - Pharmacie - Toxicologie
2 - Physique Médicale - Chimie biologique
3 - Anatomie - Histologie - Embryologie
4 - Physiologie - Pharmacodynamie - Thérapeutique
5 - Parasitologie - Maladies parasitaires - Zoologie

./...

6 - Hygiène et Industries des Denrées Alimentaires d'Origine Animale
7 - Médecine et Anatomie Pathologique
8 - Reproduction et Chirurgie
9 - Pathologie Générale, Microbiologie, Immunologie, Pathologie Infectieuse
10 - Zootechnie - Alimentation - Droit - Economie

Des départements nouveaux pourront être créés en cas de besoin par le Conseil d'Administration.

Article 3 .- Un Organigramme proposé par le Conseil d'Etablissement et approuvé par le Conseil d'Administration détermine la nature, la qualification des emplois et leur nombre.

Article 4 .- Les personnels de l'EISMV sont tenus d'exécuter les tâches qui leur sont confiées ; ils sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle et devront s'abstenir de tout acte susceptible de mettre en cause soit l'EISMV, soit les Etats Membres et leur Gouvernement.

Ils ne peuvent se voir imposer des activités présentant un caractère étranger au service.

Il leur est interdit de se livrer à des activités politiques dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 5 .- Tout recrutement à l'EISMV est subordonné à la création ou à la vacance d'un emploi, à l'observation des limites résultant des effectifs budgétaires et des crédits disponibles. Il est également subordonné dans la mesure du possible à une répartition équitable entre les Etats membres. Il doit correspondre à la nature, à la spécialité, à la qualification et à la catégorie de l'emploi vacant.

Article 6 .- Tout candidat à un emploi d'enseignant titulaire à l'EISMV doit remplir les conditions suivantes :

1 - avoir la nationalité d'un Etat signataire de la Convention de Création de l'EISMV ou y adhérant par la suite ;
2 - être âgé de 18 ans au moins et de 60 ans au plus ;
3 - jouir de ses droits civiques et être de bonne moralité ;
4 - être en position régulière au regard des lois sur le service national ou sur l'Armée, en vigueur dans l'Etat dont il est ressortissant ;

./...

5 - remplir les conditions d'aptitude physique exigées des personnes appelées normalement à occuper un emploi analogue dans la fonction publique des Etats membres.

Article 7 .- Tout candidat à un emploi à l'EISMV doit produire un dossier comportant les pièces suivantes pour :

a) Candidat à un emploi titulaire

1 - Une demande de détachement dans l'emploi à pourvoir transmise par l'Etat d'origine ;

2 - Un curriculum vitae certifiée conforme par son administration d'origine ;

3 - Un certificat de visite médicale prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude physique indiquées à l'article 6 ci-dessus, délivré par les autorités médicales agréées par l'Etat où il est recruté ;

4 - copie certifiée conforme des diplômes obtenus.

b) Candidat à un emploi contractuel

1 - Une demande de recrutement dans l'emploi à pourvoir

2 - Un extrait d'acte de naissance ou de jugement en tenant lieu, depuis moins d'un an ;

3 - Un extrait de casier judiciaire de moins de trois mois ;

4 - Un état signalétique des services, ou toute autre pièce attestant la régularité de sa situation au regard des lois sur le service national ou sur l'Armée ;

5 - Un certificat de visite médicale prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude physique indiquées à l'article 6 ci-dessus, délivré par les autorités médicales agréées dans l'Etat où il est recruté ;

6 - Une copie certifiée conforme de ses titres, diplômes, attestations de qualification ;

7 - Une attestation régulièrement établie, des emplois publics ou privés précédemment occupés et indiquant leur durée.

Article 8 .- Le Directeur de l'EISMV centralise les offres d'emploi et porte immédiatement à la connaissance des Etats membres, les vacances et les créations d'emploi.

./...

Pour chaque emploi, il définit de façon précise sa nature, sa spécialité, sa catégorie et la rémunération qui y est rattachée. Il indique les pièces à fournir pour la constitution des dossiers de candidature et fixe le délai dans lequel les candidatures doivent lui parvenir et qui ne peut être inférieur à quatre mois à compter de la date de notification du recrutement.

Les Etats membres doivent faire diligence pour assurer la meilleure diffusion de l'avis de recrutement, les dossiers de candidatures sont adressés au Directeur de l'EISMV par l'intermédiaire du Ministre compétent de chaque Etat.

Article 9 .- Le Directeur de l'EISMV fait connaître aux Etats membres les candidatures retenues selon les modalités définies ci-dessus pour chaque catégorie de personnel.

Le fonctionnaire d'un Etat signataire de la Convention de création de l'EISMV ou y adhérant par la suite dont la candidature a été agréée, est détaché auprès de l'EISMV pour une période de cinq ans congés compris. Le détachement prend effet à compter de la date de départ de l'intéressé du pays où il est recruté. Il est renouvelable indéfiniment.

Les personnels non fonctionnaires sont engagés selon les modalités prévues au titre II du présent statut.

## TITRE II - CONDITIONS DE RECRUTEMENT ET D'EMPLOI

Article 10.- Les personnels enseignants de l'EISMV comprennent un corps d'enseignants titulaires : professeurs, maîtres de conférences et maîtres-assistants et des enseignants contractuels : professeurs associés, maîtres de conférences associés, chargés d'enseignement et les assistants docteurs vétérinaires et des assistants non docteurs vétérinaires.

Ils peuvent s'adjoindre pour collaborateurs des moniteurs de travaux pratiques.

Article 11.- Les professeurs et les maîtres de conférences titulaires sont nommés par le Conseil d'Administration, sur présentation du Conseil d'Etablissement de l'EISMV siégeant en formation restreinte comprenant le Directeur et les seuls enseignants de grade au moins égal à celui du poste pour lequel il est fait acte de candidature.

./...

Article 12.- La nomination au poste de Professeurs titulaires est subordonnée à la vacance ou à la création d'un poste.

Un concours sur titres est ouvert pour le poste à pourvoir.

Pour participer au concours, les candidats doivent être âgés de 30 ans au moins, justifier du grade de docteur vétérinaire, avoir satisfait aux conditions de nomination au grade de professeur définies par le CAMES dans le cadre des comités consultatifs inter-africains ou posséder tout autre titre admis en équivalence par le CAMES.

Article 13.- Dans chaque enseignement prévu à l'article 2 des présents statuts, pour être nommés Maîtres de Conférences, les candidats doivent justifier du grade de Docteur Vétérinaire, avoir satisfait aux conditions de recrutement des Maîtres de Conférences définies par le CAMES dans le cadre des comités Inter-africains ou posséder tout autre titre admis en équivalence par le CAMES.

Article 14.- Les conditions du service d'enseignement des Professeurs et Maîtres de Conférences sont fixées par le Conseil d'Administration sur proposition du Conseil d'Etablissement réuni, en formation restreinte, dans les conditions prévues à l'article 12 de la Convention de NDJAMENA (ex Fort-Lamy).

En plus du temps consacré à la recherche, ils sont tenus de participer aux services d'examen, à la gestion des départements et laboratoires, aux réunions et travaux des Conseils et Assemblées et diriger les travaux des étudiants et chercheurs.

Article 15.- Les Maîtres-Assistants sont nommés par le Conseil d'Administration sur présentation du Conseil d'Etablissement siègeant en formation restreinte comprenant le Directeur et les seules enseignants de grade au moins égal à celui du poste pour lequel il est fait acte de candidature.

Les Maîtres-Assistants sont recrutés, soit par voie d'un concours sur épreuves ouvert aux Assistants de l'EISMV titulaires du Doctorat-Vétérinaire et ayant au moins un an d'ancienneté, soit sur une liste d'aptitude ouverte aux Assistants de l'EISMV titulaires du Doctorat-Vétérinaire et ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans ce poste.

./...

Article 16.- Les obligations de service d'enseignement et de recherche des Maîtres-Assistants sont fixées par le Conseil d'Administration sur proposition du Conseil d'Etablissement réuni en formation restreinte dans les conditions prévues à l'article 12 de la Convention de NDJAMENA (ex Fort-Lamy). Ils exercent leurs fonctions sous l'autorité du Professeur ou du Maître de Conférences responsable de l'enseignement.

Article 17.- Les Maîtres-Assistants sont nommés en qualité de stagiaire. La durée du stage est de deux ans. Cette durée peut être réduite à un an pour les Maîtres-Assistants ayant exercé pendant trois ans les fonctions d'Assistants.

A l'issue du stage, les Maîtres-Assistants sont soit titularisés, soit astreints à une nouvelle année de stage, soit écartés du corps des Maîtres-Assistants, par le Conseil d'Administration sur proposition du Conseil d'Etablissement siègeant en formation restreinte.

Article 18.- Les Professeurs associés et les Maîtres de Conférences associés sont nommés par le Conseil d'Administration, sans condition de grade universitaire, ni de nationalité, sur présentation du Conseil d'Etablissement siègeant en formation restreinte.

Ils sont nommés pour une durée de deux ans au maximum, renouvelable.

Article 19.- Les Professeurs et Maîtres de Conférences associés sont astreints aux mêmes obligations de service que les Professeurs et Maîtres de Conférences. Ils assistent avec voix délibérative aux séances des Assemblées ou Conseils. Ils peuvent faire partie des jurys d'examen et des jurys de thèse.

Article 20.- Les Chargés d'enseignement à temps plein sont nommés sans condition de nationalité par le Conseil d'Administration sur présentation du Conseil d'Etablissement parmi les titulaires du Doctorat-Vétérinaire justifiant de titres et travaux jugés suffisants. Ils font l'objet d'une nomination annuelle renouvelable quatre fois au maximum.

Ils sont assimilés en ce qui concerne leurs obligations d'enseignement et de recherche aux Maîtres de Conférences.

Article 21.- Peuvent être chargées d'enseignement à temps partiel ou chargées de cours, des personnalités scientifiques de toutes nationalités justifiant de titres et travaux jugés suffisants. La nomination est faite chaque année par le Conseil d'Administration sur présentation du Conseil d'Etablissement.

./...

Article 22.- Les Assistants docteurs vétérinaires sont nommés pour un an renouvelable quatre fois par le Directeur après que le dossier de candidature ait reçu l'approbation du Conseil des Professeurs et l'accord du pays dont le candidat est originaire.

Article 23.- Les Assistants sont chargés des travaux pratiques et des travaux dirigés. Ils assurent leurs fonctions sous l'autorité du Professeur ou du Maître de Conférences responsable et sous la direction des Maîtres-Assistants.

Article 24.- Les moniteurs de travaux pratiques sont nommés à titre temporaire par le Directeur sur présentation du Conseil d'Etablissement.

Ils sont choisis parmi les titulaires du Certificat de fin d'études vétérinaires préparant leur thèse de Doctorat-vétérinaire, parmi les étudiants de 4ème et 5ème Années, les titulaires de la maîtrise es-sciences ou les candidats ayant atteint un niveau d'études jugé équivalent.

Ils sont chargés sous l'autorité des Maîtres-Assistants et des Assistants de guider les étudiants.

## TITRE III - REMUNERATION - AVANCEMENT ET AVANTAGES DIVERS

Article 25.- La situation des personnels enseignants en ce qui concerne la rémunération, l'avancement et les avantages divers est règlementée comme suit :

### A - CHAPITRE PREMIER : DE LA REMUNERATION

Article 26.- Les salaires de base et les indemnités perçues par les personnels enseignants de l'EISMV sont fixés conformément aux barèmes des traitements arrêtés par le Conseil d'Administration.

Article 27.- Les personnels enseignants de l'EISMV peuvent bénéficier d'indemnités pour les cours complémentaires dispensés en sus de leurs horaires normaux et de primes de recherches. Les taux sont fixés par le Conseil d'Administration.

Sont exclus du bénéfice des primes de recherches les enseignants qui en sus de leur traitement principal perçoivent des rémunérations accessoires au titre d'activités publiques ou privées permanentes dont le total est supérieur ou égal à celui de ladite prime.

./...

Lorsque le total des rémunérations accessoires est inférieur à celui de la prime de recherche, la somme perçue à ce titre sera la différence entre les deux.

Article 28.- Le budget de l'EISMV supporte les indemnités afférentes aux déplacements à l'intérieur du pays siège ou à l'étranger nécessités par le service. Le taux de ces indemnités est fixé par le Conseil d'Administration.

Article 29.- Des indemnités ainsi que les prestations et indemnités à caractère familial fixées par le Conseil d'Administration sont payées mensuellement en même temps que le traitement. Le nombre d'enfants pris en charge est celui fixé par la règlementation en vigueur dans le pays siège.

## B - CHAPITRE DEUXIEME : DE L'AVANCEMENT

Article 30.- L'avancement d'échelon dans chaque corps se fait chaque année dans les conditions suivantes :

1° - Pour les Professeurs

Au choix, tous les deux ans ou à l'ancienneté tous les trois ans.

2° - Pour les Maîtres de Conférences

Au choix, tous les deux ans ou à l'ancienneté tous les trois ans.

3° - Pour les Maîtres-Assistants

a) - Dans la deuxième classe

Au choix tous les deux ans ou à l'ancienneté tous les trois ans.

b) - Dans la première classe

Au choix tous les deux ans ou à l'ancienneté tous les trois ans.

./...

- L'accès de la 1ère classe est réservé aux Maîtres-Assistants qui n'ont pas satisfait aux conditions de recrutement des Maîtres de Conférences prévues pour l'Ecole ou qui ne possèdent pas, soit un titre reconnu équivalent par le CAMES, lorsqu'ils comptent dix ans d'ancienneté dans le troisième échelon de la deuxième classe.

Article 31. - Les promotions visées à l'article 30 ci-dessus sont prononcées par le Conseil d'Administration de l'EISMV sur proposition du Conseil d'Etablissement siégeant en formation restreinte comprenant le Directeur et les seuls enseignants de grade supérieur à celui du candidat. Dans ce cas, les délibérations sont secrètes.

C - CHAPITRE III : DES AVANTAGES DIVERS

Article 32.- Les frais de voyage des personnels enseignants engagés par l'EISMV et de leur famille, de leur lieu de recrutement à leur lieu d'affectation et réciproquement, à la fin du séjour, sont à la charge de l'Ecole.

Le tonnage des bagages à la charge de l'Ecole, est celui accordé aux personnels homologues de la Fonction Publique de l'Etat où est établie l'Ecole.

Pour l'application du présent article sont considérés comme membres de la famille le conjoint et les enfants légitimes ou naturels reconnus.

Article 33.- Le budget de l'EISMV supporte le transfert en cas de décès du corps du fonctionnaire de l'agent, de son conjoint ou de ses enfants légalement à la charge au regard des prestations familiales.

Article 34.- Le personnel enseignant fonctionnaire ou contractuel a droit à un congé annuel entre les deux sessions d'examens sanctionnant une année d'études.

Pour le personnel enseignant provenant d'un Etat autre que celui du siège de l'EISMV, le congé peut être pris dans ses foyers. Dans ce cas, les frais de voyages pour lui et sa famille sont à la charge de l'EISMV.

./...

ARTICLE 35 : Pour l'enseignant titulaire, en cas de maladie entraînant le rapatriement sanitaire ou l'octroi d'un congé de longue durée, la rémunération de l'agent continue dans les conditions fixées pour les personnels homologues de la fonction publique de l'Etat où siège l'EISMV.

Dans le même cas l'enseignant contractuel bénéficie du régime des congés de maladies prévu par le code du travail de l'Etat de séjour. Il est mis fin au contrat à l'expiration d'une période de six mois. Les frais de voyage de retour sont, dans ces cas, supportés par l'EISMV.

ARTICLE 36 : En cas de rapatriement sanitaire d'un membre de la famille de l'agent, pris au sens défini dans l'article 30 ci-dessus, les frais de voyage de retour sont à la charge de l'EISMV.

ARTICLE 37 : La réparation des accidents du travail subis par les enseignants contractuels sera assurée dans les conditions prévues par la législation en vigueur dans l'état de séjour.

ARTICLE 38 : L'EISMV contracte pour ses enseignants une assurance de voyage et d'accident de travail couvrant toute la période de leurs activités auprès de l'EISMV.

ARTICLE 39 : Un capital décès sera versé aux ayants-droits des enseignants de l'EISMV décédés au cours de la période pendant laquelle ils sont au service de l'EISMV.

Ce capital décès comprendra la solde nette annuelle de l'enseignant décédé, ainsi qu'une majoration familiale d'un mois de salaire de base par enfant légitime ou naturel reconnu.

ARTICLE 40 : Les enseignants de l'EISMV bénéficient pour eux-mêmes et leur famille d'une prise en charge par le budget de l'EISMV égale aux 4/5 des frais pour soins médicaux et d'hospitalisation dans les formations sanitaires et hospitalières publiques du pays du siège.

En aucun cas, les obligations financières de l'EISMV ne sauraient excéder la charge qui aurait résulté des soins médicaux ou d'hospitalisation données dans une formation administrative, en tenant compte du groupe auquel appartient l'agent.

.../...

ARTICLE 41 : Le montant de la somme prévue pour l'acquisition du mobilier est fixé par le Conseil d'Administration en fonction des catégories.

ARTICLE 42 : Les litiges éventuels soulevés par, ou à l'occasion de l'application des présents statuts, aux personnels contractuels ainsi que ceux survenus à la suite d'une rupture de contrat, sont du ressort des tribunaux du travail du lieu d'emploi.

ARTICLE 43 : Chaque année, dans le cadre du budget, le Conseil d'Administration met à la disposition du personnel enseignant, un contingent de missions d'études, qui seront réparties par le Directeur, selon les nécessités du service.

ARTICLE 44 : En vue de leur promotion dans le grade, des stages de perfectionnement peuvent être accordés par le Conseil d'Administration au personnel enseignant de l'EISMV.

Pendant ce stage, l'enseignant bénéficie de son traitement, d'une indemnité mensuelle d'expatriement et d'une assurance maladie. Quand la durée du stage est supérieure à un an, il peut être accompagné de sa famille. Dans ce cas aussi les frais de voyages et l'assurance maladie pour lui et sa famille sont à la charge de l'EISMV.

ARTICLE 45 : Le fonctionnaire détaché subit la retenue légale pour pension sur son traitement de grade dans son corps d'origine au profit de la caisse de retraite à laquelle il est affilié.

L'enseignant contractuel, subit la retenue légale pour pension sur son traitement de grade dans son corps d'origine, au profit de la caisse de retraite à laquelle il est affilié.

Dans les deux cas la contribution budgétaire prévue par la règlementation est à la charge du budget de l'Ecole.

..../...

ARTICLE 46 : L'enseignant nommé Directeur, est rémunéré conformément à sa situation de grade et perçoit des avantages, fixés par le Conseil d'Administration et liés à ses charges administratives.

Les charges administratives sont définies dans le statut de l'Ecole.

TITRE IV - DE LA DISCIPLINE

ARTICLE 47 : Le Directeur, assisté du Conseil d'Etablissement réuni en formation restreinte peut infliger aux assistants, l'avertissement ou le blâme et en cas de faute grave le non renouvellement de leur emploi.

ARTICLE 48 :Pour les autres personnels enseignants, les affaires disciplinaires sont à la compétence d'une Commission nommée et présidée par le Président du Conseil d'Administration et composée du Directeur de l'EISMV et de quatre membres de l'enseignement Supérieur de grade au moins égal à celui de l'enseignant en cause, et dont deux désignés par leurs collègues appartiennent à l'EISMV.

Les peines disciplinaires qui peuvent être prononcées sont : l'avertissement, le blâme, la réduction d'ancienneté d'échelon, l'abaissement d'échelon, la proposition au Conseil d'Administration de la prononciation de la fin du détachement.

ARTICLE 49 : Aucune sanction disciplinaire ne peut être prise sans que l'enseignant mis en cause ait été en mesure de se défendre ou de se faire assister.

.../...

TITRE V - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 50 : Le présent statut qui sera annexé à la Convention portant création de l'Ecole Inter-Etats des Sciences et Médecine Vétérinaires, entrera en vigueur dès son adoption par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'OCAM, sur recommandation du Conseil d'Administration.

ARTICLE 51 : Le présent statut pourra être révisé à la demande d'un Etat signataire de la Convention de création de l'Ecole, ou y adhérant par la suite, sur proposition du Conseil d'Etablissement par le Conseil d'Administration. Les clauses révisées entreront en vigueur dans les conditions prévues à l'article ci-dessus.

