

LE REGIME DE LA FONCTION PUBLIQUE

ENA Cycle supérieur en gestion administrative *Octobre 2007*

I- Chapitre préliminaire:

LES STATUTS :

Le Statut Général et ses décrets d'application :

- Décrets de portée générale (stagiaires, CAP, échelles de classement, procédures de notation et d'avancement, concours et examens... ;
- Statuts particuliers «de droit commun»,
- Statuts dérogatoires ;

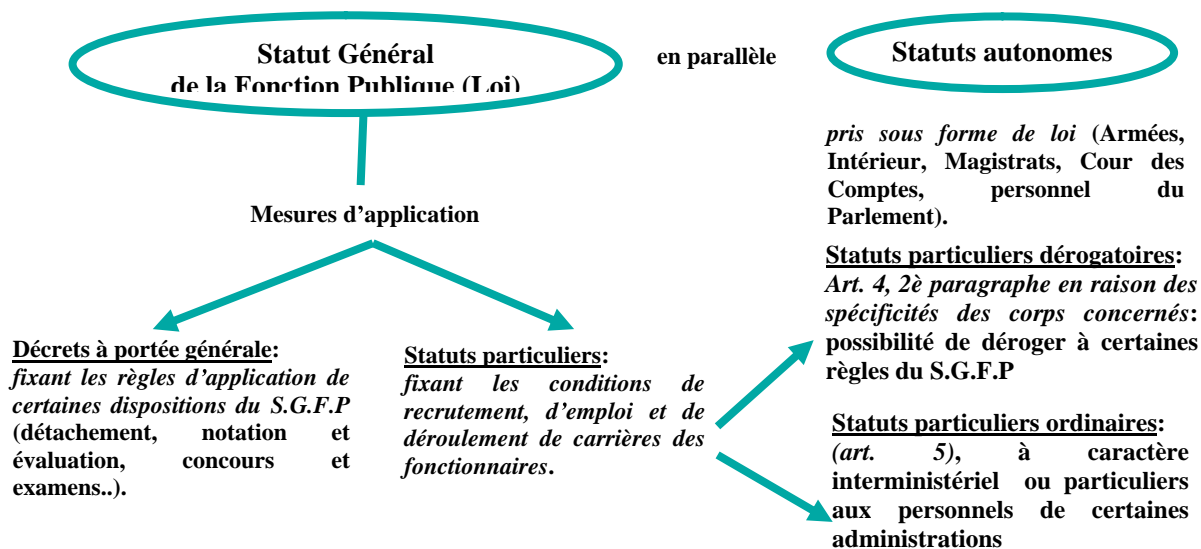
Les statuts autonomes.

NOTIONS GENERALES :

La notion de statut :

- au sens large, le terme statut désigne l'ensemble des règles juridiques qui s'appliquent à l'activité professionnelle du fonctionnaire ;
- Au sens réduit, ce terme désigne les règles fixant la situation d'une catégorie de fonctionnaires.

Les différents types de statuts ⁽¹⁾



1) Le SGFP est le cœur de l'édifice statutaire, autour duquel des statuts particuliers de telle ou telle catégories de fonctionnaires viennent se placer.

Dans la F.P, il existe toutefois des fonctionnaires qui ne sont pas régis par le statut général ; ils sont dotés de statuts particuliers.

Les autres fonctionnaires de l'Etat sont régis par des statuts particuliers (statuts ordinaires) qui se rattachent au statut général, tout en pouvant parfois s'en écarter par quelques dérogations (statuts dérogatoires).

Le domaine d'application du statut général n'englobe pas une catégorie qui mérite une étude particulière = celles occupant des emplois supérieurs (article 6 du Statut général), Il s'agit de secrétaires généraux des ministères, de directeurs d'administrations centrales, d'ambassadeurs, de directeurs, d'ingénieurs généraux... (Liste fixée par le Dahir n° 2.99.205 du 18 jourmada II 1420 (29 septembre 1999) portant délégation de pouvoir de nomination.

La nomination à ces emplois est discrétionnaire et essentiellement révocable : l'autorité peut y mettre fin à tout instant, même en l'absence d'un motif disciplinaire.

Les personnes occupant un emploi supérieur sont tenues à un strict loyalisme envers le gouvernement.

L'administration employée ⁽²⁾ :

- A- des agents non titulaires : Temporaires – Contractuels – Stagiaires
- B- des agents titulaires.

Quelques chiffres :

➤ Les effectifs de la fonction publique ont augmenté de manière très significative depuis l'accession du pays à l'indépendance. De :

- 150.000 en 1965, ils sont passés à :
- 313.000 en 1985,
- 407.000 en 1995,
- 448.500 en 2001.