Fait à Lomé, le 21 avril 1972
Modifié à Cotonou, le 27 juin 1979

en langue française et
en double exemplaire.

.../...

ANNEXE I -

## -=- PROJET DE BAREMES ET SALAIRES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'EISMV -=-

1° - MONITEURS :

Il leur sera alloué une indemnité pour service rendu. Le taux est fixé par le Conseil d'Administration.

2° - LE CORPS ENSEIGNANT PROPREMENT DIT

Il comprend selon les statuts : les Assistants, les Maîtres-Assistants, les Maîtres de Conférences, les Professeurs, les Maîtres de Conférences associés, les Professeurs associés, les Chargés d'enseignement.

a) - Le salaire arrêté comprend :

- 1 salaire de base,
- 1 indemnité d'enseignement qui sera de 30 p. 100 du salaire de base,
- 1 indemnité de résidence qui sera de 15 p. 100 du salaire de base,
- 1 indemnité forfaitaire de transport fixée par le Conseil d'Administration.

b) - Proposition de Barême des salaires du Corps enseignant

(Voir tableau à la page suivante).

# GRILLE DE SALAIRES DU CORPS ENSEIGNANT

## DE L'E. I. S. M. V

| CORPS ENSEIGNANT | Salaire de base | Indemnité d'Enseignement 30 % | Indemnité de Résidence 15 % | Indemnité de transport | Total Brut |
|---|---|---|---|---|---|
| Moniteur taux horaire de travail effectif : 750 F CFA | | | | | |
| Assistant | 170 000 | 51 000 | 25 500 | 20 000 | 266 500 |
| Maître-Assistant - 2ème classe | | | | | |
| 1er échelon pendant stage | 190 000 | 57 000 | 28 500 | 25 000 | 300 500 |
| 1er échelon après stage | 200 000 | 60 000 | 30 000 | 25 000 | 315 000 |
| 2ème échelon | 210 000 | 63 000 | 31 500 | 25 000 | 329 500 |
| 3ème échelon | 220 000 | 66 000 | 33 000 | 25 000 | 344 000 |
| - 1ère classe | | | | | |
| 1er échelon | 230 000 | 69 000 | 34 500 | 25 000 | 358 500 |
| 2ème échelon | 240 000 | 72 000 | 36 000 | 25 000 | 373 000 |
| 3ème échelon | 250 000 | 75 000 | 37 500 | 25 000 | 387 500 |
| 4ème échelon | 260 000 | 78 000 | 39 000 | 25 000 | 402 000 |
| Maître de Conférences | | | | | |
| 1er échelon | 240 000 | 72 000 | 36 000 | 30 000 | 378 000 |
| 2ème échelon | 260 000 | 78 000 | 39 000 | 30 000 | 407 000 |
| 3ème échelon | 290 000 | 87 000 | 43 500 | 30 000 | 450 500 |
| 4ème échelon | 320 000 | 96 000 | 48 000 | 30 000 | 494 000 |
| Professeur | | | | | |
| 1er échelon | 310 000 | 93 000 | 46 500 | 30 000 | 479 500 |
| 2ème échelon | 325 000 | 97 500 | 48 750 | 30 000 | 501 250 |
| 3ème échelon | 340 000 | 102 000 | 51 000 | 30 000 | 523 000 |
| 4ème échelon | 355 000 | 106 500 | 53 250 | 30 000 | 544 750 |

.../...

VI/3 Ann. 6a

# TABLEAU COMPARATIF

## DE DIFFERENTS REGLEMENTS PORTANT STATUTS DU PERSONNEL

## S O M M A I R E

# TABLEAU COMPARATIF DE DIFFERENTS REGLEMENTS PORTANT STATUTS DU PERSONNEL

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| "Règlement portant Statut du personnel" | "Statut du personnel administratif technique et de service de l'Ecole Inter-Etats des Sciences et Médecine Vétérinaires EISMV"<br>Fait à Lomé le 21 avril 1972 | "Projet de règlement portant Statut du personnel administratif des entreprises communes de l'OCAM" | Projet de "Règlement portant Statut du personnel administratif, technique et de service" |
| adopté par le Conseil des Ministres de l'OCAM, le 18 mars 1978 à Cotonou. | modifié à Cotonou le 27 juin 1979 par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'OCAM. | élaboré par le BAMREL à la suite de la première réunion OCAM/Entreprises Communes, 17/19 mars 1980 à Cotonou. | proposé par l'EAMAU pour son personnel administratif, technique et de service. |

# SOMMAIRE

| 1 - OCAM | | | 2 - EISMV | | | 3 - BAMREL | | | 4 - EAMAU | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages |
| | TIRE I - DISPOSITIONS GENERALES | | | | | | TITRE I - DES DISPOSITIONS GENERALES | | | TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES | |
| | Chap. 1 Objet et portée | | | Chap. I Définition-Objet et portée | | | Chap. 1 Objet et portée | | | Chap. 1 Objet et portée | |
| 1/2 | - Définition | 1 | 1 | - Définition | 1 | 1 | - Définition | 1 | 1 | - Définition | 1 |
| | | | 2 | - Attribution des pouvoirs de gestion | 1 | | | | | | |
| | Chap. 2 Classification et définition des emplois. | | | Chap.II Classification et définition des emplois. | | | | | | | |
| 3/4 | - Personnel concerné | 2 | 3 | ..... | 2 | 2 | ..... | 2 | 2 | ..... | 2 |
| 5 | - Egalité devant l'emploi. | 3 | 4 | ..... | 3 | | (N.B.Les dispositions de l'article 5/OCAM ont été reprises dans l'article 15/BAMREL et 15/EAMAU page 18) | | | | |
| 6 | - Organigramme | 3 | 5 | ..... | 3 | 3 | ..... | 3 | 3 | ..... | 3 |
| 7 | - Catégories d'emploi. | 4 | 6 | ..... | 4 | 4 | ..... | 4 | 4 | ..... | 4 |

.../...

| 1 - OCAM | | | 2 - EISMV | | | 3 - BAMREL | | | 4 - EAMAU | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages |
| | (N.B. L'article 12 BAMREL ne figure pas dans les textes OCAM et EISMV). | | | | | 12 | Immunités et privilèges | 16 | 12 | ..... | 16 |
| | TITRE II - CONDITIONS GENERALES DU RECRUTEMENT ET AVANCEMENT | | | | | | TITRE II - DES CONDITIONS GENERALES DU RECRUTEMENT | | | TITRE II - DES CONDITIONS GENERALES DU RECRUTEMENT | |
| | Chap. 1 Conditions de recrutement | | | Chap. V Conditions et modalités de recrutement | | | | | | Chap. 1 Critères de recrutement | |
| 15 | - Conditions de recrutement | 17 | 14 | ..... | 17 | 13 | ..... | 17 | 13 | ..... | 17 |
| 16 | - Pouvoirs de nomination | 18 | 15 | ..... | 18 | 14 | ..... | 18 | 14 | ..... | 18 |
| | | | | | | 15 | - Egalité devant l'emploi (Voir art. 5/OCAM page 3) | 18 | 15 | ..... | 18 |
| 17 | - Conditions de recrutement (suite) | 19 | 16 | ..... | 19 | 16 | ..... | 18 | 16 | ..... | 18 |
| 18 | - -"- | 20 | 17 | ..... | 20 | | | | | | |
| 19 | - Composition du dossier de candidature | 20 | 18 | ..... | 20 | 17 | ..... | 20 | 17 | ..... | 20 |

.../...

| 1 - OCAM | | | 2 - EISMV | | | 3 - BAMREL | | | 4 - EAMAU | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Art | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages |
| 20 | - Engagements temporaires | 23 | 19 | ..... | 23 | | (N.B. Les dispositions de l'article 20/OCAM ne figurent pas dans les projets BAMREL et EAMAU) | | | | |
| | | | | Chap. VI | | | | | | | |
| | | | | Nomination | | | | | | | |
| 21 | - Nomination, qualification | 24 | 20 | ..... | 24 | 18 | ..... | 24 | 18 | ..... | 24 |
| 22 | - Mutation, mission | 28 | 21 | - Mission | 28 | 19 | ..... | 28 | 19 | ..... | 28 |
| 23 | - Exceptions au règlement | 28 | 22 | ..... | 28 | 20 | ..... | 28 | 20 | ..... | 28 |
| | Chap. 2 | | | Chap. VII | | | Chap. 1 | | | Chap. 2 | |
| | Procèdure d'engagement et de renouvellement de l'engagement | | | Procèdure de l'engagement et du renouvellement de l'engagement | | | De la procèdure d'engagement et du renouvellement de l'engagement | | | De la procèdure de l'engagement et du renouvellement de l'engagement | |
| 24 | - Procèdure d'engagement | 29 | 23 | ..... | 29 | 21 | ..... | 29 | 21 | ..... | 29 |
| 25 | - Détachement, durée du détachement | 31 | 24 | ..... | 31 | 22 | ..... | 31 | 22 | ..... | 31 |
| 26 | - Frais de voyage (recrutement) | 32 | 25 | ..... | 32 | 23 | ..... | 32 | 23 | ..... | 32 |
| | | | | | | | - Mode et modalités de transport | 33 | | ..... | 33 |

.../...

| 1 - OCAM | | | 2 - EISMV | | | 3 - BAMREL | | | 4 - EAMAU | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages |
| 27 | - Renouvellement ou fin de l'engagement | 36 | 26 | ..... | 36 | 24 | ..... | 36 | 24 | ..... | 36 |
| | | | 27 | - Fin du détachement<br>- Conditions<br>- Indemnités<br>- frais de retour<br>(N.B. Cet article correspond à | 37 | 25 | ..... | 37 | 25 | ..... | 37 |
| | | | | | | | l'article 55/OCAM cf. page 78) | | | | |
| | | | | | | 25 | - Fin du détachement ou du contrat - raisons disciplinaires | 39 | 26 | ..... | 39 |
| | | | 28 | - Charges financières EISMV<br>- déplacements<br>- décès<br>(N.B.Cet art. correspond à l'art. 56/OCAM cf. page 81) | 39 | | | | | | |
| | | | | | | 26 | - Congés maladie longue durée | 40 | 27 | ..... | 40 |
| | | | | | | | (N.B. Cet article correspond à l'article 57/OCAM cf. page 81 et à l'article 30/EISMV cf. page 43) | | | | |
| | | | | | | 27 | - Interruption du détachement | 41 | 28 | ..... | 41 |
| | | | | | | | (N.B.Cet article correspond à l'article 58/OCAM cf. page 82 et à l'article 31/EISMV cf. page 43) | | | | |

.../...

| 1 - OCAM | | | 2 - EISMV | | | 3 - BAMREL | | | 4 - EAMAU | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages |
| 28 | - Positions d'activité | 42 | 29 | ..... | 42 | | (N.B. Les dispositions de l'article 28/OCAM et 29/EISMV ne figurent pas dans les projets BAMREL et EAMAU) | | | | |
| | | | 30 | - Congés maladie longue durée (N.B. Cet article correspond à et 26/BAMREL et 27/EAMAU page | 43 | | l'article 57/OCAM cf. page 40) | | 81 | | |
| | | | 31 | - Interruption du détachement (N.B. Cet article correspond à et 28/EAMAU page 41) | 43 | | l'article 58/OCAM cf. page 82 | | et 27/BAMREL | | |
| | | | 32 | - Attributions du Directeur (N.B. Cet article correspond à l'article 31/OCAM cf.page 48) | 44 | | (N.B. Les dispositions de cet article ne figurent pas dans les projets BAMREL et EAMAU) | | | | |
| | | | | | | | TITRE IV - DE LA REMUNERATION DES AVANTAGES SOCIAUX ET DE L'AVANCEMENT | | | TITRE IV - DE LA REMUNERATION, DES AVANTAGES SOCIAUX ET DE L'AVANCEMENT | |
| | Chap. 3 Avancement | | | Chap. IX Appréciations - Avancements - Rémunérations | | | Chap. 1 Rémunération | | | Chap. 1 Rémunération | |

.../...

| 1 - OCAM | | | 2 - EISMV | | | 3 - BAMREL | | | 4 - EAMAU | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages |
| 29 | - Avancement | 45 | 33 | ..... | 45 | | (N.B. Les dispositions relatives à l'avancement se retrouvent dans les articles 39 et 40 BAMREL, 40 et 41 EAMAU cf. page 63) | | | | |
| 30 | - Commission d'avancement | 46 | 34 | ..... | 46 | | | | | | |
| | TITRE III - ATTRIBUTION DU SECRETAIRE GENERAL ADMINISTRATIF EN MATIERE DE PERSONNEL | | | | | | | | | | |
| 31 | ..... | 48 | | (N.B. L'EISMV a placé les dispositions de l'art. 31/OCAM en son art. 32 cf. page 44) | | | (N.B. Les dispositions de l'article 31/OCAM et 32/EISMV ne figurent pas dans les projets BAMREL et EAMAU) | | | | |
| | TITRE IV - REMUNERATION-AVANTAGES DIVERS ET PRIVILEGES | | | | | | | | | | |
| | Chap. 1 Fixation des traitements | | | | | | Chap. 1 Rémunération | | | Chap. 1 Rémunération | |
| 32 | - Fixation des traitements | 50 | 35 | ..... | 50 | 28 | ..... | 50 | 29 | ..... | 50 |
| 33 | - Rémunération | 36 | 50 | ..... | 50 | 29 | ..... | 50 | 30 | ..... | 50 |

.../...

| 1 - OCAM | | | 2 - EISMV | | | 3 - BAMREL | | | 4 - EAMAU | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages |
| | Chap. 2<br>Indemnités et avantages Sociaux | | | Chap. X<br>Privilèges et avantages Sociaux | | | Chap. 2<br>Avantages sociaux | | | Chap. 2<br>Avantages sociaux | |
| 34 | - Composition de la rémunération | 51 | 37 | ..... | 51 | 30 | ..... | 51 | 31 | ..... | 51 |
| | - Prestations familiales | 53 | | ..... | 53 | | ..... | 53 | | ..... | 53 |
| 35 | - Rapatriement sanitaire (frais) | 54 | 38 | ..... | 54 | 31 | ..... | 54 | 32 | ..... | 54 |
| | | | | - Cessation de service (N.B. Cet alinéa se retrouve dans l'article 55/OCAM 3e alinéa cf. page 79 et 51/BAMREL et 53/EAMAU cf.page 79) | | | | | | | |
| 36 | - Assurances | 55 | 39 | ..... | 55 | 32 | ..... | 55 | 33 | ..... | 55 |
| 37 | - Capital décès | 55 | 40 | ..... | 55 | 33 | ..... | 55 | 34 | ..... | 55 |
| | | | | | | 34 | - Augmentations de salaires (N.B.L'article 34/BAMREL ne se trouve pas dans les textes OCAM ET EISMV) | 57 | | (N.B.L'art. 34/BAMREL se retrouve dans l'art. 36/EAMAU cf.page 59) | |

.../...

| 1 - OCAM | | | 2 - EISMV | | | 3 - BAMREL | | | 4 - EAMAU | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art | Objet de l'article | Pages |
| 38 | - Frais médicaux | 57 | 41 | ..... | 57 | 35 | ..... | 57 | 35 | ..... | 57 |
| | | | | | | | - frais de scolarité (N.B. Cet alinéa de l'art. 35/BAMREL et figure pas dans les | 59 | | ..... | 59 |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | 36 | - Augmentation de salaires (NB. Cet art. correspond à l'art. 34/BAMREL (cf. page 57) et ne figure pas dans les textes OCAM et EISMV) | 59 |
| 39 | - Logement | 60 | 42 | - Logement - Prestations familiales | 60 | 36 | ..... | 60 | 37 | ..... | 60 |
| | Chap. 3 Privilèges | | | | | | | | | | |
| 40 | - Véhicules | 61 | 43 | ..... | 61 | 37 | ..... | 61 | 38 | ..... | 61 |
| 41 | - Avantages en nature | 62 | 44 | ..... | 62 | 38 | ..... | 62 | 39 | ..... | 62 |
| | | | | | | | Chap. 3 Avancement (N.B.Les dispositions relatives à l'avancement se trouvent dans les articles 29 et 30/OCAM cf. pages 45 à 48 et 33 à 34/EISMV, mêmes pages) | | | Chap. 3 Avancement | |

.../...

| 1 - OCAM | | | 2 - EISMV | | | 3 - BAMREL | | | 4 - EAMAU | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages |
| | | | | | | 39 | - Avancement | 63 | 40 | ..... | 63 |
| | | | | | | 40 | - Commission d'avancement | 63 | 41 | ..... | 63 |
| | TITRE V - CONGES ET DEPLACEMENTS | | | | | | TITRE V - DES CONGES ET DEPLACEMENTS | | | TITRE IV - DES CONGES | |
| | | | | Chap. XI Congés, Missions et déplacements | | | | | | | |
| 42 | - Congés | 65 | 45 | ..... | 65 | 41 | ..... | 65 | 42 | ..... | 65 |
| 43 | - Autorisations d'absence | 67 | 46 | ..... | 67 | 42 | ..... | 67 | 43 | ..... | 67 |
| 44 | - Congé maladie | 67 | 47 | ..... | 67 | 43 | ..... | 67 | 44 | ..... | 67 |
| | | | | | | | | | | Chap. 2 Des déplacements | |
| 45 | - Conditions missionset déplacements (frais voyage et de missions) | 68 | 48 | ..... | 68 | 44 | ..... (N.B. L'article 23/BAMREL (23/EAMAU) précise les modes et modalités du transport cf. page 32) | 68 | 45 | ..... | 68 |
| | TITRE IV Retraite | | | Chap. XII Retraite | | | TITRE VI - RETRAITE | | | | |
| 46 | - Retraite | 69 | 49 | ..... | 69 | 45 | ..... | 69 | | (N.B.Les articles relatifs à la retraite se trouvent aux n°s 51 et 52/EAMAU cf. pages 77 et 78) | |

.../...

| 1 - OCAM | | | 2 - EISMV | | | 3 - BAMREL | | | 4 - EAMAU | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages |
| | | | 50 | - Age de la retraite 69 (N.B. Cet article ne figure ni dans le texte OCAM, ni dans les projets BAMREL et EAMAU) | | | | | | | |
| | TITRE VII - DISCIPLINE | | | | | | TITRE VII - DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES | | | TITRE V - DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES | |
| | | | | Chap. XIII Sanctions disciplinaires | | | | | | | |
| 47 | Sanctions disciplinaires | 70 | 51 | ..... | 70 | 46 | ..... | 70 | 46 | ..... | 70 |
| 48 | - Création d'une commission administrative de discipline | 71 | 52 | ..... | 71 | 47 | ..... | 71 | 47 | ..... | 71 |
| 49 | - Composition de la commission administrative | 72 | 53 | ..... | 72 | 48 | ..... | 72 | 48 | ..... | 72 |
| 50 | - Compétence de la commission administrative | 73 | | (N.B. Les dispositions de l'article 50/OCAM ne figurent ni dans le texte EISMV, ni dans les projets BAMREL et EAMAU). | | | | | | | |
| 51/52 | - Sanctions<br>- Compétence du S.G.<br>- Résultats des sanctions | 74 | | (N.B. Les dispositions des articles 51 à 54/OCAM ne figurent pas dans le texte EISMV) | | 49/50 | ..... | 74 | 49/50 | ..... | 74 |

.../...

| 1 - OCAM | | | 2 - EISMV | | | 3 - BAMREL | | | 4 - EAMAU | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art | Objet de l'article | Pages |
| 53 | - Avis de la commission administrative | 76 | | | | | (N.B.Les dispositions des articles 53 et 54/OCAM ne figurent pas dans les projets BAMREL et EAMAU) | | | | |
| 54 | - Recours | 77 | | | | | | | | | |
| | TITRE VIII - CESSATION DE FONCTION | | | | | | TITRE VIII - DE LA CESSATION DES FONCTIONS | | | TITRE VI - DE LA RETRAITE ET DE LA CESSATION DE FONCTION | |
| | (N.B. Les dispositions relatives à la retraite se trouvent aux articles 46/OCAM 49-50/EISMV et 45 BAMREL cf. page 69). | | | | | | | | 51 | - Retraite | 77 |
| | | | | | | | | | 52 | - " | 77 |
| 55 | - Cessation de fonction | 78 | | (N.B. Les dispositions de l'article 55/OCAM se trouvent dans les articles 27/EISMV, 25/BAMREL et 25-26/EAMAU cf. page 37) | | | | | | | |
| | - Indemnités de cessation de fonction | 79 | | (N.B. Voir alinéa 2 de l'article 38/EISMV cf. page 54) | | 51 | ..... | 79 | 53 | ..... | 79 |
| 56 | - Charges financières OCAM (déplacements, décès) | 81 | | (N.B. Les dispositions de l'article 56/OCAM se trouvent dans l'art. 28/EISMV cf. page 39) | | | (N.B. Les dispositions de l'article 56/OCAM ne figurent pas dans les projets BAMREL et EAMAU). | | | | |

.../...

| 1 - OCAM | | | 2 - EISMV | | | 3 - BAMREL | | | 4 - EAMAU | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Art. | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages | Art | Objet de l'article | Pages | Art. | Objet de l'article | Pages |
| 57 | - Congé maladie longue durée | 81 | | (N.B. Les dispositions des articles 57 et 58/OCAM se trouvent dans les articles 30 et 31/EISMV (cf. page 43) 26 et 27/BAMREL (cf. pages 40 et 41) 27 et 28/EAMAU (cf. pages 40 et 41) | | | | | | | |
| 58 | - Interruption du détachement | 82 | | | | | | | | | |
| 59 | - Licenciement des contractuels | 83 | 54 | - Licenciement des agents titulaires | 83 | | (N.B. Les dispositions de l'article 59/OCAM ne figurent pas dans les projets BAMREL et EAMAU) | | | | |
| | TITRE IX - DISPOSITIONS FINALES | | | (N.B. Les dispositions finales ne sont pas prévues dans le texte EISMV) | | | TITRE IX - DES DISPOSITIONS FINALES | | | TITRE VII - DES DISPOSITIONS FINALES | |
| | Chap. I Modalités d'application | | | | | | | | | | |
| 60 | - Modalités d'application | 84 | | | | 52 | - Règlement des litiges | 84 | 54 | ..... | 84 |
| | | | | | | | | | 55 | Validité du présent Statut | 84 |
| | | | | | | 53 | - Amendements au présent Statut | 85 | 56 | ..... | 85 |

V I/3 Ann. 6b

# TABLEAU COMPARATIF

## DE DIFFERENTS REGLEMENTS PORTANT STATUTS DU PERSONNEL

Le présent tableau a été établi en prenant pour base de comparaison le texte OCAM (Règlement portant statut du personnel) adopté en mars 1978 à Cotonou par le Conseil des Ministres. Les textes qui ont été comparés à celui de l'OCAM sont :

- Celui de l'EISMV "Statut du personnel administratif et de service de l'Ecole Inter-Etats des sciences et Médecine Vétérinaires - EISMV" fait à Lomé le 21 avril 1972, modifié par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'OCAM le 27 juin 1979 à Cotonou.

- Le "Projet de règlement portant statut du personnel administratif des Entreprises Communes de l'OCAM" élaboré par le BAMREL à la suite de la première réunion OCAM/Entreprises Communes, 17/19 mars 1982 à Cotonou.

- Le "Projet de règlement portant statut du personnel administratif, technique et de service" que l'EAMAU soumet à l'approbation de la prochaine Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'OCAM.

Les observations d'ordre général suivantes peuvent être tirées de cette étude :

1. Les quatre textes sont divisés en titres et chapitres qui diffèrent les uns des autres - Exemple : l'EISMV n'a pas de titre, d'où un décalage dans la numérotation des chapitres.

2. Des articles presque identiques dans les quatre textes se trouvent à des endroits différents, et portent donc des numéros d'articles également différents.

3. Les textes OCAM et EISMV sont presque semblables, tandis que ceux du BAMREL et de l'EAMAU sont quasi identiques.

.../...

TABLEAU COMPARATIF DE DIFFERENTS REGLEMENTS PORTANT STATUTS DU PERSONNEL

| 1 - OCAM (adopté en 1978) | 2 - EISMV (adopté en 1979) | 3 - BAMREL (projet type) | 4 - EAMAU (projet) |
|---|---|---|---|
| TITRE I<br>- DISPOSITIONS GENERALES<br>Chap. 1 - Objet et portée<br>Art. 1<br>Le présent règlement définit les conditions générales régissant l'ensemble du personnel en service à l'OCAM. | Chap. I - Déf. Objet et portée<br>Art. 1<br>Le présent statut s'applique à l'ensemble du personnel administratif, technique et de service à l'EISMV. Il définit les conditions générales régissant ce personnel, ainsi que leurs droits, devoirs et obligations. | TITRE I<br>- DES DISPOSITIONS GENERALES<br>Chap. 1 - Objet et portée<br>Art. 1<br>Le présent règlement définit les conditions générales d'emploi ainsi que les droits, obligations et devoirs essentiels du personnel en service au .....<br>Il pose les principes généraux à suivre pour le recrutement et l'administration du ..... | TITRE I<br>- DISPOSITIONS GENERALES<br>Chap. 1 - Objet et portée<br>Art. 1<br>(Voir BAMREL)<br>..... du personnel administratif et technique en service à l'EAMAU.<br>..... |
| Art. 2<br>Conformément aux dispositions des articles 17, alinéa 1 et 19 de la Charte de l'OCAM, ce règlement définit les conditions de service, les droits, devoirs et obligations de l'ensemble du personnel de l'Organisation. | Art. 2<br>Les pouvoirs de gestion et d'administration de ce personnel appartiennent au Directeur de l'EISMV ; celui-ci est assisté dans l'exercice de ces fonctions par le Secrétaire Général conformément aux dispositions des statuts de l'Ecole. | | |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Chap. 2<br>- Classification et définition des emplois.<br>Art. 3<br>Le présent règlement s'applique aux personnes appelées à occuper les emplois de l'OCAM. | Chap. II<br>- Classification et définition des emplois. | | |
| Art. 4<br>Les emplois de l'OCAM comprennent :<br>1) des emplois confiés à des personnels détachés appartenant aux corps de fonctionnaires des différents Etats-membres, ou à défaut à des personnels contractuels possédant les qualifications requises ;<br>2) des emplois confiés à des personnels de complément recrutés par contrat. | Art. 3<br>(Voir OCAM art. 4)<br>2)<br>..... personnel de complément recrutés par contrat ou décisions. | Art. 2<br>Les emplois du..... comprennent :<br>1) des emplois occupés par le personnel détaché appartenant aux corps de fonctionnaires des Etats-membres ou à défaut par le personnel contractuel possédant les qualifications requises ;<br>2) des emplois confiés au personnel de complément recruté par contrat ou décision. | Art. 2<br>(Voir BAMREL) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Art. 5<br>Aucune disposition pour la nomination à un emploi de l'OCAM n'est faite entre les sexes, sous réserve des conditions d'aptitude physique exigées des candidats à certains emplois ou des sujétions propres à certaines fonctions, déterminées par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement. | Art. 4<br>(Voir OCAM art. 5)<br>.....<br>déterminées par le Conseil d'Administration de l'EISMV. | (N.B. Les dispositions de l'article 5/OCAM ont été reprises dans l'article 15/BAMREL page 18 de ce document) | (N.B. Voir BAMREL) |
| Art. 6<br>Un organigramme approuvé par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement, détermine la nature des emplois, leur catégorie et leur nombre, ainsi que les qualifications requises des candidats.<br>La Conférence des Chefs d'Etat fixe la rémunération de base attachée aux différents emplois de l'Organisation. | Art. 5<br>Un organigramme approuvé par le Conseil d'Administration détermine.....<br>.....<br>Le Conseil d'Administration fixe.....<br>.....<br>emplois de l'EISMV. | Art. 3<br>Un organigramme approuvé par le Conseil d'Administration détermine la nature des emplois, leur catégorie et leur nombre ainsi que les qualifications requises des candidats. | Art. 3<br>(Voir BAMREL) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Art. 7<br>Les emplois visés à l'article 4, sont :<br>1) les emplois hors catégorie et les emplois des catégories CE, C1, C2, C3 et C4. Ils sont tenus, soit par des fonctionnaires des Etats-membres détachés par leur Gouvernement auprès de l'OCAM, soit à défaut de fonctionnaires qualifiés pour tenir ces emplois ou si les nécessités l'exigent, par des fonctionnaires des Etats-membres de l'OCAM possédant la qualification et l'expérience voulues, recrutés par contrat.<br>Les personnels destinés à occuper les emplois classés dans les catégories C3 B et C4 de l'Organigramme sont recrutés de préférence dans l'Etat où se trouve le siège de l'Organisme de l'OCAM où ils sont appelés à servir ; | Art. 6<br>Les emplois visés à l'article 3 comprennent les catégories suivantes : HC, CE, C1 à C7, réparties en trois groupes. Les emplois hors catégorie (HC) et les emplois des catégories CE, C1, C2 sont tenus, soit par des fonctionnaires des Etats-membres détachés par leur gouvernement auprès de l'EISMV, soit, à défaut de fonctionnaires qualifiés pour tenir ces emplois ou si les nécessités l'exigent par des contractuels originaires des pays membres de l'EISMV, avec l'accord de leur pays.<br>Les personnels destinés à occuper les emplois classés dans les catégories C3, C4, C5, C6 et C7 sont recrutés de préférence dans l'Etat du pays de siège, sauf dérogation expresse du Directeur de l'Ecole. | Art. 4<br>Les emplois visés à l'article 2 sont :<br>1) les emplois hors catégorie et les emplois des catégories CE, C1, C2, C3, C4.....<br>Ils sont occupés, soit par des fonctionnaires des Etats-membres détachés auprès du.....<br>..... soit, à défaut, par des fonctionnaires qualifiés pour tenir ces emplois ou si les nécessités l'exigent, par des fonctionnaires originaires des Etats-membres de.....<br>recrutés par contrat.<br>Le personnel appelé à occuper les emplois classés dans les catégories C..... et C..... sont recrutés de préférence dans l'Etat du siège et doivent être ressortissants de l'un des Etats signataires de la convention de..... | Art. 4<br>(Voir BAMREL)<br>.....catégories CE, C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7.<br>.....<br>originaires des Etats-membres du Conseil d'Administration de l'EAMAU recrutés par contrat.<br>.....<br>catégories C3 et C4 sont recrutés.....<br>..... signataires de la convention de création de l'EAMAU. |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| 2. Les emplois visés à l'article 4, alinéa 2, sont pourvus par des personnels recrutés par contrat dans l'Etat ou siège de l'Organisme employeur, sauf dérogation accordée par le Secrétaire Général. | | 2.Les emplois visés à l'article 2, alinéa 2, sont occupés par le personnel recruté par contrat dans l'Etat du siège, sauf dérogation accordée par le Directeur de..... | 2. (Voir BAMREL) |
| En cas de besoin et sous réserve de l'accord préalable du Président en Exercice de l'OCAM, il pourra être fait appel pour tenir les emplois des catégories C1, C2, à des fonctionnaires ou à des personnes recrutées par contrat, provenant d'un Etat non membre de l'OCAM. | En cas de besoin et sous réserve de l'accord préalable du Président en Exercice du C.A., il pourra être fait appel pour tenir les emplois des catégories C1 et C2 à des fonctionnaires ou des personnes recrutés par contrat, provenant d'un Etat non membre de l'EISMV | En cas de besoin et sous réserve du..... il peut être fait appel pour tenir les emplois des catégories C.... et C...., à des fonctionnaires ou des personnes ressortissants d'un Etat non membre du....., recrutés par contrat. | N.B.<br>(cet alinéa ne figure pas dans ce projet) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Chap. 3 - Droits et obligations du personnel | Chap. III - Devoirs, droits et obligations du personnel | Chap. 3 - Des droits et obligations du personnel | Chap. 2 - Des droits et obligations du personnel |
| Art. 8<br>Les fonctionnaires et agents de conception visés à l'alinéa 1, de l'article 4 ci-dessus, sont des fonctionnaires internationaux. Ils exercent à ce titre une responsabilité d'ordre exclusivement international. Il en est de même de tout fonctionnaire ou agent nommé à un poste de responsabilité créé par des textes particuliers portant organigramme des services de l'OCAM.<br>En acceptant la nomination, chaque fonctionnaire ou agent s'engage à remplir ses fonctions et à règler sa conduite en ayant exclusivement en vue et en considération les intérêts de l'Organisation Commune Africaine et Mauricienne. | Art. 7<br>(Voir OCAM art. 8)<br>..... l'alinéa 1, de l'article 6 ci-dessus,<br>..... | Art. 5<br>Les fonctionnaires et agents visés à l'article 2, alinéa 1, sont des fonctionnaires internationaux. A ce titre, leurs responsabilités ne sont pas d'ordre national mais exclusivement d'ordre international.<br>En acceptant leur nomination, ils s'engagent à remplir leurs fonctions et à règler leur conduite en ayant exclusivement en vue l'intérêt du..... | Art. 5<br>(Voir BAMREL) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Art. 9<br>Dans l'accomplissement de leurs fonctions et devoirs, les fonctionnaires et agents de l'Organisation Commune Africaine et Mauricienne ne peuvent se voir imposer des activités présentant un caractère étranger au service.<br>Ils doivent s'abstenir de toute activité incompatible avec l'exercice normal et règlementaire de leurs fonctions à l'OCAM, ou de nature à porter atteinte à leur qualité de fonctionnaires internationaux, responsables devant la seule Organisation.<br>Ils doivent éviter tout acte, et en particulier toute déclaration publique, de nature à engager ou à discréditer l'OCAM, incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que leur statut exige. | Art. 8<br>(Voir OCAM art. 9) | Art. 6<br>Dans l'accomplissement de leurs fonctions, les fonctionnaires et agents du..... ..... ne doivent solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autorité extérieure au.....<br><br>Art. 7<br>Les fonctionnaires et agents de..... doivent en toutes circonstances, avoir une conduite conforme à leur qualité de fonctionnaires internationaux. Ils ne doivent se livrer à aucune forme d'activité incompatible avec l'exercice normal de leurs fonctions au.....<br>Ils doivent éviter tout acte et, en particulier, toute déclaration publique de nature à discréditer le....., ou incompatible avec l'intégrité, l'indépendance, et l'impartialité que leur statut exige. | Art. 6<br>(Voir BAMREL)<br><br>..... extérieure au Conseil d'administration de l'EAMAU.<br><br>Art. 7<br>(Voir BAMREL)<br><br>.../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Les fonctionnaires et agents sont tenus d'exercer leurs droits dans le respect de l'autorité hiérarchique établie à l'OCAM. | | Ils doivent à tout moment, observer la réserve et le tact dont leur statut international leur fait un devoir. | (Voir BAMREL) |
| Art. 10<br>Les fonctionnaires et agents en service à l'OCAM sont soumis à l'obligation du secret professionnel pour ce qui concerne les faits, documents ou informations dont ils peuvent avoir connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.<br>Tout détournement, toute communication contraires aux règlements, de pièces ou documents de service à des tiers, sont formellement interdits sous peine de sanctions disciplinaires, et sans préjudice des poursuites judiciaires éventuelles. | Art. 9<br>(Voir OCAM art. 10) | Art. 8<br>Les fonctionnaires et agents de..... doivent observer la plus grande discrétion sur toutes les questions officielles. Sauf dans l'exercice de leurs fonctions ou avec l'autorisation du Directeur, ils ne doivent en aucun moment, communiquer à qui que ce soit, ou utiliser dans leur intérêt propre, un renseignement dont ils ont eu connaissance du fait de leur situation officielle et qui n'a pas été rendu public. La cessation de leurs fonctions ne les dégage pas de ces obligations. | Art. 8<br>(Voir BAMREL)<br>..... Sauf dans l'exercice de leurs fonctions, ils ne doivent en aucun moment..... |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Les fonctionnaires et agents de l'OCAM ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion ou relevés de l'interdiction édictée à l'alinéa 1 ci-dessus, que par le Secrétaire Général.<br>Il leur est interdit de se livrer à des activités politiques dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. | ..... édictée à l'alinéa 1 du présent article, que par le Directeur de l'EISMV.<br>(Voir OCAM) | Il leur est interdit de se livrer à des activités politiques dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. | (Voir BAMREL) |
| Art. 11<br>Il est interdit aux personnels de l'OCAM d'avoir par eux-mêmes, ou par personnes interposées, et sous quelque dénomination que ce soit, dans une entreprise ou un organisme soumis au contrôle de leur service ou en relation avec le service, des intérêts de nature à compromettre leur indépendance. | Art. 10<br>(Voir OCAM art. 11) | Art. 9<br>Les fonctionnaires et agents du..... ne peuvent exercer aucune profession, ni occuper aucun emploi en dehors du..... de façon continue ou intermittente, sans l'accord préalable du Président en exercice du Conseil d'administration, ou du Directeur. Aucun fonctionnaire et agent ne peut être associé activement à la | Art. 9<br>(Voir BAMREL)<br>.....<br>du Conseil d'administration<br>après avis du Directeur.<br>.....<br>.../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | direction d'une entreprise industrielle ou commerciale, ni avoir des intérêts financiers, par lui-même ou par personne interposée, dans une entreprise de cette nature, s'il peut en retirer des avantages du fait qu'il est employé par le.....<br>Le seul fait de détenir des actions d'une société n'est pas considéré comme constituant un intérêt financier au sens de la présente disposition sauf si, de ce fait, le fonctionnaire exerce un contrôle étendu sur les affaires de la société. | |
| Ils ne peuvent exercer à titre professionnel aucune activité lucrative. | N.B.<br>(Cet alinéa ne figure pas dans le statut de l'EISMV) | Il ne peut exercer à titre personnel aucune activité lucrative. | .....<br>aucune activité lucrative sauf dérogation expresse du conseil d'administration. |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | Art. 10<br>Tout fonctionnaire et agent du..... est tenu d'exécuter les tâches qui lui sont confiées ; il est lié par l'obligation de secret professionnel pour tout ce qui concernes les faits, documents ou informations dont il peut avoir connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.<br>Tout détournement et toute communication de pièces ou documents de service à des tiers sont interdits.<br>Ils sont passibles de sanctions disciplinaires sans préjudice de poursuites judiciaires.<br>Les fonctionnaires ou agents du..... ne peuvent être déliés de cette obligation de réserve ou relevés | Art. 10<br>(Voir BAMREL)<br>.../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | de l'interdiction édictée à l'alinéa 2 ci-dessus, que par le Directeur du..... | ..... à l'alinéa 2 ci-dessus, que par le Conseil d'administration après avis du Directeur. |
| Art. 12<br>En raison de l'exercice de leurs fonctions, les fonctionnaires et agents de toutes catégories occupant des emplois à l'OCAM, ont droit à la protection et à la rémunération. | (N.B. L'article 12/OCAM ne figure, ni dans le texte de l'EISMV, ni dans les projets BAMREL et EAMAU) | | |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Chap. 4 - Protection - Immunités | Chap. IV - Protection - Immunités Privilèges et Protections générales | Chap. 4 - Protection - Immunités et privilèges | Chap. 3 - Protection - Immunités et privilèges |
| Art. 13<br>a) L'Organisation Commune Africaine et Mauricienne est tenue d'assurer à tout fonctionnaire ou agent, la protection contre les menaces, outrages, violences, voies de fait, injures ou diffamations dont il peut être l'objet, en raison ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions à l'Organisation. | Art. 11<br>a) (Voir OCAM art. 13) | Art. 11<br>(Voir OCAM art. 13 a,b,c,d,) | Art. 11<br>(Voir BAMREL) |
| b) L'Organisation est tenue, le cas échéant, de réparer le préjudice subi par le fonctionnaire du fait des actes cités à l'alinéa ci-dessus. | b) L'EISMV est tenue, le cas échéant, de réparer le préjudice subi par le fonctionnaire ou agent, à charge pour elle de se retourner contre l'auteur du préjudice du fait des actes cités à l'alinéa ci-dessus. | (2e alinéa)<br>..... préjudice subi par le fonctionnaire ou agent du fait des actes cités à l'alinéa ci-dessus. | |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | Art. 12 | 3e alinéa (Voir observations EISMV). | (Voir BAMREL) |
| c) La responsabilité civile de l'Organisation se substitue de plein droit à celle d'un fonctionnaire condamné pour faute professionnelle commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, et l'Organisation dispose, dans ce cas, de l'action récursoire à l'encontre de ce fonctionnaire mis en cause. | a) (Voir OCAM art. 13 alinéa c et d) .....à celle d'un fonctionnaire ou agent condamné..... ..... ..... à l'encontre de ce fonctionnaire ou agent mis en cause. | | |
| d) L'action récursoire de l'Organisation n'est pas exclusive des sanctions disciplinaires pouvant être encourues par le fonctionnaire du fait de la faute commise. | b)..... ..... ..... ..... encourues par le fonctionnaire ou agent du fait de la faute commise. | 4e alinéa (Voir observations EISMV). | (Voir BAMREL) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Art. 14<br>a) Outre les obligations générales de servir et d'assurer la protection et la défense des intérêts de l'Organisation Commune Africaine et Mauricienne, les fonctionnaires et agents en service à l'OCAM sont tenus à d'autres obligations spéciales inhérentes à la nature propre des emplois et fonctions assumés.<br>b) Tout fonctionnaire ou agent chargé d'assurer la marche d'un service, répond devant ses supérieurs hiérarchiques de l'autorité qui lui a été conférée et de l'exécution des ordres donnés. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent du fait de la responsabilité de ses subordonnés, sauf faute personnelle commise par eux. | Art. 13<br>a) (Voir OCAM art. 14)<br>..... sont tenus aux obligations spéciales.....<br>.....<br>b) (Voir OCAM) | (N.B. Les dispositions de l'article 14/OCAM ne figurent pas dans lesprojets BAMREL et EAMAU) | |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| c) A cet égard, tout fonctionnaire ou agent est soumis à l'autorité du Secrétaire Général de l'OCAM qui lui assigne l'une quelconque des tâches, ou l'un quelconque des emplois à l'Organisation. | N.B. (Cet alinéa ne figure pas dans le statut de l'EISMV). | | |
| (N.B. Les dispositions de l'article 12 des projets BAMREL et EAMAU ne figurent pas dans les textes OCAM et EISMV). | | Art. 12<br>Les immunités et privilèges reconnus au..... en vertu de l'article..... de la convention portant création du..... sont conférés dans l'intérêt du.....<br>Ces immunités et privilèges ne dispensent pas les fonctionnaires qui en jouissent d'exécuter leurs obligations privées ni d'observer les lois et règlements de police en vigueur. Dans tous les cas où les immunités et privilèges sont en cause, le fonctionnaire intéressé rend immédiatement | Art. 12<br>(Voir BAMREL)<br>..... reconnus au personnel cadre en vertu de l'article 15 de la convention.....<br>..... rend immédiatement |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EISMV |
|---|---|---|---|
| | | compte au Président en exercice ou au Directeur qui seul a qualité pour décider s'il ya lieu de les lever. | compte au Directeur qui s'en réfère au Président en exercice, qui seul a qualité pour décider s'il y a lieu de les lever. |
| TITRE II<br>- CONDITIONS GENERALES DU RECRUTEMENT ET AVANCEMENT<br>Chap. 1 - Conditions de recrutement. | | TITRE II<br>- DES CONDITIONS GENERALES DU RECRUTEMENT | TITRE II<br>- DES CONDITIONS GENERALES DU RECRUTEMENT<br>Chap. 1 - Critères de recrutement. |
| Art. 15<br>Tout recrutement est subordonné à la vacance d'un emploi figurant à l'organigramme de l'OCAM, à l'observation des limites résultant des effectifs budgétaires et des crédits disponibles. | Chap. V - Conditions et modalités de recrutement.<br>Art. 14 (Voir OCAM art. 15)<br>.....subordonné à la vacance ou à la création d'un emploi..... | Art. 13 (Voir OCAM art. 15) (alinéa 1 voir observations EISMV). | Art. 13<br>(Voir BAMREL) |
| Il est également subordonné, en ce qui concerne les emplois des catégories CE, C1, C2, et C3 a, à une répartition équitable entre les Etats-membres. | Il est également subordonné, en ce qui concerne les fonctionnaires internationaux, dans la mesure du possible, à une répartition..... les Etats-membres. | (Voir OCAM) | (Voir BAMREL) |
| Il doit correspondre à la nature, à la spécialité, à | (Voir OCAM) | ..... catégories C , C, C , et C ..... | ..... catégories CE, C1, C2, et C3, ..... |
| | | | .../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | 3. un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois ; | (Voir BAMREL) |
| 2. un curriculum vitae certifié par son administration d'origine ; | (Voir OCAM) | 4. un curriculum vitae certifié par son administration d'origine ; | |
| 3. un certificat de visite médicale prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude physique indiquées à l'article 17 ci-dessus, délivré par les autorités médicales agréées par l'Etat où il est recruté ; | | 5. un certificat médical prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude physique indiquées à l'article 16, délivré par un médécin agréé par l'Etat où il réside ; | 6. une copie certifiée conforme de ses titres, diplômes, attestations de qualifications ; |
| 4. une décision de détachement d'une durée de deux ans, à produire ultérieurement au cas où la candidature serait retenue. | | 6. une décision de détachement à produire ultérieurement au cas où sa candidature serait retenue. | 7. (Voir BAMREL) |