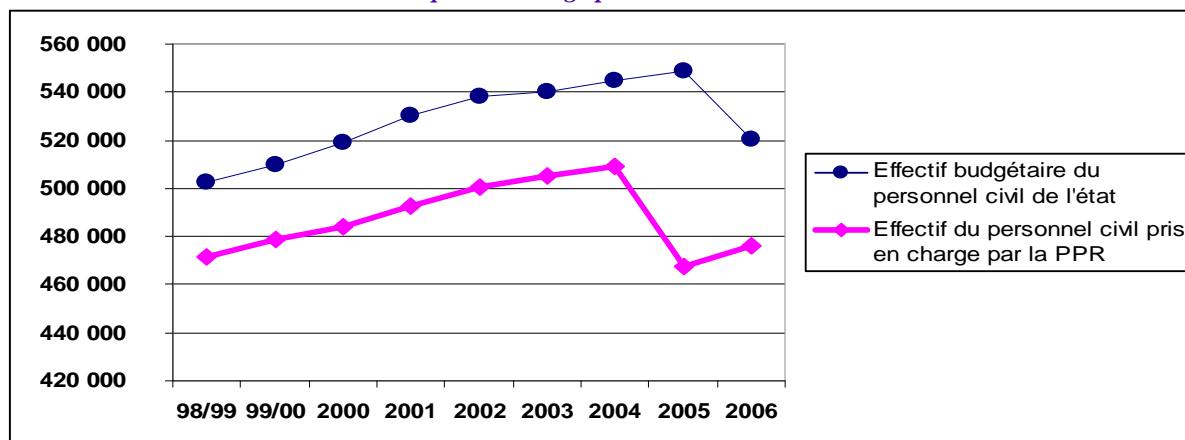
➤ Maroc: jurisprudence actuelle : nature de l'emploi (association directe à l'exercice de l'emploi public) + clauses du contrat fixant droits et obligations par référence à celle du fonctionnaire.

➤ En 2004 :

- 540.000 ----- Administrations de l'Etat
- 140.000 ----- Collectivités Locales
- 171.000 ----- Etablissements publics

- La masse salariale : 55.360 M. DH
- Nombre des Statuts : 68
- Nombre de cadres : ≈ 250

Evolution des effectifs budgétaires et des effectifs du personnel civil de l'Etat pris en charge par la PPR entre 1998 et 2006



Evolution des effectifs cumulés des créations des emplois budgétaires et des départs à la retraite entre 1998 et 2006

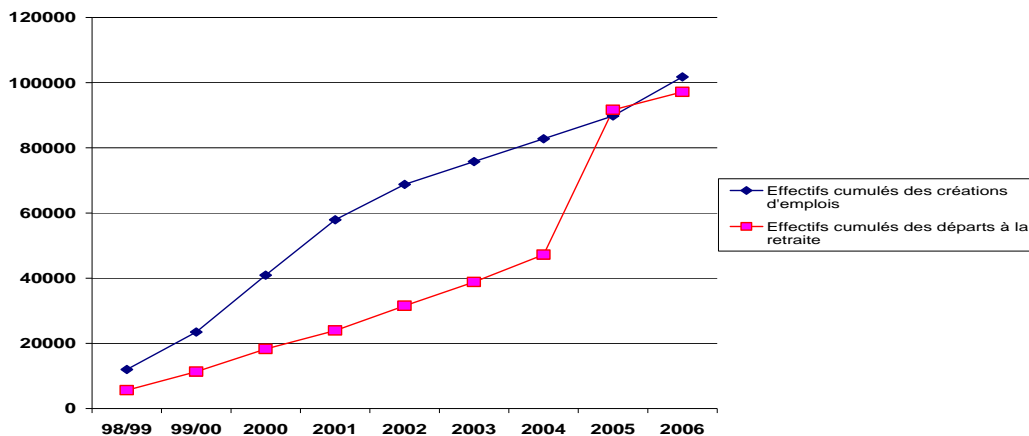
²⁾ Distinction des agents publics fonctionnaires et des agents publics non fonctionnaires :

* Critères :

- 1- nomination de façon unilatérale par l'administration (≠ contractuels);
- 2- permanence de l'emploi: permanence de l'existence de l'emploi et permanence de l'occupation de l'emploi;
- 3- titularisation.

* Intérêt de la distinction :

Soumission à un statut législatif et réglementaire qui détermine leurs droits et obligations et leur confère une stabilité de l'emploi.