.../...

| | | | |
|---|---|---|---|
| B - S'il n'est pas fonctionnaire : | B - S'il n'est pas fonctionnaire : | B - S'il n'est pas fonctionnaire : | B - S'il n'est pas fonctionnaire : |
| 1. une demande de recrutement dans l'emploi à pourvoir ; | 1. une demande de recrutement dans l'emploi à pourvoir ; | 1. une demande d'emploi | 1. une demande d'emploi transmise par l'intermédiaire de l'Etat de nationalité ; |
| | 2. un accord du gouvernement de l'Etat dont il est originaire pour les catégories HC, CE, C1 et C2 ; | | |
| 2. un extrait d'acte de naissance ou de jugement supplétif en tenant lieu ; | 3. un extrait d'acte de naissance..... | 2. (Voir OCAM) | 2. (Voir BAMREL) |
| 3. un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois ; | 4. (Voir OCAM) | 3. " | 3. " |
| 4. un état signalétique et des services, ou toute pièce attestant la régularité de sa situation au regard des lois sur le service national ou sur l'Armée ; | 5. " | 4. " | 4. " |
| 5. un certificat de visite médicale prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude de physique indiquées à l'article 17 ci-dessus, délivré | 6. " .....à l'article 16..... | 5. un certificat médical prouvant qu'il remplit les conditions d'aptitude indiquées à l'article 16, délivré par un médecin agréé par l'Etat où | 5. " .../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EMAU |
|---|---|---|---|
| par les autorités médicales agréées dans l'Etat où il est recruté. ; | (Voir OCAM) | il réside ; | (Voir BAMREL) |
| 6. une copie certifiée conforme de ses titres, diplômes, attestations de qualifications ; | 7. " | 6. une copie certifiée conforme de ses titres, diplômes, attestations de qualifications; | 6. " |
| 7. une attestation, régulièrement établie, des emplois publics ou privés précédemment occupés et indiquant leur durée ; | 8. " | | |
| 8. une attestation sur l'honneur de libre engagement du candidat ; | 9. " | | |
| 9. un certificat de nationalité. | 10. " | 7. un certificat de nationalité. | 7. (Voir BAMREL) |
| Art. 20<br>Nonobstant les dispositions de l'article 18 ci-dessus, des engagements pour une durée déterminée ou pour la durée d'une mission spécifique, peuvent être effectués, la date d'expiration de l'engagement étant indiquée dans la lettre de nomination. Ces engagements peuvent être reconduits ou renouvelés pour une durée | Art. 19<br>(Voir OCAM art. 20).....<br>l'article 17 ci-dessus.....<br>..... | (N.B. Les dispositions de l'article 20/OCAM ne figurent pas dans les projets BAMREL et EAMAU). | |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| supplémentaire, pour l'exécution d'une mission déterminée. | | | |
| Art. 21<br>La nomination des hauts fonctionnaires ou agents appelés à occuper des emplois de la catégorie CE, est laissée à la décision du Conseil des Ministres qui met également fin aux fonctions des intéressés.<br>Pour pouvoir être nommés aux autres emplois de l'OCAM, les candidats fonctionnaires ou contractuels, doivent, suivant les diverses catégories de classification de ces emplois, appartenir aux corps, ou posséder la qualification professionnelle et les diplômes indiqués ci-dessous : | Chap. VI - Nomination<br>Art. 20<br>La nomination des hauts fonctionnaires ou agents appelés à occuper des emplois des catégories HC, CE, C1 est de la compétence du C.A. qui met fin également aux fonctions des intéressés.<br>Pour être nommés aux autres emplois de l'EISMV, les candidats, fonctionnaires ou contractuels, doivent, suivant les diverses catégories de classifications de ces emplois, posséder ou la qualification professionnelle requise ou les diplômes indiqués ci-dessous : | Art. 18<br>La nomination des hauts fonctionnaires appelés à occuper les emplois des catégories C..... et C..... relève de la compétence du C.A. qui peut également mettre fin aux fonctions des intéressés.<br>Ces fonctionnaires doivent posséder les plus hautes qualifications professionnelles.<br>Les candidats fonctionnaires ou contractuels doivent, pour être nommés aux emplois du.... suivant les diverses classifications de ces emplois, appartenir aux corps ou posséder les qualifications professionnelles ou les diplômes ci-dessous indiqués : | Art. 18<br>(Voir BAMREL)<br>..... les emplois HC et des catégories CE et C1, relève.....<br>.....<br>..... qualifications professionnelles possibles...<br>(Voir BAMREL)<br>.../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| HC ) ( PM<br>CE ) | | HC ) ( PM<br>CE ) | HC = diplôme de 3e cycle au moins ou de grandes écoles et expériences professionnelles dûment constatés. |
| C1 - Corps de catégorie A et Assimilés.<br>- Qualification professionnelle correspondant à des fonctions de conception et de direction.<br>Diplôme de l'enseignement supérieur ou titre équivalent. | C1 - Diplômé de l'Enseignement Supérieur correspondant au grade ci-dessus des Etats-membres :<br>. Docteurs,<br>. Agrégés de l'Enseign.Sup.<br>. Administrateur civil,<br>. Ingénieur, etc... | C - (Voir OCAM) | C1 - Corps catégorie A et Assimilés.<br>- Qualification professionnelle correspondant à des fonctions de conception et de direction.<br>Diplôme de <u>fin de 2e cycle</u> de l'enseignement supérieur ou titre équivalent. |
| C2 - Corps de catégorie B et Assimilés.<br>- Qualification professionnelle correspondant à des fonctions d'application.<br>Diplôme du Baccalauréat de l'Enseignement secondaire ou titre équivalent. | C2 - Diplômé de l'Enseignement Supérieur correspondant au grade ci-dessus des Etats-membres :<br>. Baccalauréat ou diplôme équivalent + 3 ans de formation. | C - (Voir OCAM)<br>. Diplôme de l'Enseignement Secondaire ou titre équivalent. | C2 - Corps de catégorie B et Assimilés.<br>- Qualification professionnelle correspondant à des fonctions d'application.<br>Diplôme de fin de 1er cycle de l'Enseignement supérieur ou titre équivalent. |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| C3 A & C3 B - Corps de catégorie C et Assimilés.<br>- Qualification profesionnelle correspondant à des fonctions d'exécution spécialisées. Diplôme du Brevet élémentaire ou BEPC ou titre équivalent. | C3 - Niveau de formation baccalauréat ou diplôme équivalent + 2 ans :<br>. Technicien Supérieur ;<br>. Bibliothécaire ;<br>. Secrétaire de Direct.etc.. | C3 - (Voir OCAM) | C3 - Corps de catégorie C et Assimilés.<br>- Qualification professionnelle correspondant à des fonctions d'exécution spécialisées. Diplôme du BAC ou Brevet Technicien ou titre équivalent. |
| C4 - Corps de catégorie D et Assimilés.<br>- Qualification professionnelle correspondant à des fonctions d'exécution proprement dites. | C4 - Niveau de formation baccalauréat ou diplôme équivalent + 1 an :<br>. Secrét. d'Adm.Universitaire<br>. Secrét. d'administration,<br>. Secrét. Sténodactylographe | C4 - (Voir OCAM) | C4 - Corps de catégorie D et Assimilés.<br>- Qualification professionnelle correspondant à des fonctions d'exécutions. CAP, B.E.P.C. ou titre équivalent |
| PC - Personnel de complément :<br>- Qualification professionnelle correspondant à l'emploi, déterminée par des attestations de qualification, des certificats, des titres, etc... | C5 - Niveau de formation BEPC ou diplôme équivalent :<br>. Secrétaire dactylographe,<br>. Aides techniques, etc... | - Personnel de complément (Voir OCAM) | C5 - Personnel de complément:<br>- Qualification professionnelle correspondant à l'emploi déterminé par des attestations de qualifications, des certificats, des titres, etc. |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Ces catégories comprennent chacune 12 échelons. | C6 - Niveau de formation CEPE ou diplôme équivalent en formation professionnelle :<br>. Standardiste,<br>. Plantons,<br>. Chauffeurs,<br>. Jardiniers,<br>. Chef cuisiner, etc...<br>C7 - Personnel de complément :<br>. Agent de service,<br>. Manoeuvres,<br>. Cuisiniers,<br>. Domestiques, etc...<br>Chaque catégorie comporte 12 échelons qui sont gravis dans les conditions définies dans le chapitre IX du présent statut.<br>Les agents appartenant aux catégories C2 à C7 sont recrutés par le Directeur soit par contrat (contractuel), soit par décision (décisionnaire). | Chaque catégorie comporte... ..... échelons. | Chaque catégorie comporte 12 échelons. |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Art. 22<br>Toute mutation entraînant un changement de résidence et qui ne résulte pas de l'acte de détachement ou n'a pas été prévue au contrat, doit recevoir l'accord préalable de l'intéressé.<br>Toutefois, lorsque les nécessités du service l'exigent, tout fonctionnaire ou agent pourra être envoyé en mission dans un pays autre que celui qui abrite le siège. | Art. 21<br>Lorsque les nécessités du service l'exigent, tout fonctionnaire ou agent pourra être envoyé en mission dans un pays autre que celui qui abrite le siège de l'Ecole. | Art. 19<br>(Voir EISMV art. 21) | Art. 19<br>(Voir EISMV art. 21) |
| Art. 23<br>Tous droits respectifs et obligations réciproques de l'OCAM et des perssonels recrutés par contrat, sont, lorsqu'ils ne résultent pas des contrats et des dispositions du présent règlement, déterminés par la règlementation générale du travail en vigueur dans l'Etat ou siège l'Organisme employeur. | Art. 22<br>(Voir OCAM art. 23) | Art. 20<br>Les droits et obligations réciproques du..... et des personnes recrutées par contrat sont, lorsqu'ils ne résultent pas des contrats et des dispositions du présent statut, déterminés par la règlementation générale en vigueur dans l'Etat du siège du..... | Art. 20<br>Les droits et obligations réciproques du fonctionnaire et des personnes recrutés par contrat.....<br>(Voir BAMREL)<br>.....<br>.....<br>du siège de l'EAMAU. |

.../...