En 2006 (après départ volontaire):

- ❖ 460.940 : Adm de l'Etat
- ❖ Masse salariale : 63 M.DH (répercussion des promotions de grade)
- ❖ Réduction de 1% du PIB

Causes de cette évolution :

- Causes économiques : interventions de l'Etat dans tous les domaines ;
- Causes sociales : demandes sociales de la population ;
- Causes politiques ⁽³⁾:
 - Tendence de régler des problèmes de l'administration par le recours à la création de nouvelles structures,
 - Persistance des structures anciennes devenues inutiles,
 - Clientélisme, notamment dans les collectivités locales,
 - Recrutements sociaux pour régler le problème de chômage notamment celui des jeunes
- Causes psychologiques : attrait pour la fonction publique, moins à cause des avantages attachés à cette fonction que pour la sécurité de l'emploi

Les structures de la Fonction Publique :

I- Structures organiques :

- Organes investis de pouvoir de décision ;
- Organes de gestion ;
- Organes consultatifs :
 - Conseil Supérieur de la Fonction Publique ;
 - Commissions Administratives Paritaires.

3) F.P ET POUVOIR POLITIQUE :

- ⇒ Principes de la dépendance de l'administration vis-à-vis du pouvoir politique :
 - subordination au pouvoir législatif = fixation des règles de droit (principe de légalité), pouvoir financier du parlement (création d'emplois budgétaires), contrôle de l'administration ;
 - subordination à l'égard du pouvoir exécutif (Constitution: "le gouvernement dispose de l'administration..").
- ⇒ Poids réel de l'administration dans l'appareil de l'Etat :

En réalité, 2 avantages pour l'administration :

- Elle profite de sa stabilité et de sa compétence technique,
- Elle dispose de moyens d'actions sur le pouvoir politique :
 - * sur le pouvoir législatif : la plus grande partie de l'activité législative ∅ d'origine gouvernementale,
 - * sur le pouvoir exécutif : rôle croissant des hauts fonctionnaires.

F.P ET DROIT DU TRAVAIL :

Le S.G.F.P est différent du code du travail :

Si ces 2 textes ont pour objet de régir les relations de travail dans le secteur public ou privé, ils diffèrent, toutefois dans leur finalité, dans leur contenu. Le code du travail définit les règles affirmant et protégeant les droits des travailleurs mais également des employeurs et visent donc à garantir des intérêts privés dans un cadre contractuel; alors que le S.G.F.P définit les règles générales d'emploi des fonctionnaires afin d'assurer dans l'intérêt général les activités des services publics.

⇒ Particularisme du droit applicable aux agents de l'administration :

Dans certains systèmes juridiques, soumission des agents publics au droit commun du travail (USA, Italie,...).
En France, les statuts des agents publics relèvent du droit public.

⇒ Limites du particularisme :

Mais dans les systèmes qui admettent le particularisme du droit de la fonction publique, ce principe connaît 2 limites :

- dans les cas où la situation de travail dans l'administration ne diffère pas de celle de l'entreprise ∅ application du droit commun du travail salariés de droit privé de l'administration française, employés et ouvriers de l'administration allemande ;
- le droit de la fonction publique et le droit du travail s'influencent mutuellement, évoluent en parallèle et s'empruntent des solutions : interdiction de licencier une agent public enceinte, obligation de rémunérer un agent public au minimum au niveau du SMIG, droit d'un agent suspendu, s'il n'est pas finalement sanctionné au remboursement des retenues sur sa rémunération, droit de l'agent devenu physiquement inapte à être reclassé dans un autre emploi.

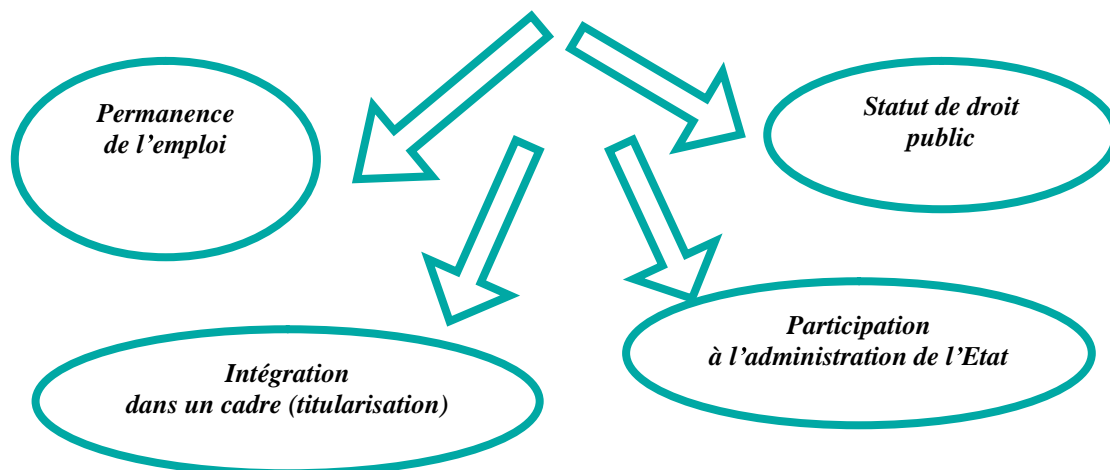
2- Structures hiérarchiques ⁽⁴⁾ :

Trois notions : Cadre – Grade – Emploi.

Définition : le fonctionnaire :

- Est une personne nommée dans un emploi permanent ;
- titularisée dans un grade de la hiérarchie des cadres de l'Administration de l'Etat (art. 2 du SGFP).

Donc, quatre éléments essentiels :



⇒ le fonctionnaire est soumis à un régime légal et réglementaire ⁵ (art.3 SGFP).

Conséquence ⁽⁶⁾ :

➤ le contenu de la situation de fonctionnaire est fixé à l'avance par voie générale et impersonnelle au moyen de lois et règlements :

⇒ Nécessairement le même pour tous les fonctionnaires de la même catégorie.

Ce contenu peut être modifié unilatéralement par l'Etat à tout instant sans que le fonctionnaire puisse invoquer de prétendus « droit acquis » ;

➤ C'est une situation de droit public, les litiges qui opposent le fonctionnaire à l'administration relèvent des tribunaux administratifs ;

➤ Le fonctionnaire ne peut renoncer à aucun élément de cette situation.

4) Structures internes :

L'emploi n'est pas défini dans le statut.

- acceptation administrative ➔ fonction ➔ poste de travail

- Acceptation budgétaire ➔ crédits ouverts

Le grade est un titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent. Cadre: notion supplantée par celle de corps.

5) Du fait de la nature spéciale de leur action, faire marcher les services publics dans l'intérêt général, les fonctionnaires se trouvent dans une situation spécifique.

Dans l'intérêt du service, il est donc nécessaire de les soumettre à un régime dérogatoire : le régime spécial de la fonction publique.

⇒ Situation statutaire et réglementaire:

⇒ Formule correspondant aux intérêts et exigences du service public : primauté des intérêts du service sur les intérêts personnels de l'agent, nécessité de pouvoir modifier à tout instant les règles d'organisation du service.

6) Le statut est toujours modifiable = les fonctionnaires ne peuvent invoquer à l'égard de l'administration aucun droit acquis au maintien de leur situation (il peut y avoir cependant droit acquis :

- si un texte l'indique ;

- à la suite d'un acte particulier (nomination, promotion).

Politique de contractualisation dans la fonction publique :

Négociation périodique entre le gouvernement et les syndicats, dans le cadre du dialogue social, sur les problèmes de fonction publique, consacrée par des accords signés.

Ces accords ne transforment pas la situation réglementaire des fonctionnaires en une situation contractuelle. Ces accords sont mis en œuvre par des mesures législatives ou réglementaires, à défaut de quoi, ils restent dépourvus de valeur juridique.

Ces accords sont dépourvus de valeur juridique et de force contraignante mais ont le caractère d'un engagement politique.

➔ Une telle renonciation serait sans valeur juridique.

II.1- Le Statut Général de la Fonction Publique:

1- Sources du droit de la fonction publique;

- **Dahir n° 1.58.008 du 4 chaâbane 1377 (24 février 1958) ⁽⁷⁾ :**
 - Modifié à plusieurs reprises :
 - Position sous les drapeaux (1966) ;
 - Conseil Supérieur de la Fonction Publique (1967, 2000) ;
 - Abandon de poste (1968, 1997) ;
 - Détachement (1991) ;
 - Disponibilité (1993) ;
 - Congés de maladie (1995).
- Ce statut institue un régime de fonction publique de carrière, par opposition au régime d'emploi.
- Il ne constitue pas la seule source du droit de la fonction publique.

Le SGFP ⁽⁸⁾: sources du droit de la FP :

D'autres textes interviennent dans ce domaine :