| 1 - [illegible] | 2 - [illegible] | 3 - [illegible] | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Chap. 2 - Procédure d'engagement et de renouvellement de l'engagement. | Chap. VII - Procédure de l'engagement et du renouvellement de l'engagement. | Chap. 1 - De la procédure d'engagement et du renouvellement de l'engagement. | Chap. 2 - De la procédure de l'engagement et du renouvellement de l'engagement. |
| Art. 24 | Art. 23 | Art. 21 | Art. 21 |
| Le Secrétaire Général Administratif de l'OCAM centralise les offres d'emploi et porte, dans les meilleurs délais, à la connaissance des Etats-membres de l'Organisation, les vacances d'emploi, obligatoirement pour les emplois des catégories CE, C1, et C2 et, éventuellement, pour les emplois des autres catégories lorsque les recrutements doivent s'effectuer dans les Etats. | (Voir OCAM art. 24) | (Voir OCAM) | (Voir OCAM) |
| Pour chaque emploi, il définit, de façon précise, la qualification requise, sa catégorie et la rémunération qui y est attachée. | ..... à la connaissance des Etats-membres de l'organisme, les créations et les vacances d'emploi, obligatoirement pour les catégories CE et C1 et, éventuellement ..... | ..... catégories C.., C.., et C.., ..... ..... | ..... les vacances de poste: obligatoirement pour les emplois HC et des catégories C1 et C2, et éventuellement..... |
| Il indique les pièces les pièces à fournir pour la constitution des dossiers | | | |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| de candidature et fixe le délai dans lequel les candidatures doivent lui parvenir et qui ne peut être inférieur à deux mois à compter de la date de notification du recrutement. | ..... recrutement aux Ministères des Affaires Etrangères des Etats-membres. | .....recrutement aux Ministères des Affaires Etrangères des Etats. | ..... recrutement du Ministère compétent de l'Etat. |
| Les Etats doivent faire toute diligence pour assurer la diffusion de l'avis de recrutement. | (Voir OCAM) | Les Etats s'engagent à faire diligence..... | (Voir BAMREL) |
| Les dossiers de candidature sont adressés au Secrétaire Général de l'OCAM par l'intermédiaire du Ministre des Affaires Etrangères de chaque Etat. | (Voir OCAM) | (Voir OCAM) | (Voir OCAM) |
| | ..... l'intermédiaire du Ministère des Affaires Etrangères de chaque Etat. | ..... l'intermédiaire du Ministère des Affaires Etrangères de chaque Etat. | ..... par l'intermédiaire du Ministère compétent de chaque Etat. |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Art. 25<br>Le Secrétaire Général Administratif fait connaître aux Etats-membres de l'Organisation les candidatures retenues. | Art. 24<br>(Voir OCAM art. 25) | Art. 22<br>Le Directeur transmet tous les dossiers de candidatures au Président du C.A. qui fait connaître aux Etats-membres les candidatures retenues. | Art. 22<br>(Voir BAMREL) |
| Le fonctionnaire dont la candidature a été agréée, est détaché auprès de l'OCAM pour une période minimum de deux ans, congés compris. | -"- | Le fonctionnaire dont la candidature a été retenue, est détaché auprès du..... pour une période de 2 ans congés compris, sauf s'il s'agit du Directeur dont la durée de détachement est fixée par la convention du..... | ..... pour une période minimum de 2 ans, congés compris, sauf s'il s'agit du Directeur dont la durée du mandat est fixée par la convention de création de l'EAMAU. |
| Le détachement prend effet à compter de la date du départ de l'intéressé du pays où il est recruté. Il est renouvelable. | -"- | (Voir OCAM art. 25) | (Voir OCAM art. 25) |
| Le détachement et la fin du détachement sont prononcés par un acte de l'Etat d'origine. | -"- | (N.B. Le 4e alinéa de l'article 25/OCAM ne figure pas ici). | (N.B. Voir BAMREL) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Les personnels non fonctionnaires sont engagés par contrat à durée indéterminée ; la durée du séjour étant de deux ans maximum, congé compris, à compter de la date d'arrivée dans le pays d'emploi. | Les personnels non fonctionnaires sont engagés par contrat d'une durée de deux ans renouvelable, congé compris, à compter de la date d'arrivée dans le pays d'emploi. | Le personnel non fonctionnaire est engagé par contrat d'une durée de deux ans renouvelable pour toute reconduction, congés compris, à compter de la date d'arrivée dans l'Etat du siège du..... | ..... renouvelable par tacite reconduction..... ..... |
| Le temps de séjour fixé ci-dessus peut être prolongé pour raison de service d'une durée maximum de 1 an. | Toutefois pour raison de service, cette durée peut être prolongée d'accord parties d'un an au maximum, congés compris. | Toutefois pour raison de service, cette durée peut être prolongée d'accord parties d'une durée maximum d'un an. | (Voir BAMREL) |
| Art. 26 | Art. 25 | Art. 23 | Art. 23 |
| Les frais de voyages des fonctionnaires ou des contractuels et de leurs familles, ainsi que les frais de transport de leurs bagages, de leur lieu de recrutement à leur lieu d'affectation et réciproquement à l'expiration du séjour, sont à la charge de l'OCAM, sous réserve des dispositions de l'article 55 ci-dessous. | (Voir OCAM) ..... à l'article 27 ci-dessous. | Les frais de voyage des fonctionnaires ou du personnel engagé par contrat et de leurs familles ainsi que les frais de transport et d'assurance de leurs bagages, de leur lieu de recrutement à leur lieu d'affectation et réciproquement à l'expiration de leur séjour, sont à la charge du.... sous réserve des dispositions de l'article 19 ci-dessus. | (Voir BAMREL) ..... ..... de leur lieu de nationalité..... |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | A l'exception de ceux du Directeur qui s'effectuent toujours en 1ère classe, les voyages se font par avion en classe touriste ou par train en 1ère classe et le transport des bagages s'effectue par voie maritime dans les limites suivantes : | Les voyages se font ordinairement par avion en classe touriste..... |
| | | HC : - Fonctionnaire ou agent = 1.200 Kgs<br>- Conjoint = 800 Kgs<br>- Supplément par enfant = 150 Kgs | HC : - Fonctionnaire ou agent = 1.000 Kgs<br>- Conjoint = 500 Kgs<br>- Supplément par enfant = 150 Kgs |
| | | CE : - Fonctionnaire ou agent = 1.000 Kgs<br>- Conjoint = 600 Kgs<br>Supplément par enfant = 150 Kgs | |
| | | C..: - Fonctionnaire ou agent = 800 Kgs<br>- Conjoint = 500 Kgs<br>- Supplément par enfant = 150 Kgs | C1 : - Fonctionnaire ou agent = 1.000 Kgs<br>- Conjoint = 500 Kgs<br>- Supplément par enfant = 150 Kgs |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | C..: - Fonctionnaire ou agent = 800 Kgs<br>- Conjoint = 500 Kgs<br>- Supplément par enfant= 150 Kgs<br><br>C..: - Fonctionnaire ou agent = 500 Kgs<br>- Conjoint = 400 Kgs<br>- Supplément par enfant= 150 Kgs<br><br>Personnel de complément :<br>- Fonctionnaire ou agent = 400 Kgs<br>- Conjoint = 300 Kgs<br>- Supplément par enfant= 150 Kgs<br><br>Pour les déplacements temporaires et missions à l'intérieur du pays du siège, les droits accordés au personnel du..... sont ceux dont bénéficient leurs homologues de la fonction publique de l'Etat du siège. | C2 : - Fonctionnaire ou agent = 600 Kgs<br>- Conjoint = 300 Kgs<br>- Supplément par enfant= 100 Kgs<br><br>C[illegible] : - Fonctionnaire ou agent = 600 Kgs<br>- Conjoint = 300 Kgs<br>- Supplément par enfant= 100 Kgs<br><br>Personnel de complément :<br>- Fonctionnaire ou agent = 600 Kgs<br>- Conjoint = 300 Kgs<br>- Supplément par enfant= 100 Kgs<br><br>Pour les déplacements temporaires et mission à l'intérieur du pays du siège, les droits accordés au personnel de l'EAMAU sont ceux dont bénéficient leurs homologues de la fonction publique de l'Etat du siège. |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | Pour les voyages s'effectuant par voie aérienne, le personnel du..... ne peut transporter par cette voie, en sus du poids de bagages admis en franchise par les compagnies, qu'un poids de bagages déterminé dans les conditions suivantes :<br>Personnel rejoignant son poste d'affectation ou quittant définitivement son poste :<br>- Chef de famille ou célibataire..... 30 Kgs<br>- Conjoint..... 20 Kgs<br>- Chaque enfant..... 15 Kgs<br>Pour l'application du présent règlement, sont considérés comme membres de la famille ceux qui en font partie au regard de la règlementation en vigueur dans l'Etat dont l'agent est ressortissant. | Pour les voyages s'effectuant par voie aérienne, le personnel de l'EAMAU ne peut transporter par cette voie, en sus du poids de bagages admis en franchise par les compagnies, qu'un poids de bagages déterminé dans les conditions suivantes :<br>Personnel rejoignant son poste d'affectation ou quittant définitivement son poste :<br>- Chef de famille ou célibataire..... 30 Kgs<br>- Conjoint..... 20 Kgs<br>- Chaque enfant..... 15 Kgs<br>Pour l'application du présent règlement, sont considérés comme membres de famille ceux qui en font partie au regard de la législation sur les prestations familiales de l'Etat du siège. |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Art. 27<br>Les autorités visées à l'article 16 du présent règlement, habilitées à procéder aux désignations ou nominations des personnels de l'OCAM, ont également qualité pour procéder au renouvellement des engagements et mettre fin à ces engagements. | Art. 26<br>(Voir OCAM art. 27) ..... ..... à l'article 15..... | Art. 24<br>Les autorités visées à l'article 14, habilitées à procéder à la nomination du personnel du..... ont également qualité pour procéder au renouvellement des engagements et y mettre fin. | Art. 24<br>(Voir BAMREL) |
| Deux mois au moins avant l'expiration du détachement, ces autorités doivent faire connaître au fonctionnaire intéressé si elles sont décidées à mettre fin à son détachement, ou si un renouvellement du détachement lui est proposé. Notification en est également faite à l'Etat de provenance. | (Voir OCAM art. 27) | Trois mois avant l'expiration du détachement, ces autorités doivent faire connaître au fonctionnaire intéressé si elles décident de mettre fin à son détachement ou si un renouvellement du détachement lui est proposé. Notification en est faite également à l'Etat de provenance.<br>Le même délai de trois mois doit être observé pour informer tout personnel contractuel avant l'expiration de son contrat de la décision des autorités compétentes du..... de ne pas renouveler son contrat. | (Voir BAMREL)<br>(Voir BAMREL) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | moyennant un préavis de trois (3) mois à compter du jour de la notification. | sous réserve d'un préavis de trois mois à donner à l'agent intéressé. Notification de ce préavis est faite à l'Etat de provenance. | (Voir BAMREL) |
| | A titre exceptionnel au cas où, à l'appréciation du Directeur, le maintien de l'Agent dans son emploi pourrait perturber la bonne marche du service, il peut être passé outre à l'obligation de préavis, moyennant une indemnité égale à trois (3) mois de sa solde d'activité. | De même l'Etat de provenance d'un fonctionnaire peut mettre fin au détachement de ce fonctionnaire sous préavis de trois mois à donner au fonctionnaire et à l'autorité du..... ayant pouvoir de nomination. Dans ce cas, une allocation de départ égale à trois mois de salaire ainsi que les frais de voyage retour sont à la charge de l'Etat ou de l'Organisme ayant mis fin au détachement. | (Voir BAMREL) |
| | Dans le cas où la fin du détachement intervient avant le terme normal, l'ensemble des frais du voyage retour du fonctionnaire ou de l'agent est à la charge :<br>- du budget de la Direction de l'EISMV quand la décision | L'autorité ayant pouvoir de nomination peut également mettre fin à tout moment à un contrat d'engagement dans les conditions prévues par la règlementation du travail du pays du siège du..... | (Voir BAMREL) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | a été prise par les autorités de l'EISMV ayant procédé à la nomination ;<br>- du budget de l'Etat intéressé quand la décision a été prise par le Gouvernement dudit Etat. | Dans ce cas, les frais de voyage retour sont supportés par le..... | (Voir BAMREL)<br>..... sont supportés par l'EAMAU. |
| | | Art. 25<br>Il peut être mis fin, sans préavis, pour des raisons d'ordre disciplinaire, par application des articles..... à ..... au détachement ou au contrat d'une personne occupant un emploi au.....<br>Dans ce cas, les frais de voyage de retour sont supportés par le..... | Art. 26<br>(Voir BAMREL)<br>.....<br>..... des articles 24 à 25<br>.....<br>..... supportés par l'EAMAU. |
| | (N.B. Ici l'EISMV a placé un article qui correspond à l'article 56/OCAM - cf. page 81).<br>Art. 28<br>Le budget de l'EISMV supporte également les charges financières suivantes :<br>- indemnités afférentes aux déplacements ainsi que les classes de voyage à l'intérieur du pays siège ou à l'étranger, nécessités par le service, qui sont fixées par le C.A. | | .../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | - transfert en cas de décès, du corps du fonctionnaire, de l'agent, de son ou ses conjoints ou de ses enfants légalement à sa charge au regard des prestations familiales. | (N.B. Ici le BAMREL a placé un article qui reprend les dispositions de l'article 57/OCAM cf. page 81 et à l'article 30/ EISMV cf. page 43).<br><br>Art. 26<br>En cas de maladie du fonctionnaire détaché entraînant un rapatriement sanitaire ou l'octroi d'un congé de maladie de longue durée, la rémunération de ce fonctionnaire continue à être assuré par le..... pendant une durée maximum de 6 mois. Dans le même cas l'agent contractuel bénéficie du régime des congés de maladie prévu par le code du travail de l'Etat du siège.<br>Il est mis fin au détachement ou au contrat à l'expiration des périodes prévues ci-dessus si le fonctionnaire ou l'agent contractuel n'est pas apte à reprendre son service. | Art. 27<br>(Voir BAMREL)<br><br>.../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | Dans ce cas, les frais de voyage de retour sont à la charge du..... (N.B. Ici le BAMREL a placé un article qui reprend les dispositions de l'article 58/OCAM cf. page 82). | ..... à la charge de l'EAMAU |
| | | Art. 27<br>L'interruption du détachement d'un fonctionnaire ou la résiliation d'un contrat ne constitue pas un obstacle au remplacement par un fonctionnaire ou un autre agent contractuel du même Etat.<br>Le fonctionnaire détaché auprès du..... est remis à la disposition de l'Etat d'origine à l'expiration de la période du détachement en cas de non renouvellement de son détachement. | Art. 28<br>(Voir BAMREL) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Art. 28<br>Les fonctionnaires ou agents de l'OCAM sont placés en position d'activités. L'activité est la position du fonctionnaire ou de l'agent qui exerce effectivement ses fonctions dans l'emploi auquel il a été nommé.<br>Est également considéré comme étant en position d'activité, tout fonctionnaire ou agent placé dans l'une des situations suivantes :<br>1. congé administratif<br>2. congé de maladie<br>3. congé de maternité ou de paternité<br>4. autorisation spéciale d'absence<br>5. permission d'absence<br>6. stage de formation ou de perfectionnement. | Art. 29<br>(Voir art. 28 OCAM)<br><br>(N.B. Ici l'EISMV a placé un article qui correspond exactement à l'article 57/OCAM cf. page 81). | (N.B. Les dispositions de l'article 28/OCAM, n'existent pas dans le projet BAMREL) | (N.B. Voir BAMREL)<br><br>.../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | Art. 30<br><br>Pour le fonctionnaire détaché, en cas de maladie entraînant le rapatriement sanitaire ou l'octroi d'un congé de longue durée, la rémunération du fonctionnaire continue a être assuré par l'EISMV pendant une durée maximum de douze ( 12) mois. Dans le même cas, l'agent contractuel bénéficie du régime des congés de maladie prévu par le Code du Travail de l'Etat de séjour.<br><br>Il est mis fin au détachement ou contrat à l'expiration des périodes prévues ci-dessus, si le fonctionnaire ou l'agent contractuel n'est pas apte à reprendre service.<br><br>Les frais de voyage de retour sont, dans cas, supportés par l'EISMV.<br><br>(N.B. Ici l'EISMV a placé un article qui correspond au 1er alinéa de l'article 58/OCAM cf. page 82) le 2ème alinéa de cet article a été supprimé.<br><br>Art. 31<br><br>L'interruption du détachement d'un fonctionnaire, ou la résiliation d'un contrat, ne met pas obstacle au remplacement par un fonctionnaire ou un autre contractuel du même Etat. | | |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | (N.B. Ici l'EISMV a placé un article définissant les attributions du Directeur, qui correspond à l'article 31/OCAM cf. page 48). | | |
| | Art. 32<br>Outre les fonctions et les attributions qui lui sont imparties par la convention, le Directeur est habilité :<br>- à préparer et soumettre au C.A. les projets de modification de l'organigramme de l'EISMV ;<br>- à procéder au recrutement des personnels dans les conditions fixées par le présent statut ;<br>- à affecter dans les services de l'EISMV, ou mettre à leur disposition le personnel dont ils ont besoin ;<br>- à prendre ou proposer, selon le cas, et dans la limite de ses compétences conformément aux dispositions | | .../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | du présent statut les sanctions disciplinaires et veiller à leur application ;<br>- à accorder les congés et autorisations d'absence dans les limites règlementaires prévues ;<br>- à décerner les lettres d'encouragement et les témoignages de satisfaction au personnel ;<br>- à désigner les agents à envoyer en mission ;<br>- à mettre fin dans les conditions fixées par le présent statut, aux contrats.<br>Le Directeur peut déléguer tout ou partie de ses attributions ci-dessus au Secrétaire Général. | | |
| | | TITRE IV - DE LA REMUNATION DES AVANTAGES SOCIAUX ET DE L'AVANCEMENT | TITRE IV - DE LA REMUNERATION DES AVANTAGES SOCIAUX ET DE L'AVANCEMENT |
| Chap. 3 - Avancement | Chap. IX - Appréciations - Avancements - Rémunérations | Chap. 1 - Rémunération | Chap. 1 - Rémunération |
| Art. 29<br>Il est établi pour chaque fonctionnaire et agent de l'OCAM, une fiche annuelle comportant une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire ou de l'agent. | Art. 33<br>Il est établi pour chaque année et pour chaque fonctionnaire et agent de l'EISMV, un bulletin de notation comportant la valeur professionnelle du fonctionnaire ou de l'agent. | Art. 28<br>(N.B. Ici le BAMREL a placé des articles qui correspondent aux articles 32 et 33/OCAM (cf. page 50) relatifs à la rémunération). | Art. 29<br>(Voir BAMREL) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Le Secrétaire Général fait parvenir au Gouvernement de l'Etat dont le fonctionnaire ou l'agent est originaire, les appréciations sur la manière de servir du personnel mis à la disposition de l'OCAM en vertu du présent règlement, suivant la périodicité fixée par la règlementation des Etats-membres. | (Voir OCAM) | | |
| Art. 30<br>L'avancement du personnel prononcé par le Secrétaire Général sur avis d'une commission d'avancement sur proposition des Directeurs de Départements, se fait à l'ancienneté ou au choix par le Président en Exercice sur proposition du Secrétaire Général après avis de la commission. | Art. 34<br>L'avancement du personnel, prononcé par le Président du C.A. ou par le Directeur conformément à leur pouvoir de nomination respectif sur avis d'une commission d'avancement, se fait à l'ancienneté ou au choix. | (N.B. Les dispositions concernant l'avancement se trouvent aux articles 39 et 40 ci-après (cf. page 63). | (N.B. Voir BAMREL. Les articles de ce projet portent les n°s. 40 et 41 cf. page 63). |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| de cette mesure.<br>Les délibérations de la commission sont secrètes.<br>Les décisions sont prises, en ce qui concerne l'avancement au choix à la majorité absolue des membres présents.<br><br>L'avancement d'un échelon à un autre donne lieu à une majoration de 5 % du montant du salaire de base précédent. | mesure.<br>Les délibérations de la commission sont secrètes.<br>Nul ne peut participer aux délibérations lorsqu'ils est proposable pour un avancement. Les délibérations sont prises, en ce qui concerne l'avancement au choix, à la majorité absolue des membres présents.<br>L'avancement d'un échelon à un autre donne lieu à une majoration de 5 % du montant du salaire de base précédent. | | |
| TITRE III - ATTRIBUTIONS DU SECRETAIRE GENERAL ADMINISTRATIF EN MATIERE DE PERSONNEL. | | | |
| Art. 31<br>Outre les fonctions et les attributions qui lui sont imparties par la Charte de l'Organisation, le Secrétaire Général est habilité :<br>- à préparer et soumettre à la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement les pro- | (N.B. l'EISMV a placé les dispositions de l'article 31/ OCAM en son article 32 cf. page 44). | (N.B.Les dispositions des articles 31/OCAM et 32/EISMV ne figurent pas dans les projets BAMREL et EAMAU) | .../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | - 3 BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| jets de modification de l'organiramme des services de l'Organisation ;<br>- à procéder au recrutement des personnels dans les conditions fixées par le présent règlement ;<br>- à affecter dans les services de l'Organisation, ou mettre à leur disposition le personnel dont ils ont besoin ;<br>- à prendre ou proposer selon le cas, les sanctions disciplinaires et veiller s'il y a lieu, à leur application ;<br>- à accorder les congés et autorisationsd'absence dans les limites règlementaires prévues ;<br>- à décerner les lettres d'encouragement et les témoignages de satisfaction au personnel ;<br>- à proposer au Président en Exercice de l'OCAM les envois en Mission ; | | | |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| - à mettre fin, dans les conditions fixées par le présent règlement, aux détachements ou aux contrats, et remettre les fonctionnaires à la disposition de leur Etat d'origine à l'expiration de leur période d'engagement.<br><br>Le Secrétaire Général peut déléguer tout ou partie de ses attributions ci-dessus à l'un des Directeurs assumant son intérim. | | | |
| TITRE IV - REMUNERATION, AVANTAGES DIVERS ET PRIVILEGES | | | |
| Chap. 1 - Fixation des traitements | | Chap. 1 - Rémunération | Chap. 1 - Rémunération |
| Art. 32<br>La Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement fixe les traitements des fonctionnaires et contractuels, conformément aux catégories d'emploi. | Art. 35<br>Le C.A. fixe les traitements des fonctionnaires et contractuels, conformément aux catégories d'emploi selon un classement et une grille qu'il adopte. | Art. 28<br>Le Conseil d'Administration fixe le traitement des fonctionnaires, agents contractuels et décisionnaires, conformément aux catégories d'emploi. | Art. 29<br>(Voir BAMREL) |
| Art. 33<br>Le fonctionnaire détaché auprès de l'OCAM perçoit la rémunération de base attribuée à l'emploi occupé à l'OCAM. | Art. 36<br>(Voir OCAM art. 33) | Art. 29<br>Les fonctionnaires détachés auprès du..... perçoivent le traitement de base attribué à l'emploi occupé. | Art. 30<br>Le fonctionnaire détaché auprès de l'EAMAU perçoit le traitement de base attribué à l'emploi occupé. |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Toutefois, lorsque cette rémunération sera inférieure au traitement de base afférent à son grade dans son corps d'origine, il percevra le traitement afférent à celui de l'échelon immédiatement supérieur. | (Voir OCAM art. 33)<br>.....<br>immédiatement supérieur dans la grille de l'EISMV. | Toutefois, lorsque le traitement sera inférieur à la rémunération de base afférente à leur grade dans leur corps d'origine, ils perçoivent le traitement afférent à celui de l'échelon immédiatement supérieur. | Toutefois, lorsque ce traitement est inférieur à la rémunération de base afférente à son grade dans son corps d'origine, il percevra le traitement afférent à celui de l'échelon immédiatement supérieur dans la grille correspondante fixée par le Conseil d'Administration de l'EAMAU et annexée au présent statut. |
| Les personnels engagés par contrat ou décision perçoivent la rémunération de base attribuée à l'emploi qu'ils sont appelés à occuper. | (Voir OCAM) | Le personnel engagé par contrat ou décision perçoit le traitement de base attribué à l'emploi qu'il est appelé à occuper. | (Voir BAMREL) |
| Chap. 2 - Indemnités et avantages sociaux. | Chap. X - Privilèges et avantages sociaux. | Chap. 2 - Avantages sociaux. | Chap. 2 - Avantages sociaux. |
| Art. 34<br>Les fonctionnaires détachés auprès de l'OCAM, ainsi que les agents contractuels bénéficient dès lors qu'ils sont considérés comme étant | Art. 37<br>(Voir OCAM art. 34) | Art. 30<br>Les fonctionnaires détachés auprès du.....<br>ainsi que les agents contractuels bénéficient des indemnités suivantes : | Art. 31<br>(Voir BAMREL art. 30)<br>.../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| en position d'activité au sens de l'article 28 du présent statut, des indemnités suivantes : | ..... l'article 29 du..... ..... | | |
| Pour les catégories HC, CE, C1, C2, C3a : | Pour les catégories HC, CE, C1 : | Pour les catégories HC, C.. et C.. : | Pour les catégories HC et C1 : |
| 1. une indemnité de résidence; | 1. une indemnité de résidence ; | a) une indemnité de résidence ; | a) |
| 2. une indemnité d'expatriation tenant compte du dépaysement ; | 2. une indemnité d'éloignement; | b) une indemnité d'éloigement; | b) (Voir BAMREL) |
| 3. une indemnité de responsabilité pour les fonctionnaires ou agents occupant les emplois correspondants. | 3. une indemnité de fonction ; | c) une indemnité de fonction ; | c) |
| | 4. une indemnité de sujétion. | | |
| Pour les autres catégories : | Pour les catégories C2, C3, C4, C5 : | Pour les autres catégories : | Pour les autres catégories : |
| 4. une indemnité spéciale OCAM. | 5. une indemnité de résidence ;<br>6. une indemnité de sujétion ;<br>7. une indemnité de logement ;<br>8. une indemnité de transport. | - Une indemnité spéciale. | (Voir BAMREL) |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | Pour les catégories C6 et C7:<br>9. une indemnité de résidence ;<br>10. une indemnité de sujétion ;<br>11. une indemnité de logement ;<br>12. une indemnité de transport. | | |
| Ces indemnités, ainsi que les prestations et indemnités à caractère familial, fixées par décision du Conseil des Ministres sont payées mensuellement en même temps que le traitement. | L'agent comptable en sus des indemnités de sa catégorie, bénéficie d'une indemnité de responsabilité. | Ces indemnités fixées par le Conseil d'Administration (ou des Ministres), sont payées mensuellement en même temps que le traitement. | (Voir BAMREL) |
| Les fonctionnaires et agents contractuels perçoivent, en outre les prestations et indemnités à caractère familial, aux taux fixé par le Conseil des Ministres. | Les fonctionnaires perçoivent mensuellement en même temps que les salaires, les prestations et indemnités à caractère familial, au taux fixé par le C.A | Les fonctionnaires perçoivent en outre, les prestations et indemnités à caractère familial conformément à la législation en vigueur dans l'Etat du siège. | (Voir BAMREL) |
| Les agents contractuels sont affiliés à l'Office de Sécurité Sociale, et perçoivent les prestations familiales auxquelles ils peuvent prétendre auprès dudit Office. | (Voir OCAM) Les agents décisionnaires sont..... | Les agents contractuels et décisionnaires, sont affiliés à la Caisse de Sécurité Sociale de l'Etat du siège et perçoivent auprès de cette caisse les prestations familiales auxquelles ils peuvent prétendre. | (Voir BAMREL) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Art. 35<br>En cas de rapatriement sanitaire d'un membre de la famille de l'agent, les frais de retour sont à la charge de l'OCAM. | Art. 38<br>(Voir OCAM art. 35)<br>(N.B. Les dispositions de l'alinéa ci-dessous se trouvent dans l'article 55/OCAM 3e alinéa cf. page 79).<br>Tout fonctionnaire titulaire à la fin de son détachement perçoit à son départ une indemnité de cessation de service égale au salaire mensuel moyen des douze derniers mois de service effectué multiplié par le nombre d'années de service à la fin de son détachement. Cette somme ne devra pas dépasser douze mois de salaire.<br>Toutefois ne bénéficie pas de cette indemnité :<br>- le fonctionnaire qui aura pris l'initiative de mettre fin à son détachement ;<br>- le fonctionnaire qui aura été l'objet d'une mesure disciplinaire au sein de l'Ecole. | Art. 34<br>(Voir OCAM art. 35) | Art. 32<br>(Voir OCAM art. 35) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Art. 36<br>L'OCAM contracte pour ses fonctionnaires et agents de catégorie HC, CE, C1 et C3a une assurance de voyage et d'accident de travail couvrant la période de leurs activités auprès de l'Organisation.<br>Art. 37<br>Un capital décès sera versé aux ayant-droits des agents de l'OCAM décédés en cours de la période pendant laquelle ils sont au service de l'OCAM.<br>Ce capital décès comprendra, la solde nette annuelle de l'agent décédé ainsi qu'une majoration familiale d'un mois de salaire de base par enfant légitime ou naturel reconnu. | Art. 39<br>(Voir OCAM art. 36)<br>..... des catégories HC, CE, C1, C2 et C3.....<br>..... couvrant toute la période.....<br>Art. 40<br>(Voir OCAM art. 37) | Art. 32<br>Le..... contracte au bénéfice des fonctionnaires et agents des catégories HC, C.., C.., C.., une assurance vie couvrant toute la période de leurs activités au.....<br>Art. 33<br>Un capital décès sera versé aux ayants-droits de l'agent du..... décédé au cours de la période pendant laquelle il était au service du.....<br>Le capital décès comprendra, outre la solde de base annuelle de l'agent, l'indemnité de résidence.<br>Le capital décès ainsi déterminé est versé à raison d'un tiers du montant à l'épouse ou aux épouses non divorcées ou non séparées de corps du | Art. 33<br>(Voir BAMREL)<br>..... des catégories HC, C1, C2 et les autres catégories, une assurance vie.....<br>.....<br>Art. 34<br>(Voir BAMREL)<br>Ce capital décès comprendra la solde nette annuelle de l'agent décédé ainsi qu'une majoration d'un mois de salaire de base par enfant légitime ou naturel reconnu.<br>(Voir BAMREL) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | de cujus et réparti entre elles en parties égales.<br>Les deux autres tiers sont attribués aux enfants nés pendant le mariage ou nés hors mariage âgés de moins de 20 ans ; chacun de ces enfants reçoit en outre une majoration familiale égale à un mois de salaire de l'agent décédé.<br>A défaut d'enfants, le capital décès est versé en totalité aux conjoints survivants et réparti entre eux en parts égales.<br>A défaut de conjoints survivants, le capital décès est versé en totalité aux enfants attributaires et réparti entre eux en parts égales. | ..... ou nés hors mariage reconnus juridiquement âgés de moins de 20 ans ; .....<br>.....<br>(Voir BAMREL)<br>(Voir BAMREL)<br>(N.B. L'alinéa ci-dessous se trouve au 2e alinéa de l'article 56/OCAM cf. page 81)<br>Le budget de l'EAMAU supporte le transfert en cas de décès, du corps du fonctionnaire de l'agent, de son conjoint ou de ses enfants légalement pris en charge au regard des prestations familiales. |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | A défaut de conjoint survivant et d'enfants, le capital décès est attribué aux autres ayants-droit au degré successible. | (Voir BAMREL) |
| | | Art. 34 | (N.B. Cet article 34/BAMREL a été placé au n° 36 du projet EAMAU cf. page 59) |
| | | Des augmentations ou des réévaluations de salaire tenant compte de l'évolution du coût de la vie ne peuvent être décidées par le Conseil d'Administration que dans les limites des dotations budgétaires. (N.B. Cet article ne figure ni dans le texte de l'OCAM ni dans celui de l'EISMV) | |
| Art. 38 | Art. 41 | Art. 35. | Art. 35 |
| Les personnels détachés ou contractuels appartenant aux catégories HC, CE, C1 et les personnels expatriés appartenant à toutes les autres catégories, bénéficient pour eux-mêmes et leur famille de la prise en | Les personnels de l'EISMV bénéficient pour eux-même et leur famille d'une prise en charge par le budget de l'EISMV égale au 4/5 des frais pour soins médicaux et d'hospitalisation dans les formations sanitaires et | Le personnel détaché ou contractuel appartenant aux catégories HC, C.., C.., et C. et le personnel expatrié des autres catégories, bénéficient pour eux-mêmes et leur famille de la prise en charge par le budget du..... | ..... catégories HC, C1 et C2..... |
| | | | .../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| charge par le budget de l'OCAM des frais pour soins médicaux, d'hospitalisation et de produits pharmaceutiques. | hospitalières publiques du pays siège.<br>En 1ère catégorie pour le personnel HC, CE, et C1 ;<br>en 2ème catégorie pour le personnel C2, à C5 ;<br>en 3ème catégorie pour le personnel C6 et C7. | des frais des soins médicaux, d'hospitalisation et de produits pharmaceutiques. | ..... produits pharmaceutiques dans une proportion fixée par le C.A. |
| Les personnels autres que ceux visés ci-dessus bénéficient du régime des soins médicaux et d'hospitalisation pratiqué dans les formations sanitaires et hospitalières publiques du pays du siège, dans les mêmes conditions que les agents de ce pays. | | Le personnel autre que celui visé à l'alinéa ci-dessus, bénéficie du régime de soins médicaux et d'hospitalisation pratiqué dans les formations sanitaires et hospitalières publiques du pays du siège. | (Voir BAMREL) |
| En aucun cas, les obligations financières de l'OCAM ne sauraient excéder la charge qui aurait résulté des soins médicaux ou d'hospitalisation donnés dans une formation administrative et dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires classés au même groupe. | En aucun cas, les obligations financières de l'EISMV ne sauraient excéder la charge qui aurait résulté des soins médicaux ou d'hospitalitation donnés dans une formation administrative, en tenant compte du groupe auquel appartient l'agent. | En aucun cas, les obligations financières du..... ne sauraient excéder la charge qui résulterait des soins médicaux ou d'hospitalisation donnés dans une formation administrative et dans les mêmes conditions que pour les agents classés au même groupe. | (Voir BAMREL) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | Le budget du..... supporte également les 3/4 des frais de scolarité des enfants des agents ressortissants des Etats-membres autres que celui du siège.<br>(N.B. Ce dernier alinéa ne figure pas dans les textes OCAM et EISMV). | (Voir BAMREL)<br><br>(N.B. L'article 36 ci-dessous correspond à l'article 34/BAMREL cf. page 57).<br><br>Art. 36<br><br>Des augmentations ou des réévaluations de salaire tenant compte du coût de la vie ne peuvent être décidées par le CA que dans les limites des dotations budgétaires. |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Art. 39<br>L'OCAM met un logement meublé à la disposition de ses Agents des catégories CE et C1, ainsi que des agents des autres catégories provenant d'un Etat autre que celui dans lequel siège l'Organisme auprès duquel ils sont appelés à servir.<br>A défaut, une indemnité forfaitaire de logement, fixée par décision de la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement, est attribuée aux intéressés.<br>(N.B. Les dispositions de l'article 42/EISMV ci-contre, se retrouvent en partie dans l'article 34/CCAM (2e et 3e alinéas) cf. pages 51/53 et 37/EISMV (3e alinéa) cf. pages 51/53)<br>Le Secrétaire Général bénéficie d'un logement de fonction. | Art. 42<br>L'EISMV met un logement meublé à la disposition de ses agents, de la catégorie C1.<br>Les autres agents des autres catégories bénéficient des indemnités ainsi que des prestations et indemnités à caractère familial fixées par le Conseil d'Administration et qui sont payées mensuellement en même temps que le traitement. Le nombre d'enfants pris en charge est celui fixé par la règlementation en vigueur dans le pays siège. | Art. 36<br>Le..... met un logement à la disposition des agents des catégories C.. et C.., ainsi qu'à celle des agents des autres catégories provenant d'un Etat autre que celui du siège.<br>A défaut, une indemnité forfaitaire de logement dont le taux est fixé par le Conseil d'Administration (ou des Ministres), est attribué aux intéressés.<br>Le Directeur (ou Directeur Général) bénéficie d'un logement de fonction. | Art. 37<br>L'EAMAU met un logement meublé à la disposition des agents des catégories HC et C1.<br>(Voir BAMREL art. 36)<br>(Voir BAMREL art. 36) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| La liste quantitative et qualitative des meubles et mobilier à mettre à la disposition des fonctionnaires et agents des catégories visées à l'alinéa 1 du présent article, est établie par le Secrétaire Général qui tient compte de la hiérarchie des catégories et de la situation de famille pour la détermination des mobiliers à mettre à la disposition des fonctionnaires et agents. | Le montant de la somme pour le mobilier est fixé par le C.A. en fonction des catégories. | | |
| CHAPITRE 3 - PRIVILEGES<br>Art. 40<br>Les fonctionnaires de la catégorie HC et CE bénéficient de véhicules de fonction. | Art. 43<br>Le Directeur et le Secrétaire Général bénéficient de véhicules de fonction. | Art. 37<br>Les fonctionnaires de la catégorie HC et C.. bénéficient de véhicules de fonction. | Art. 38<br>Le Directeur de l'EAMAU bénéficie d'un véhicule de fonction. |
| Les fonctionnaires de la catégorie C1 ne disposant pas d'un véhicule de service, bénéficient d'une indemnité compensatrice destinée à tenir compte des frais supportés. | Les fonctionnaires de la catégorie C1 ne disposant pas d'un véhicule de service, bénéficient d'une indemnité compensatrice destinée à tenir compte des frais supportés. | Les fonctionnaires de catégorie C.., ne disposant pas d'un véhicule de service, bénéficient d'une indemnité compensatrice destinée à couvrir les frais supportés. | (Voir BAMREL art. 37)..... .... catégorie C1..... ..... indemnité kilométrique destinée..... ..... |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Le montant de cette indemnité, attribuée forfaitairement par mois, est fixé par décision du Conseil des Ministres.<br>Art. 41<br>Des prestations en nature sont accordées par l'OCAM aux fonctionnaires et agents des catégories HC, CE et C1.<br><br>Ces prestations en nature concernent l'électricité, le gaz, l'eau et le téléphone.<br><br>Le montant de ces prestations en nature est fixé par le Conseil des Ministres. | Le montant de cette indemnité, attribuée forfaitairement par mois, est fixé par le Conseil d'administration.<br>Art. 44<br>Des prestations en nature pour un montant mensuel fixé par le C.A. sont accordée par l'EISMV au Directeur et au Secrétaire Général.<br>Ces prestations en nature concernent l'électricité, le gaz, l'eau, les produits d'entretien et le téléphone.<br><br>Le Directeur et le Secrétaire Général bénéficient chacun d'un domestique. | Le montant de cette indemnité est fixé par le Conseil d'administration.<br><br>Art. 38<br>Des prestations en nature sont accordées par le..... aux fonctionnaires des catégories HC, C.. et C..<br><br>Ces prestations dont le montant est fixé par le C.A. (ou des ministres), concernent l'électricité, le gaz, l'eau et le téléphone.<br>Le Directeur (ou le Directeur Général) bénéficient de droit de ces prestations.<br><br>CHAPITRE 3 - AVANCEMENT<br>(N.B. Le BAMREL a placé ici les dispositions relatives à l'avancement, qui se trouvent dans les articles 29 et 30 OCAM (cf. pages 45 et 46) ; à part quelques différences de formes, ces dispositions sont identiques). | (Voir BAMREL art. 37)<br><br>Art. 39<br>Des prestations en nature sont accordées par le C.A. au Directeur de l'EAMAU.<br><br>(Voir BAMREL art. 38).<br><br>Un taux forfaitaire peut être accordé au Directeur des Etudes.<br><br>CHAPITRE 3 - AVANCEMENT<br><br>.../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | Art. 39<br>Il est établi pour chaque fonctionnaire et agent du..... une fiche annuelle comportant une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire ou de l'agent.<br>Le Directeur (ou Directeur Général) fait parvenir à l'Etat dont le fonctionnaire ou l'agent est originaire, les appréciations sur la manière de servir du personnel mis à la disposition du..... en vertu du présent règlement, suivant une périodicité fixée par la règlementation des Etats-membres. | Art. 40<br>(Voir BAMREL art. 39) |
| | | Art. 40<br>L'avancement du personnel, prononcé par le Président en Exercice du Conseil d'administration (ou des Ministres) ou par le Directeur (ou le Directeur Général) conformément | Art. 41<br>L'avancement du personnel, prononcé par le Président en Exercice du C.A. ou par le Directeur conformément à leur pouvoir de nomination respectif sur avis d'une commission d'avancement |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | à leur pouvoir de nomination respectif sur avis d'une commission d'avancement, se fait à l'ancienneté ou au choix.<br>La commission d'avancement présidée par le Directeur (ou le Directeur Général) comprend: (Composition à déterminer par chaque entreprise commune)<br>La commission ne peut statuer valablement que si elle réunit au moins..... de ses membres.<br>L'avancement à l'ancienneté a lieu tous les deux ans.<br>Nul ne peut bénéficier durant son séjour au....., de plus de deux avancements au choix. En tout état de cause, seuls 25 % des effectifs peuvent annuellement bénéficier de cette mesure. | se fait à l'ancienneté tous les trois ans ou au choix tous les deux ans.<br>La commission d'avancement, présidée par le Directeur comprend :<br>- Le Directeur des Etudes et le Chef des Services administratif et financier ;<br>- Un représentant ad hoc appartenant à la catégorie proposée.<br>- La commission ne peut statuer valablement que si elle réunit au moins les 2/3 de ses membres.<br>L'avancement à l'ancienneté a lieu tous les trois ans.<br>(Voir BAMREL) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | Les délibérations de la commission sont secrètes.<br>Les décisions sont prises, en ce qui concerne l'avancement au choix, à la majorité absolue des membres présents. | (Voir BAMREL)<br><br>(Voir BAMREL) |
| | | L'avancement d'un échelon à un autre donne lieu à une majoration de...% du montant de salaire de base précédent. | L'avancement d'un échelon à un autre donne lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé à 5 % du salaire de base précédent par le C.A. |
| TITRE V - CONGES ET DEPLACEMENTS | Chap. XI - Congés-Missions et déplacements. | TITRE V - DES CONGES ET DEPLACEMENTS | TITRE IV - DES CONGES |
| Art. 42<br>Le fonctionnaire ou l'agent contractuel provenant d'un Etat autre que celui dans lequel siège l'Organisme auprès duquel il est en service, a droit à un congé de quatre mois après vingt mois de séjour effectif. | Art. 45<br>Le fonctionnaire ou l'agent contractuel provenant d'un autre Etat que celui dans lequel siège l'Organisme auprès duquel il est en service, a droit à un congé annuel de deux mois à passer dans son pays d'origine. Un titre de transport lui sera délivré ainsi qu'aux membres de sa famille régulièrement à charge. | Art. 41<br>Le fonctionnaire ou l'agent contractuel provenant d'un Etat autre que celui dans lequel se trouve le siège du..... a droit à un congé de deux mois tous les ans. Un titre de transport lui sera délivré ainsi qu'aux membres de sa famille lorsqu'ils se rendent dans leur pays d'origine | Art. 42<br>Le fonctionnaire détaché ou l'agent contractuel provenant d'un Etat autre que celui dans lequel se trouve le siège de l'EAMAU a droit à un congé de deux mois tous les ans. Un titre de transport lui sera délivré tous les deux ans, ainsi qu'aux membres de sa famille lorsqu'ils se rendent |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | et lorsqu'ils en reviennent. | dans leur pays dont ils ont la nationalité au moment du recrutement et lorsqu'ils en reviennent. |
| Le fonctionnaire ou l'agent contractuel recruté sur place, bénéficie d'un congé annuel d'un mois, pouvant être pris en une seule fois ou fractionné suivant les nécessités de service. | (Voir OCAM) | (Voir OCAM) | (Voir BAMREL) |
| En cas de départ anticipé, pour quelque motif que ce soit, les personnes visées au présent article, auront droit à un congé proportionnel au temps de séjour effectué, ou en ce qui concerne les contactuels, à une indemnité compensatrice équivalente. | (Voir OCAM) | En cas de départ précipité, pour quelque motif que ce soit .....(Voir OCAM) | (Voir BAMREL) |
| La durée du congé annuel est amputée, dans tous les cas, du temps des autorisations d'absence considérées comme fraction de congé, ainsi qu'il est prévu à l'article 43 ci-dessous. | (Voir OCAM) ..... à l'article 46 ci-dessous. | (Voir OCAM) ..... à l'article 42 ci-dessous. | ..... à l'article 43 ci-dessous. |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Art. 43<br>Indépendamment des congés fixés à l'article 42 ci-dessus, les personnels de l'OCAM peuvent bénéficier d'autorisations d'absence avec solde, à l'occasion d'évènements familiaux, tels que naissance d'un enfant légalement déclaré, mariage de l'intéressé ou de son enfant, décès ou maladie grave dûment constatée du conjoint, du père, de la mère, des ascendants ou d'un enfant à la charge de l'intéressé.<br>La durée d'une autorisation d'absence accordée en dehors du congé ne peut excéder 3 jours. Au delà de 3 jours, l'autorisation d'absence est intégralement considérée comme fraction de congé.<br>Art. 44<br>Le fonctionnaire détaché et l'agent recruté par contrat, bénéficient de congé de maladie et de congé de maternité, | Art. 46<br>(Voir OCAM art. 43) .....<br>à l'article 45 ci-dessus.....<br>.....<br>d'autorisations d'absence non déductibles du congé et avec solde.....<br>Dans tous les autres cas, une autorisation d'absence accordée en dehors du congé ne peut excéder 3 jours sauf autorisation préalable accordée par le Directeur.<br>Art. 47<br>(Voir OCAM art. 44) | Art. 42<br>Indépendamment des congés prévus à l'article 41, le personnel du..... peut bénéficier des autorisations d'absence avec solde, à l'occasion d'évènements familiaux tels que naissance d'un enfant, mariage de l'intéressé ou de son enfant, décès ou maladie grave dûment constatée du conjoint, de l'enfant, des père et mère.<br>Le Durée d'une autorisation d'absence ne peut excéder trois jours. Au delà de cette durée, l'autorisation d'absence est considérée comme fraction de congé.<br>Art. 43<br>Le fonctionnaire détaché et l'agent recruté par contrat bénéficient de congé de maladie et de maternité dans les | Art. 43<br>(Voir BAMREL art. 42)<br>..... à l'article 42,.....<br>(Voir BAMREL)<br>Art. 44<br>(Voir BAMREL art. 43)<br>.../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| dans les mêmes conditions que celles fixées pour les personnels homologues de la Fonction Publique de l'Etat où ils sont en service. | (Voir OCAM) | mêmes conditions que celles prévues pour le personnel homologue de la Fonction Publique de l'Etat du siège. | (Voir BAMREL) |
| | | | CHAPITRE 2 - DES DEPLACEMEN |
| Art. 45 | Art. 48 | Art. 44 | Art. 45 |
| Les fonctionnaires et agents contractuels provenant d'un Etat autre que celui où siège l'Organisation, bénéficient de la gratuité des frais de voyage pour eux-mêmes et les membres de leur famille lorsqu'ils se rendent dans leur pays d'origine en vue de jouir de leur congés et lorsqu'ils en reviennent. | (Voir OCAM art. 45) | Les conditions des missions et déplacements ainsi que le taux des indemnités correspondantes, sont fixés par le Conseil d'Administration (ou des Ministres). | (Voir BAMREL art. 44) |
| Le classement des fonctionnaires et agents au point de vue voyage, les conditions des missions et déplacements, les taux des indemnités correspondantes, ainsi que la quantité des bagages transportés aux frais de l'OCAM, sont fixés par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement. | (Voir OCAM art. 45)<br>..... sont fixés par le Conseil d'Administration. | (N.B. Voir l'article 23 page 32 qui précise les modes et modalités du transport). | (Voir BAMREL) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| TITRE VI - RETRAITE<br><br>Art. 46<br>Le fonctionnaire détaché subit la retenue légale pour pension sur son traitement de grade dans son corps d'origine, au profit de la caisse de retraite à laquelle il est affilié.<br><br>La contribution budgétaire qui est celle prévue par la règlementation applicable au fonctionnaire dans son Etat d'origine, est à la charge du budget de l'OCAM.<br><br>Les contractuels sont soumis au régime de Sécurité Sociale de l'Etat de Service. | Chap. XII - Retraite<br><br>Art. 49<br>(Voir OCAM art. 46)<br><br>(Voir OCAM art. 46)<br><br>Les contractuels et décisionnaires sont soumis au régime de sécurité sociale de l'Etat de service.<br><br>Art. 50<br>L'âge de la retraite est fixé pour les fonctionnaires conformément aux dispositions en vigueur dans leur pays d'origine et pour les contractuels et les décisionnaires conformément aux dispositions en vigueur dans le pays siège. | TITRE VI - RETRAITE<br><br>Art. 45<br>(Voir OCAM art. 46)<br><br>(Voir OCAM art. 46)<br><br>Pour les agents contractuels, il leur est fait application de la législation de l'Etat du siège. | (N.B. Dans le projet EAMAU les articles relatifs à la retraite se trouvent aux n°s. 51 et 52 cf. pages 77/78)<br><br>.../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | (N.B. Cet article (50/EISMV) ne figure ni dans le texte OCAM, ni dans les projets BAMREL et EAMAU) | | |
| TITRE VII - DISCIPLINE | Chap. XIII - Sanctions disciplinaires | TITRE VII - DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES | TITRE V - DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES<br>Chap. 1 - Des sanctions disciplinaires |
| Art. 47<br>Les sanctions disciplinaires applicables au personnel de l'OCAM sont : | Art. 51<br>Les sanctions disciplinaires applicables au personnel administratif, technique et de service de l'EISMV par ceux chargés de leur nomination sont : | Art. 46<br>(Voir OCAM art. 47) | Art. 46<br>Les sanctions disciplinaires applicables au personnel de l'EAMAU sont : |
| Pour tous les fonctionnaires et agents :<br>- l'avertissement ;<br>- le blâme ;<br>- la remise à la disposition ; de l'Etat d'origine. | Pour tous les fonctionnaires et agents :<br>- l'artissement ;<br>- le blâme ;<br>- la réduction d'ancienneté ;<br>- l'abaissement d'échelon ;<br>- la proposition au C.A. de la mise fin au détachement. | | Pour tous les fonctionnaires et agents en position de détachement :<br>1) l'avertis.par le Directeur;<br>2) le blâme par le Directeur ;<br>3) la mise à pied pouvant atteindre 8 jours par le C.A. avec retenue de salaire ;<br>4) la remise à la disposition de l'Etat d'origine. |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Pour les contractuels :<br><br>- l'avertissement ;<br>- le blâme ;<br>- la mise à pied de 8 jours avec retenue de solde ;<br>- le licenciement. | Pour les contractuels :<br><br>- l'avertissement ;<br>- le blâme ;<br>- la mise à pied de 8 jours ;<br>- la réduction d'ancienneté ;<br>- l'abaissement d'échelon ;<br>- la proposition au C.A. de la mise fin au détachement. | Pour les contractuels et décisionnaires :<br><br>1) l'avertissement ;<br>2) le blâme ;<br>3) la mise à pied pouvant atteindre 8 jours avec retenue de solde ;<br>4) le licenciement. | Pour les agents contractuels et décisionnaires :<br>(Voir BAMREL) |
| Art. 48<br>Il est créé une Commission Administrative de discipline et de recours, qui donne au Secrétaire Général, un avis sur tous faits d'indiscipline reprochés aux fonctionnaires et agents de l'OCAM. | Art. 52<br>Les sanctions plus grave que l'avertissement, le blâme et la mise à pied, sont infligées après avis de la commission administrative de discipline. | Art. 47<br>Il est créé une commission administrative de discipline qui donne, au Directeur (ou Directeur Général), un avis sur tous actes d'indiscipline reprochés aux fonctionnaires et agents du.....<br>..... | Art. 47<br>(Voir BAMREL) |
| La commission administrative saisie, est tenue d'apprécier les faits incriminés et de donner son avis au Secrétaire Général. | La commission administrative saisie, est tenue d'apprécier les faits incriminés et de donner son avis au Directeur. | La commission saisie est tenue d'apprécier les actes incriminés et de donner son avis au Directeur (ou Directeur Général). | (Voir BAMREL) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Art. 49<br>La commission administrative se compose de :<br>- un membre représentant les intérêts de l'OCAM, désigné par le Secrétaire Général ;<br>- un représentant élu de chaque catégorie du personnel.<br><br>Cette commission est présidée par un Président ad hoc élu par la commission. | Art. 53<br>La commission administrative se compose de :<br>- un membre représentant les intérêts de l'EISMV, désigné par le Directeur ;<br>- un représentant élu de chaque catégorie du personnel.<br><br>Cette commission est présidée par un Président élu par la commission. | Art. 48<br>La commission administrative de discipline se compose de (composition à déterminer par chaque entreprise commune)<br><br>Cette commission est présidée par un Président élu en son sein. | Art. 48<br>La commission administrative de discipline se compose comme suit :<br>- Directeur de l'EAMAU , Président ;<br>- Chef des services administratif et financier, membre ;<br>- Directeur des Etudes, membre ;<br>- un représentant de chaque catégorie du personnel, de grade égal ou supérieur à celui de l'agent concerné. |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Le personnel élit tous les ans, par scrutin, cinq membres appartenant respectivement aux catégories C1 à C4. Le membre de la Commission appelé à siéger doit appartenir à la même catégorie que le fonctionnaire ou le contractuel en cause. | Chaque catégorie de personnel élit tous les ans, par scrutin, son représentant. Le membre de la commission appelé à siéger doit appartenir à la même catégorie que le fonctionnaire ou le contractuel en cause. | | |
| Le mandat des membres de la commission est renouvelable. | Le mandat des membres de la commission est renouvelable. | | Le mandat des membres de la commission est renouvelable tous les 2 ans. |
| Art. 50<br>La Commission administrative siégeant en matière de discipline et de recours, examine avec toute la promptitude possible, les affaires qui lui sont soumises.<br>En principe, la procédure est limitée à un exposé écrit des faits de la cause et à de brèves observations et répliques présentées oralement ou par écrit.<br>La Commission peut autoriser le fonctionnaire ou l'agent | (N.B. Les dispositions de l'article 50/OCAM ne figurent ni dans le projets BAMREL et EAMAU). | | texte EISMV, ni dans les |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - BAMAU |
|---|---|---|---|
| en cause à se faire représenter devant elle par un autre fonctionnaire ou agent en poste dans le même service.<br>La Commission doit soumettre son rapport au Secrétaire Général dans un délai de 1 mois après sa convocation.<br>Le séances de la commission ne sont pas publiques. Les membres sont tenus à l'obligation de la discrétion professionnelle. | | | |
| Art. 51<br>Le Secrétaire Général peut infliger aux fonctionnaires détachés auprès de l'OCAM, les sanctions disciplinaires, d'avertissement et de blâme, après que les intéressés aient été invités à fournir des explications sur les faits qui leur sont reprochés. | (N.B. Les dispositions des articles 51, 52, 53, 54/OCAM ne figurent pas dans le texte de l'EISMV). | Art. 49<br>Le Directeur (ou Directeur Général) peut infliger aux fonctionnaires détachés auprès du..... les sanctions d'avertissement et de blâme prévues à l'article 46 ci-dessus après que les intéressés aient été invités à fournir des explications sur les faits qui leur sont reprochés. | Art. 49<br>(Voir BAMREL) |
| En cas de faute susceptible d'entraîner une sanction plus grave, le Président en exercice pour les catégories CE, C1 | | En cas de faute susceptible d'entraîner une sanction plus grave, le Président en exercice du C.A. (ou des Ministres) pour les catégories C..,C.., et C.., | ..... pour les catégories HC, C1 et C2..... |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| et C2, le Secrétaire Général pour les autres catégories, mettent fin sans préavis au détachement du fonctionnaire. Celui-ci fait l'objet d'une remise motivée à la disposition de l'Etat dont il est ressortissant, accompagnée d'une proposition de sanction qui devra être l'une de celles qui lui sont applicables par son statut. Il appartiendra à l'Etat d'origine d'appliquer éventuellement la procédure disciplinaire au vu du dossier qui lui sera transmis à cet effet par le Secrétaire Général Administratif. | | Le Directeur (ou Directeur Général) pour les autres catégories, peuvent mettre fin, sans préavis, au détachement du fonctionnaire qui est remis à la disposition de l'Etat dont il est ressortissant. | (Voir BAMREL) |
| En cas de faute lourde d'un agent contractuel passible d'une sanction plus grave que l'avertissement et le blâme, le Secrétaire Général pourra résilier son contrat sans préavis. | | Les autorités citées ci-dessus peuvent proposer au Gouvernement de l'Etat d'origine du fonctionnaire de prononcer une sanction disciplinaire contre ledit fonction - naire. | (Voir BAMREL) |
| Art. 52<br>Le Secrétaire Général peut infliger toutes sanctions disciplinaires aux agents contractuels. | | Art. 50<br>Le Directeur (ou Directeur Général) peut infliger toutes sanctions disciplinaires aux agents contractuels et décisionnaires et procéder en cas de faute lourde, à la résiliation de leur contrat ou à leur licenciement sans préavis. | |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | Dans tous les cas, les intéressés doivent être invités à fournir des explications sur les faits qui leur sont reprochés.<br>(N.B. Les dispositions des articles 53 et 54/OCAM ne figurent pas dans les projets BAMREL et EAMAU). | |
| Art. 53<br>La Commission Administrative a également compétence pour donner au Secrétaire Général des avis sur tout recours qu'un fonctionnaire ou agent formerait contre une décision administrative en invoquant la non-observation des conditions d'emploi, notamment de toutes dispositions applicables du statut, ou contre des mesures disciplinaires, à l'exclusion de l'avertissement et du blâme. | | | |
| Art. 54<br>Tout fonctionnaire ou agent qui, invoquant les dispositions qui précèdent, désire former un recours contre une décision administrative, doit d'abord adresser, dans les 30 jours qui suivent la notification de la de la décision, une lettre au | | | |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Secrétaire Général pour demander que cette décision fasse l'objet d'un nouvel examen.<br>Le Secrétaire Général peut requérir au préalable l'avis de la Commission Administrative, statuant en tant qu'organe de recours.<br>TITRE VIII - CESSATION DE FONCTION | | TITRE VIII - DE LA CESSATION DES FONCTIONS | TITRE VI - DE LA RETRAITE ET DE LA CESSATION DE FONCTION<br>Chap. 1 - De la retraite<br>Art. 51<br>L'âge de la retraite est fixé à 60 ans.<br>Art. 52<br>Le fonctionnaire détaché subit la retenue légale pour pension sur son traitement de grade dans son corps d'origine au profit de la caisse de retraite à laquelle il est affilié.<br>La contribution budgétaire qui est celle prévue par la règlementation applicable<br>.../... |