- La Constitution:
 - Art. 12 : égal accès aux emplois publics
 - Art. 14 : droit de grève
 - Art. 30 : le Roi nomme aux emplois civils et militaires et peut déléguer ce droit
 - Art. 46 : domaine de la loi :
 - * S.G.F.P
 - * garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires
 - Art.61: le gouvernement dispose de l'administration.
- Des lois (loi sur les pensions, loi sur les retenues sur rémunération pour absence irrégulière, loi sur la déclaration des biens, loi sur l'interdiction de cumul d'une pension et d'une rémunération...);
- La jurisprudence :
 - Principes généraux de droit :
 - Principale source non écrite du droit administratif
 - ➡➡➡ règles de portée générale répondant à 3 critères :
 - ➡ ils s'appliquent en l'absence de texte ;
 - ➡ ils sont dégagés par la jurisprudence ;
 - ➡ ils ne sont pas créés par le juge mais découverts par celui-ci à partir de l'état de droit et de la société à un moment donné.
 - Principe de la continuité du service public ;
 - Le principe hiérarchique: consiste à donner des pouvoirs discrétionnaires à l'administration pour assurer la marche des services, sous réserve qu'elle reste dans le cadre de la légalité et de la régularité.
 - Le principe de l'égalité devant les charges publiques ;
 - Le principe de non cumul d'avantages de même nature, le même fait ne peut pas ouvrir droit à des avantages faisant double emploi ;
 - Le principe de l'inexistence de droit résultant d'une faute personnelle : nul ne peut réclamer un avantage en invoquant une faute qu'il a commise quelle qu'elle soit, même si elle n'a aucun rapport avec le service ;

7) Avant 1958 : ≈ 400 cadres régis chacun par un texte particulier.

Recrutement sur titre après concours réservé aux titulaires de certains diplômes, mais rareté des cadres disposant de diplômes requis → dispositions exceptionnelles et transitoires (dahir du 3 mai 1955). Recrutement direct + formation

8) Le S.G.F.P est une loi qui définit les règles organisant l'activité professionnelle des fonctionnaires et qui est accompagnée d'un certain nombre de décrets d'application.

Il est, en outre, complété par des statuts particuliers adaptant ces règles générales, ou y dérogeant en fonction de la situation des corps des fonctionnaires.

Pourquoi un statut pour les fonctionnaires?

- Dans une énorme organisation comme l'Etat, il faut bien des règles pour ordonner l'action de l'employeur vis-à-vis de ses agents ;
- Le statut c'est à la fois le code du travail et l'ensemble des conventions collectives de la fonction publique;
- Le statut, c'est aussi la traduction de la conception de la fonction publique de carrière : le fonctionnaire –comme le militaire dont l'exemple a inspiré l'organisation de la fonction publique civile- n'est pas recruté pour occuper un emploi donné, mais une série d'emplois, de plus en plus qualifiés au fur et à mesure qu'il avance, auxquels lui donne vocation l'appartenance au corps dans lequel il a été recruté, et ceci, en principe, jusqu'à sa retraite ;
- Le statut organise cette carrière, définit les missions du corps, donne aux agents les perspectives et les garanties qui sont inhérentes à ce concept de fonction publique de carrière.

- *Le principe d'égalité des droits (égalité d'accès aux emplois publics, égalité des droits dans les conditions d'application du statut, pensions...)* ;
- *Principe de garantie des libertés individuelles (de conscience, d'opinion, du droit syndical, du droit de grève)* ;
- *Principe de la hiérarchie des pouvoirs*
- *Principe de la hiérarchie des textes*
- *Principe de parallélisme des formes*
- *Principe de l'intangibilité des décisions individuelles: un acte réglementaire peut toujours être modifié pour l'avenir, mais une décision individuelle ne peut plus être rapportée si elle est régulière et si elle a créé des droits:*

Règles du retrait de l'acte administratif

- *Principe des droits acquis*
- *Principe des droits de la défense*
- *Principe de l'inexistence de peines non prévues par la loi*
- *Principe de non cumul de sanction pour une même faute*
- *Principe de la non rétroactivité.*
 - *des décrets ;*
 - *des arrêtés réglementaires ⁽⁹⁾ (pris en application d'un décret)*

2. Le système de carrière et Le système d'emploi :

2.1. Le système de carrière :

- *La carrière : développement dans le temps de la situation administrative du fonctionnaire depuis son recrutement jusqu'à la fin de son activité professionnelle.*
- *Conséquences :*
 - *Le fonctionnaire n'est pas recruté pour un emploi déterminé,*
 - *Donc choisi, non pour son aptitude à un tel emploi, mais en fonction des qualités le rendant apte à exercer des attributions assez différentes selon l'évolution de sa carrière;*
 - ⇒ *recrutement au mérite, sur concours donnant lieu à une nomination ;*
 - *placé dans une situation légale et réglementaire ;*
 - *Le fonctionnaire consacrera à la fonction publique la totalité de sa vie professionnelle ;*
 - *Situation évolutive ;*
 - *Tenue d'un dossier individuel ⁽¹⁰⁾, instrument essentiel de gestion.*