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | | au fonctionnaire dans son Etat d'origine est à la charge de l'EAMAU.<br>Pour les agents contractuels, la contribution budgétaire prise en charge par l'EAMAU est celle prévue par la législation du pays du siège.<br>(N.B. Les dispositions relatives à la retraite se trouvent aux articles 46/OCAM, 49,50/ EISMV et 45/BAMREL cf.page 69). |
| Art. 55<br>En dehors du cas cité à l'article 27 ci-dessus, le Président en Exercice, après avis du Secrétaire Général et du Gouvernement de l'Etat membre d'origine, se réserve le droit de mettre fin à tout moment au détachement, moyennant un préavis de trois mois à compter du jour de la notification. | (N.B. Les dispositions de l'article 55/OCAM se trouvent dans l'article 27/EISMV cf. page 37) | (N.B. Les dispositions de l'article 55/OCAM se retrouvent dans les articles 25/BAMREL cf. page 37) | (N.B. Voir BAMREL (articles 25/26/EAMAU) cf.page 37) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| A titre exceptionnel au cas où à l'appréciation du Secrétaire Général, le maintien de l'agent dans son emploi pourrait perturber la bonne marche du service, il peut être passé outre à l'obligation de préavis moyennant une indemnité égale à trois mois de sa solde d'activité.<br><br>Tout fonctionnaire perçoit à son départ de l'OCAM une indemnité de cessation de service égale au salaire mensuel moyen des 12 derniers mois par année de service effectif, à moins que son départ ne soit motivé par des raisons disciplinaires. | (N.B. Les dispositions de cet alinéa 3 de l'article 55/OCAM se retrouvent dans l'alinéa 2 de l'article 38/EISMV cf.page 54) | Art. 51<br>(Voir OCAM art. 55/3e alinéa ci-contre) | Art. 53<br>(Voir BAMREL art. 51) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| L'état de provenance d'un fonctionnaire détaché à l'OCAM peut mettre fin à tout moment à son détachement.<br><br>Dans tous les cas où la fin du détachement intervient avant le terme normal, l'ensemble des frais de voyage retour du fonctionnaire ou de l'agent est à la charge :<br>- du budget du Secrétariat Général de l'OCAM quand la décision a été prise par le Président en Exercice ou le Secrétaire Général,<br>- du budget de l'Etat intéressé quand la décision a été prise par le Gouvernement dudit Etat.<br><br>Dans le dernier cas, l'OCAM prend en charge les frais et émet un ordre de recette contre l'Etat intéressé. | | | |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Art. 56<br>Le budget de l'OCAM supporte également les charges financières suivantes :<br>- indemnités afférentes aux déplacements ci-dessus visés ;<br>- transfert en cas de décès, du corps du fonctionnaire, de l'agent, de son conjoint ou de ses enfants légalement à charge au regard des prestations familiales. | (N.B. Les dispositions de l'article 56/OCAM se retrouvent dans l'article 28/EISMV cf. page 39) | (N.B. Les dispositions de l'article 56/OCAM ne figurent pas dans les projets BAMREL et EAMAU, sauf le 2e alinéa qui se retrouve dans le 6e alinéa de l'article 34/EAMAU cf. page 56) | |
| Art. 57<br>Pour le fonctionnaire détaché, en cas de maladie entraînant le rapatriement sanitaire ou l'octroi d'un congé de longue durée, la rémunération du fonctionnaire continue à être assurée par l'OCAM pendant une durée maximum de 12 mois. Dans le même cas, l'agent contractuel bénéficie du régime des congés de maladie prévu par le Code du Travail de l'Etat de séjour. | (N.B. Les dispositions des articles 57 et 58/OCAM se retrouvent dans les articles 30, 31/EISMV cf. page 43) | (N.B. Les dispositions des art. 57 et 58/OCAM se retrouvent dans les articles 26 et 27/BAMREL cf. page 40) | (N.B. Voir BAMREL..... ..... art. 27/28 cf. pages 40-41) |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Il est mis fin au détachement ou contrat à l'expiration des périodes prévues ci-dessus, si le fonctionnaire ou l'agent contractuel n'est pas apte à reprendre son service.<br><br>Les frais de voyage retour sont, dans ce cas, supportés par l'OCAM.<br><br>Art. 58<br><br>L'interruption du détachement d'un fonctionnaire, ou la résiliation d'un contrat, ne met pas obstacle au remplacement par un fonctionnaire ou un autre contractuel du même Etat.<br><br>Le fonctionnaire détaché auprès de l'OCAM est réintégré dans son corps d'origine à l'expiration de la période de détachement en cas de non renouvellement de détachement, sauf dans le cas où il est mis fin au détachement pour des raisons disciplinaires. | | | |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| Art. 59<br>Les conditions de licenciement des contractuels sont déterminées ainsi qu'il suit :<br>- l'agent licencié pour suppression d'emploi ou pour tout autre cause que la faute lourde, a droit à un préavis selon sa catégorie et à une indemnité de licenciement égale à un mois de sa dernière rémunération mensuelle par année de service ;<br>- sous réserve de l'appréciation du Tribunal de l'Etat de service, l'agent licencié pour faute lourde ne peut prétendre ni au préavis, ni à l'indemnité de licenciement.<br><br>Les éléments à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité comprennent uniquement la solde de base et l'indemnité de résidence, décomptés au prorata temporis après un an de service. | Art. 54<br>Tout agent titulaire à la fin de son détachement à son départ perçoit une indemnité de cessation de service égale au salaire mensuel moyen des douze derniers mois de service effectué multipliée par le nombre d'années de service. Cette somme ne devra pas dépasser douze mois de salaire.<br><br>Les éléments à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité, comprennent uniquement la solde de base et l'indemnité de résidence, décomptés au prorata temporis après un an de service. | (N.B. Les dispositions de l'article 59/OCAM ne figurent pas dans les projets BAMREL et EAMAU). | |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| TITRE IX - DISPOSITIONS FINALES<br><br>Chap. 1 - Modalités d'application<br><br>Art. 60<br>Les modalités d'application du présent règlement seront fixées en tant que de besoin, par décisions du Secrétaire Général. | (N.B. Les dispositions finales ne sont pas prévues dans le texte EISMV) | TITRE IX - DES DISPOSITIONS FINALES<br><br>Art. 52<br>Les litiges éventuellement soulevés par ou à l'occasion de l'application du présent règlement par le personnel contractuel ainsi que ceux survenus à la suite d'une rupture du contrat relèvent de la compétence des tribunaux de travail du lieu d'emploi ou, de celle du lieu de recrutement. | TITRE VII - DES DISPOSITIONS FINALES<br><br>Art. 54<br>(Voir BAMREL art. 52)<br><br>Art. 55<br>Le présent statut qui sera annexé à la convention portant création de l'Ecole Africaine et Mauricienne d'Architecture et d'Urbanisme, entrera en vigueur dès son adoption par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'OCAM sur recommandation du Conseil d'Administration. |

.../...

| 1 - OCAM | 2 - EISMV | 3 - BAMREL | 4 - EAMAU |
|---|---|---|---|
| | | Art. 53<br>A la demande d'un Etat-membre ou à la demande du Président en Exercice du Conseil d'Administration (ou des Ministres), le présent règlement, peut être amendé par décision du Conseil d'Administration (ou des Ministres) prise à la majorité simple des Etats-membres présents au Conseil d'Administration (ou des Ministres). | Art. 56<br>(Voir BAMREL art. 53) |
| | N.B. Une"grille de salaires des personnels administratif , technique et de service de l'EISMV" est annexée au texte de l'EISMV. | N.B. Un tableau indiquant les fonctions correspondant aux catégories de personnel est joint au projet BAMREL. | N.B. Une "grille de traitement du personnel administratif" et un "organigramme du personnel administratif, technique et de service" sont annexés au projet de l'EAMAU. |

V I/3/Ann. 1

# R A P P O R T

DE LA

PREMIERE REUNION OCAM/ENTREPRISES COMMUNES

Cotonou - 17/19 mars 1980

# RAPPORT DE LA REUNION
## SECRETARIAT GENERAL OCAM/ENTREPRISES COMMUNES

Du 17 au 19 mars 1980, s'est tenue à Cotonou (République Populaire du Bénin), la première réunion OCAM/Entreprises Communes convoquée en application de la résolution n°41/COTONOU/79.