2.2. Le système d'emploi ⁽¹¹⁾ :

- *Recrutement pour un emploi déterminé, la situation de l'agent ne se modifie pas dans le temps,*
- *Recrutement en fonction des caractéristiques de l'emploi,*
- *Par contrat de droit public ou de droit privé,*
- *Pour une durée déterminée (sauf renouvellement),*
- *La situation de l'agent ne se modifie pas tant qu'il exerce le même emploi, même si le contrat prévoit une amélioration financière,*
- *L'attribution de nouvelles fonctions nécessite la passation d'un nouveau contrat.*

⁹⁾ *Les Ministères peuvent-ils, dans le cadre de leur compétence en matière de fonctionnement des services, réglementer la situation de leurs agents ? La jurisprudence estime que si les mesures prises dépassent la seule organisation des services, elles sont irrégulières. Les mesures statutaires relèvent du pouvoir réglementaire.*

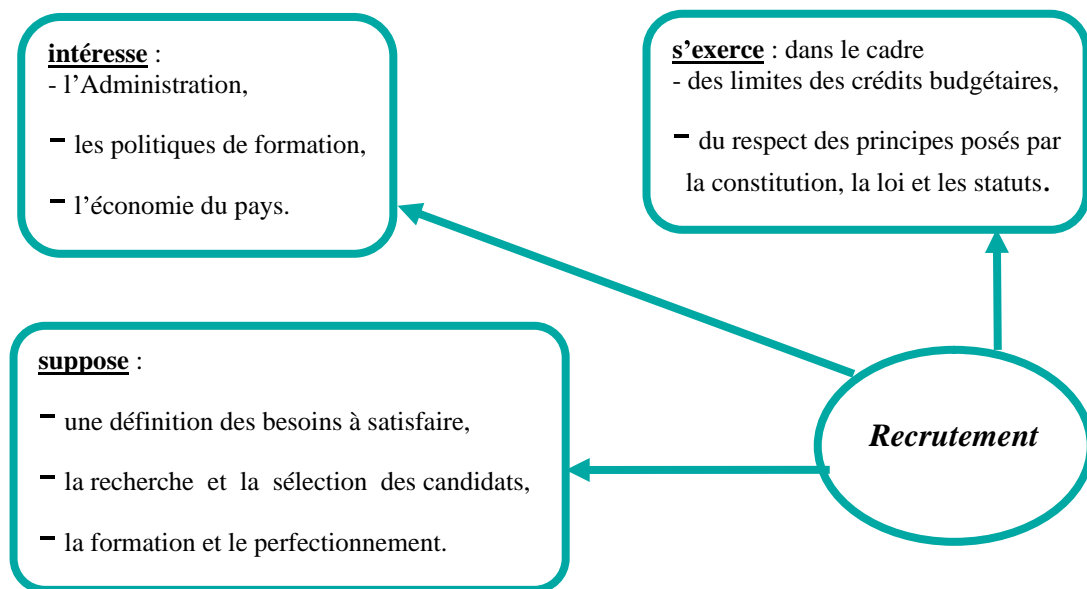
¹⁰⁾ *Le dossier individuel ne joue pas dans la fonction publique le rôle qui doit lui être réservé, dans le cadre du GRH, comme instrument permettant une bonne appréhension des caractéristiques des fonctionnaires.*

Le dossier individuel est en fait conçu comme un moyen de probation des droits des fonctionnaires contre le risque d'arbitraire.

¹¹⁾ *Le système d'emploi consiste à envisager la fonction publique sous l'angle des tâches à accomplir, des activités à exercer et non sous l'angle d'une profession.*

II.2- La carrière du fonctionnaire :

a- le recrutement ;



Les conditions d'accès à la fonction publique :

Les conditions d'entrée dans la fonction publique sont dominées par 2 principes fondamentaux:

- L'un de valeur constitutionnelle: l'égalité d'admissibilité⁽¹²⁾ (art.12 de la Constitution);
- L'autre de valeur légale: le recrutement a pour objet exclusif de pourvoir à une vacance d'emploi (art.7 SGFP).
⇒ Permettre au candidat d'exercer effectivement les fonctions correspondantes.

1- les conditions générales (art. 21 SGFP) :

- Nationalité marocaine ;
- Droits civiques ;
- Bonne moralité ;
- Aptitude physique ;

(Position régulière vis-à-vis du service militaire : supprimée).

2- les conditions particulières, déterminées par les différents statuts particuliers :

- Age ;
- Condition de diplôme ;
- Conditions particulières d'aptitude physique...

3- modes de recrutement :

- Sur titres ;
- Après concours¹³ ;

12) Le principe signifie que tous les citoyens peuvent avoir accès à la fonction publique s'ils réunissent les conditions d'accès.

Quelques dérogations :

Femmes : la faculté de déroger, au détriment de la femme, à l'égalité ne peut concerner que le recrutement, à l'exclusion de toute disposition relative à la carrière.

Emplois réservés : un régime spécial d'accès aux emplois publics a été défini par le décret du 19-08-1964 pour les résistants ; 25 % des emplois à pourvoir par la voie des concours leur sont réservés.

Cette catégorie de candidats n'étant plus disponible sur le marché de l'emploi, leur part a été réservée concurremment aux anciens militaires et anciens combattants ainsi qu'aux pupilles de la Nation. Par ailleurs, un autre régime spécial a été par la loi n° 07.92 aux personnes handicapées : 7 % des emplois à pourvoir par voie de concours ou de recrutement sur titre leur sont réservés.

Le régime des emplois réservés constitue une dérogation au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il repose sur la préoccupation d'accorder un avantage à certaines personnes particulièrement éprouvées (résistants, pupilles de la nation, handicapés...).

Bonne moralité : difficile à cerner

13) Concours : place importante de la jurisprudence qui a défini des règles posant :

- des garanties :

- Nomination selon l'ordre du mérite ;
- régularité du concours (respect des règles) ;
- Impartialité du jury ;
- les règles du concours ne peuvent être modifiées après début des épreuves.

- Pouvoir de l'administration :

➔ Perspectives de réforme :

- Généralisation du concours,

L'article 22 révisé du SGFP (projet soumis au parlement) pose un principe de base : recrutement après concours. Toutefois, lorsque le nombre d'emplois à pourvoir ou la spécificité des profils requis ne justifie pas l'organisation d'un concours, l'administration peut avoir recours à d'autres procédures garantissant l'égalité de tous les candidats postulant à l'accès pour le même emploi, notamment par le biais de la publicité du nombre d'emplois à pourvoir, des conditions à remplir, de la procédure de recrutement adoptée et de la liste des candidats retenus.

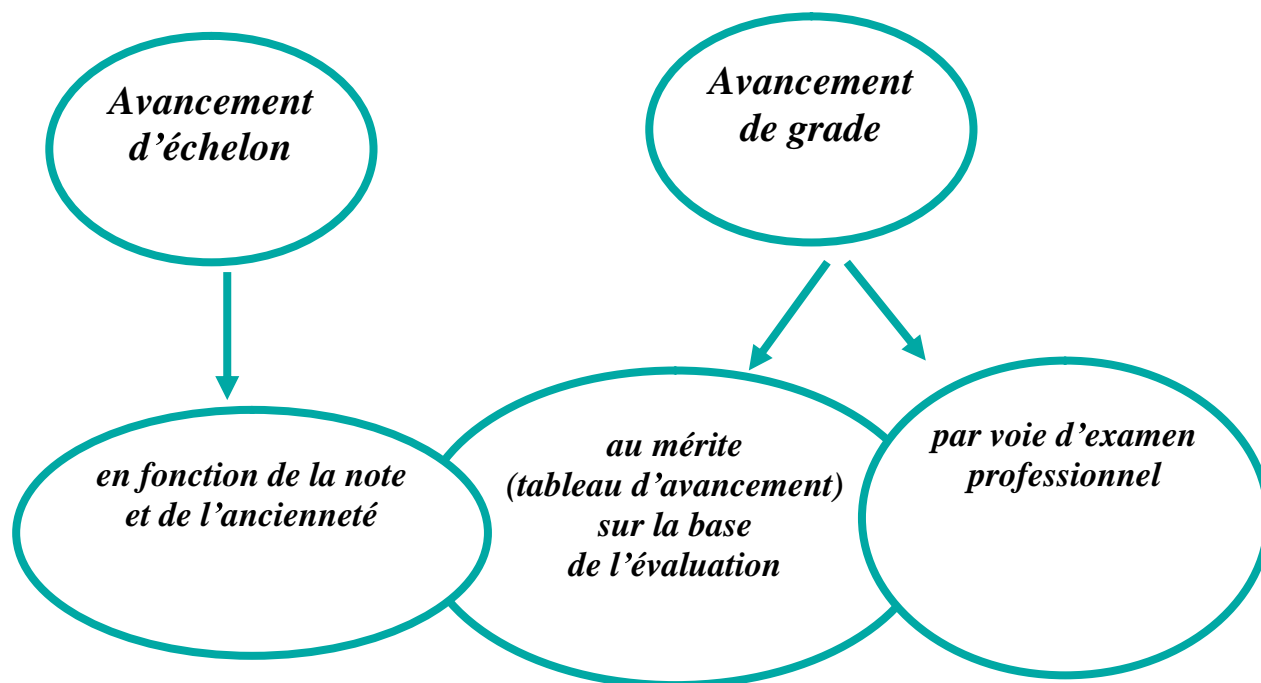
- Détermination des besoins de l'administration (problématique de la gestion de l'emploi) ;
- Unification de concours ;
- Démocratisation: concours ouvert aux titulaires de certains diplômes et aux fonctionnaires remplissant certaines conditions (d'ancienneté et de grade)
- Formation après concours.