Ont pris part à cette réunion :

SECRETARIAT GENERAL DE L'OCAM :

MM. Ismaïl AMRI SUED, Secrétaire Général,
- Kouanvi TIGOUE, Directeur des Affaires Economiques, Financières et des Transports,
- Emmanuel SALAMBERE, Directeur de Cabinet et Conseiller Juridique,
- Mme Bernardine de REGO, Contrôleur Financier,

M. Issa BOUBE, Chef de Service des Relations Extérieures.

ENTREPRISES COMMUNES :

MM. Léonidas QUASHIE, Directeur du BAMREL
- Jean SAKA, Directeur du CAMPC
- Inoussa OUSSEINI, Directeur Général du CIDC/CIPROFILM
- Gbéyéré SOPI, Directeur de l'EAMAU
- Georges VERIDIQUE, Directeur de l'EIER
- Ah. Lamine NDIAYE, Directeur de l'EISMV
- Amadou BOUKAR, Directeur Général du F.G.C.
- Kouassi FREITAS, Directeur Général de l'IAI
- Raynald LAMY, Directeur de l'IAMB
- Benoît NTIGULIRWA, Directeur de l'IAMSEA
- Pierre NGOMA, Directeur Général Adjoint de l'OAPI
- Kouanvi TIGOUE, Secrétaire Exécutif de l'UAMBD

OBSERVATEURS :

I.C.A.

MM. Basile KOSSOU, Directeur Général,
- Papa Alioune NDIAYE

.../...

PRESIDENCE EN EXERCICE :

M. CAPO CHI-CHI Arsène, Conseiller Technique Juridique du Président en Exercice.

La séance d'ouverture, présidée par Monsieur Simon Ifédé OGOUMA, Ministre des Affaires Etrangères et de la Coopération de la République Populaire du Bénin et Président en Exercice du Conseil des Ministres de l'OCAM, s'est déroulée au Village de l'OCAM. Au cours de cette séance, le Ministre, après avoir souhaité la bienvenue aux participants, leur a transmis, dans son discours, les recommandations du Président en Exercice de l'OCAM visant à mieux définir l'objet de cette rencontre.

Succédant au Ministre Béninois, M. Ismaïl AMRI SUED, Secrétaire Général de l'OCAM, a mis l'accent sur le système de coopération de l'OCAM.

Enfin, le Professeur Ah. Lamine NDIAYE, Directeur de l'EISMV, Président de la Commission spéciale des Entreprises Communes, a souhaité qu'au cours de cette réunion puisse être dégagé un contenu concret du système OCAM.

Après une suspension de séance qui a permis au Ministre de se retirer, les participants se sont retrouvés au Ministère des Affaires Etrangères pour élire le Bureau et adopter l'ordre du jour.

Le Bureau élu se compose comme suit :

Président : le Secrétaire Général de l'OCAM

Vice-Président : le Directeur du BAMREL

Rapporteur : le Directeur de l'EISMV, assisté du Directeur de Cabinet de l'OCAM.

L'Ordre du jour suivant a été adopté :

1) - Harmonisation des textes OCAM/Entreprises Communes :
   a) Statut du Personnel
   b) Régime Financier
   c) Convention portant création des Entreprises Communes et Statuts.
2) - Africanisation des cadres dans les Entreprises Communes.
3) - Recherche de solutions aux problèmes des contributions.
4) - Etude des problèmes relatifs aux investissements.

.../...

5) - Modalités pratiques des relations OCAM/Entreprises Communes dans le cadre de la réorganisation en cours.

6) - Réaménagement du système OCAM.

7) - Questions diverses.

POINT 1 - HARMONISATION DES TEXTES OCAM/ENTREPRISES COMMUNES

A) Statut du Personnel :

Après présentation du document de travail par le Directeur de Cabinet de l'OCAM, il a été décidé de confier au BAMREL la rédaction d'un statut du personnel type à harmoniser après que la réunion aura dégagé les suggestions nécessaires à l'élaboration de ce document.

S'appuyant sur le document du Secrétariat Général, 2 points ont été retenus. La première partie consacrée aux dispositions générales devra :

1) proposer une harmonisation horizontale des catégories tendant à classer en HC le responsable du Secrétariat Général et les responsables de chaque entreprise commune, tout en reconnaissant, dans l'ensemble du système, la préséance qu'il convient d'accorder au Secrétaire Général de l'OCAM.

Le Secrétaire Général, quant à lui, estime que pour donner le pas au Secrétaire Général sur les reponsables des entreprises communes, il est nécessaire de rechercher un système adéquat de classification.

2) En matière de droits, obligations et immunités du personnel, inclure les dispositions contenues dans le projet d'accord de siège type élaboré à Bangui avec la participation des Etats membres.

La protection du personnel du Secrétariat Général et des Entreprises Communes devra être assurée par les dispositions appropriées.

Pour le TITRE II - Conditions de recrutement, les catégories HC, CE et C1 seront nommées en respectant les procédures prévues dans les conventions créant les entreprises communes.

Les autres catégories seront nommées par les responsables de l'entreprise commune.

.../...

Pour régler les questions relatives aux procédures d'avancement, il y a lieu d'élaborer 2 types de statuts :

- l'un applicable au personnel administratif,
- l'autre au personnel enseignant, lorsque ces deux catégories existent dans l'entreprise.

S'agissant des rémunérations, le principe a été retenu de servir un salaire comprenant :

1 - un salaire de base fixé en fonction des catégories ;

2/a - pour les personnels des catégories HC, CE, C1 et C2 :
- une indemnité de résidence
- une indemnité d'expatriation encore appelée éloignement
- une indemnité de responsabilité, encore appelée de fonction.

2/b - Pour les autres catégories :
- une indemnité spéciale OCAM sera servie, en plus de celle prévue par la réglementation du pays du siège.

Dans le domaine de la santé, la prise en charge totale des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation sera prévue pour les catégories HC à C2 et les expatriés des autres catégories, tandis que les nationaux, à partir de la catégorie C3, seront affiliés au régime de sécurité sociale en vigueur dans le pays du siège.

Pour les prestations familiales, le taux le plus favorable servi dans les Etats membres sera retenu comme taux de référence pour la sécurité sociale. La prise en charge s'effectuera selon la réglementation en vigueur dans le pays du siège.

Le droit au logement doit être reconnu au personnel des catégories HC, CE, C1 et C2. Les personnels expatriés des autres catégories percevront une indemnité de logement.

Une assurance vie sera souscrite, et un capital décès, égal à 12 mois de salaire, sera prévu.

.../...

Une indemnité de cessation de service sera également prévue sur la base d'un mois de salaire par année de travail, avec minimum de 2 mois de salaire pour les agents ayant moins de 2 ans de service.

Les prestations en nature : eau, électricité, gaz, téléphone, seront servies aux catégories HC et CE, dans des limites fixées par l'ordonnateur.

75 % des frais scolaires des enfants seront pris en charge pour les ressortissants des Etats autres que celui du siège.

Le régime des congés sera de :

1. Pour le personnel ressortissant de l'Etat de siège, le régime appliqué dans ce pays.

2. Pour les personnels des autres Etats membres, un congé payé de 2 mois tous les ans.

S'agissant du personnel enseignant, le statut type s'inspirera de celui déjà adopté pour le personnel enseignant de l'EISMV.

b) Régime financier

Il sera recherché une unicité du régime financier du système OCAM en adaptant le document de l'OCAM aux Entreprises Communes. Cela suppose la nécessité de certains aménagements de ce document et c'est ainsi que les propositions suivantes ont été faites :

1) Le régime financier de l'OCAM sera amendé et présenté en 2 documents :
- l'un s'appliquant au Secrétariat Général,
- l'autre aux Entreprises Communes.

2) Le Contrôleur Financier de l'OCAM a été chargé d'élaborer ces documents qui seront présentés à la commission ad hoc prévue par la résolution n° 43/COTONOU/79.

3) Le projet de régime financier applicable aux Entreprises Communes devra, par des dispositions appropriées, faire ressortir le droit de regard décidé par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'OCAM.

4) Il sera procédé également à une étude de l'harmonisation de la nomenclature budgétaire.

5) Une harmonisation des organigrammes est également souhaitée.

c) Conventions portant création des Entreprises Communes et Statuts

Les projets types élaborés par le BAMREL peuvent être utilisés par les Entreprises Communes qui souhaitent amender leur convention conformément aux résolutions pertinentes de l'OCAM.

Toutefois, ces projets amendés devront réaffirmer expressément que la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'OCAM est l'instance suprême avec droit de regard sur l'orientation générale de l'Entreprise Commune concernée.

Le représentant de l'OAPI a indiqué qu'une nouvelle convention régissant cette organisation est en cours de ratification auprès des Etats membres.

POINT 2 - AFRICANISATION DES CADRES

Après l'exposé introductif de ce thème, et les informations complémentaires fournies par les directeurs des entreprises de formation, il est apparu que le taux d'africanisation dans les entreprises de formation est très faible.

Cette question, particulièrement préoccupante, qui conditionne en grande partie le développement de certaines entreprises, nécessite une action vigoureuse. A cet effet, il est recommandé aux directeurs des entreprises communes concernées, d'établir un projet d'africanisation du personnel enseignant, avec des suggestions concrètes, susceptibles d'assurer leur recrutement et leur formation.

Pour certaines entreprises comme l'IAMB, le projet devra également indiquer les domaines d'interventions de l'assistance technique étrangère.

.../...

Pour le recrutement des jeunes cadres voulant faire carrière dans l'enseignement, le Secrétariat Général de l'OCAM et les autres directeurs des entreprises communes devront être informés des avis de vacance d'emploi pour aider l'entreprise commune concernée à trouver des candidatures.

A ce sujet, la recommandation suivante a été faite au Secrétariat Général :

RECOMMANDATION N° 1

La première réunion Secrétériat Général OCAM/Entreprises Communes, tenue à Cotonou du 17 au 19 Mars 1980,

CONSIDERANT les informations fournies par les responsables des entreprises communes de formation,

SOUCIEUSE de promouvoir une africanisation rapide du personnel enseignant de ces établissements,

CONVAINCUE que seule une volonté politique des Etats membres peut résoudre le problème du détachement du personnel nécessaire,

RECOMMANDE

Au Secrétariat Général de l'OCAM :

1) - d'entreprendre toutes les actions appropriées en vue de sensibiliser davantage les pays membres à cette situation,

2) - de soumettre l'ensemble de ces questions à la commission ad hoc instituée par la résolution n° 43/COTONOU/79.

POINT 3 - RECHERCHE DE SOLUTIONS AUX PROBLEMES DES CONTRIBUTIONS

L'exposé introductif fait par le Secrétariat Général fait ressortir deux points essentiels dans l'examen de cette question :

- d'une part, le mode de répartition des charges,
- d'autre part, le recouvrement des contributions.

.../...

Dans le souci d'harmoniser le mode de répartition des charges et de faire participer les Etats non-membres de l'OCAM au fonctionnement des entreprises communes, il a été suggéré de généraliser le système en vigueur dans certaines entreprises communes de formation, c'est-à-dire :

- un pourcentage approuvé par le Conseil d'administration, réparti équitablement entre tous les Etats membres de l'entreprise commune,

- le reste, au prorata du nombre d'étudiants que compte chaque pays.

Cette généralisation suppose l'adoption de ces modalités par le Conseil d'administration de l'entreprise commune concernée.

Pour le recouvrement des contributions, il est absolument indispensable :

1) d'adopter les budgets des entreprises communes suffisamment tôt pour permettre aux Etats d'être informés du montant de leurs contributions au moment de l'élaboration de leur budget national ;

2) que les ampliations des informations relatives au versement des contributions soient faites au Secrétariat Général de l'OCAM qui, de son côté, interviendra auprès des Etats membres de l'OCAM ;

3) dans le souci de limiter le montant des arriérés, il y a lieu d'étudier la possibilité de suspendre les prestations de service pour les Etats ayant plus de 2 années d'arriérés dans le versement de leurs contributions dans une entreprise commune ;

4) qu'une étude soit faite au niveau du Secrétariat Général, avec la collaboration du Fonds de Garantie et de Coopération de l'OCAM, afin de définir les possibilités d'intervention de cette entreprise commune dans la recherche de solutions aux problèmes financiers des autres entreprises communes :

a/ placements bancaires,
b/ aval pour prêts et découverts bancaires,
c/ interventions dans les budgets de fonctionnement et d'investissement ;

5) pour le suivi des relations entreprises communes Etats membres, que chaque Etat membre désigne un correspondant de son pays pour les entreprises communes ;

.../...

6) pour alléger les charges de transport des entreprises communes, que le Secrétaire Général de l'OCAM entre en contact avec la direction générale d'Air Afrique, afin d'obtenir des réductions sur les billets émis par l'OCAM et ses entreprises communes.

## POINT 4 - ETUDE DES PROBLEMES RELATIFS AUX INVESTISSEMENTS

Après l'exposé introductif de ce thème et la présentation du rapport de l'expert commis par l'UNESCO, il a été déploré que ce rapport n'ait pas pleinement répondu à ce qu'en attendaient le Secrétariat Général de l'OCAM et les entreprises communes.

La solution du problème des investissements nécessite un certain nombre d'actions échelonnées qui sont :

1) des démarches auprès des Etats membres pour qu'un terrain puisse être attribué en vue de l'édification du siège de l'entreprise commune qu'il héberge ;

2) l'élaboration par les entreprises communes d'un programme d'investissement (construction et équipement) ;

3) des démarches menées par le Secrétariat Général et les entreprises communes pour trouver le financement des études architecturales nécessaires à la réalisation de ces investissements ;

4) enfin, une fois les projets architecturaux réalisés, la recherche du financement par le Secrétariat Général et les entreprises communes.

Compte tenu de l'évolution du coût des constructions, il est absolument nécessaire de diligenter les procédures devant aboutir au financement de ces programmes d'investissement.

A ce sujet, la recommandation suivante a été adoptée :

## RECOMMANDATION N° 2

La première réunion Secrétariat Général OCAM/Entreprises Communes, tenue à Cotonou du 17 au 19 mars 1980,

CONSIDERANT les difficultés financières que connaissent la plupart des entreprises communes,

DESIREUSE d'assurer un fonctionnement régulier à ces organismes de coopération,

APRES EXAMEN des possibilités que peut offrir le Fonds de Garantie et de Coopération de l'OCAM,

CONVAINCUE que ces difficultés peuvent entraîner, à brève échéance, leur paralysie,

RECOMMANDE

à la commission ad hoc désignée par la résolution n° 43/COTONOU/79,

de saisir le prochain Conseil des Ministres de l'OCAM de la demande de l'ensemble des entreprises communes tendant à une intervention du Fonds de Garantie et de Coopération de l'OCAM dans le placement des fonds des autres institutions spécialisées, dans la solution de leurs problèmes financiers en général et d'investissement en particulier.

ICINT 5 - MODALITES PRATIQUES DES RELATIONS OCAM/ENTREPRISES COMMUNES DANS LE CADRE DE LA REORGANISATION EN COURS

Après analyse de cette question, l'on est arrivé à la conclusion que objectivement, l'application des résolutions n° 11 et 11 bis APJ/BANGUI/74, relatives au droit de regard et à l'ouverture, conduit naturellement à deux situations :

1) Celle des Entreprises Communes qui, tout en appliquant ces dispositions, continuent d'avoir la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'OCAM comme instance suprême.

Pour ces Entreprises Communes, l'OCAM continuera d'être leur autorité politique et un contenu plus concret sera donné aux relations entre l'OCAM et ces Entreprises Communes.

a) par l'élaboration, par l'OCAM, d'un programme d'action qui sera communiqué aux Entreprises Communes et à l'exécution duquel ces entreprises communes participeront plus activement ;

.../...

b) pour les entreprises communes de formation, l'OCAM les aidera dans la recherche de bourses pour leurs étudiants.

2) Celles des Entreprises Communes qui, après l'ouverture, vont évoluer vers une Conférence au Sommet ad hoc.

Le choix de l'appartenance à l'un ou l'autre groupe devra être laissé au Conseil d'Administration de l'Entreprise Commune où est représenté l'ensemble des Etats membres.

Les Conseils d'Administration des Entreprises Communes qui auront opté pour la seconde situation, devront introduire auprès des instances compétentes de l'OCAM une demande dans ce sens.

POINT 6 - REAMENAGEMENT DU SYSTEME OCAM

Après un large échange de vues sur ce point les idées suivantes ont été retenues ;

1) La nécessité d'une restructuration du Secrétariat Général, et de mettre en place une structure chargée des relations avec les Entreprises Communes qui doivent être mieux utilisées par l'OCAM dans l'exécution de son programme ;

2) La création d'un département chargé de la documentation et la diffusion des informations qui serait de nature à faire connaître les activités de l'OCAM et de ses Entreprises Communes, leurs domaines d'intervention, et éviterait ainsi les doubles emplois dans les créations nouvelles ;

3) La possibilité de détacher l'UAMBD du Secrétariat Général, et de lui attribuer ce qui peut l'être du domaine d'intervention du département des affaires économiques, devrait être étudiée ;

4) Des structures chargées de la mise à jour et de l'actualisation des accords et conventions de l'OCAM et de ses entreprises communes serait également souhaitées.

.../...

Point 7 - QUESTIONS DIVERSES

S'agissant des réunions OCAM/Entreprises Communes, pendant la phase de démarrage, elles se tiendront autant que possible au siège tous les ans, seront convoquées au moins 3 mois avant la réunion du Conseil des Ministres de l'OCAM, et seront à la charge du Secrétariat Général à l'exception des titres de transport.

Les Directeurs des Entreprises Communes ont attiré l'attention du Secrétariat Général sur la nécessité d'améliorer les conditions matérielles qui leur sont offertes lors des réunions de l'OCAM, compte tenu du rôle qu'ils jouent et de la place qu'ils occupent dans le système OCAM.

*

*  *

# COMMUNIQUE FINAL

# C O M M U N I Q U E  F I N A L

Du 17 au 19 mars 1980 s'est tenue à Cotonou (République Populaire du Bénin) la première réunion OCAM/Entreprises Communes convoquée en application de la résolution n° 41/COTONOU/79.

La séance inaugurale a été présidée par Son Excellence Simon Ifèdé OGOUMA, Ministre des Affaires Etrangères et de la Coopération de la République Populaire du Bénin et Président en Exercice du Conseil des Ministres de l'OCAM.

Les débats qui se sont déroulés dans un climat fraternel et dans une franchise totale, ont permis de dégager les lignes directrices des rapports à développer entre l'OCAM et ses institutions spécialisées dans le sens d'un renforcement de leur efficacité.

C'est ainsi que la réunion s'est penchée sur l'harmonisation des textes régissant le système OCAM, sur l'africanisation des cadres, sur la recherche de solutions aux problèmes de coordination des activités, de contributions et d'investissement.

Les responsables des entreprises communes et du Secrétariat Général ont procédé à un très large échange de vues sur les nouveaux domaines d'activités à explorer et le réaménagement des structures et de l'Organisation dans le sens de la résolution n° 43/COTONOU/79 portant institution d'une commission ad hoc chargée d'étudier les modalités d'un meilleur fonctionnement du système OCAM.

Les participations à la réunion, à l'unanimité, expriment au Peuple béninois, à son Conseil Exécutif national et au Président Mathieu KEREKOU, Président en exercice de l'OCAM, leurs remerciements les plus sincères pour l'accueil militant qui leur a été réservé et pour les facilités qui leur ont été accordées afin d'assurer un plein succès à leurs travaux.

Fait à Cotonou, le 19 mars 1980