4- la nomination :

Trois phases :

- ➔ Acte administratif de nomination ;
- ➔ Acceptation du fonctionnaire ;
- ➔ Installation dans les fonctions.

b- L'AVANCEMENT ⁽¹⁴⁾ :



- admission à concourir : écarter des candidats pour des motifs tirés de l'intérêt du service public (pour raison de garanties de moralité) et non de compétence,
- Pouvoir de nomination :
 - ➔ L'acte de nomination est un acte individuel attributif d'une situation générale et impersonnelle
 - ➔ un acte condition.
 - ➔ Acte unilatéral affecté d'une condition résolutoire (celle-ci étant le refus d'acceptation).

Illégalité des :

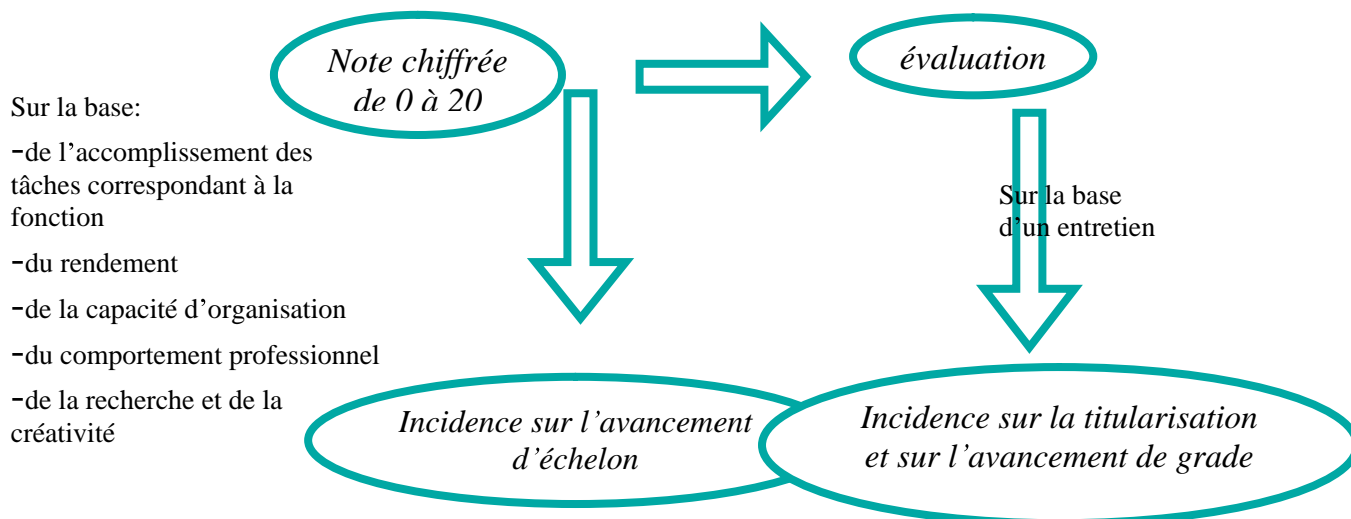
- ✓ nominations anticipées : avant vacance de l'emploi,
- ✓ nomination rétroactive
- ✓ nomination pour ordre, uniquement destinées à fournir au bénéficiaire un titre qu'il utilisera à des fins personnelles sans occuper l'emploi.

⇒ « toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pouvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer des fonctions correspondantes est nulle » S.G Français.

14) 2 procédés :

- l'avancement à l'ancienneté qui supprime, par son automatisme, toute liberté de choix du chef hiérarchique ;
- l'avancement au choix laisse au contraire une certaine liberté d'appréciation, basée sur la mérite, au supérieur hiérarchique.

Préalable à l'avancement : la notation et l'évaluation



Rythme rapide : moyenne ≥ 16
Rythme moyen : moyenne entre 10 et 16
À l'ancienneté : < 10

- **Notes et appréciations sont communiquées aux fonctionnaires et aux CAP (art.28 SGFP).**

c- LES POSITIONS :

Cette liste est limitative, elle peut être modifiée par une loi postérieure.

Activité: position susceptible de 4 aménagements:

- travail à temps partiel,
- mise à disposition,
- décharge syndicale,
- régime des congés et autorisations d'absence.

Les positions : l'activité (art.38)

➔ Position du fonctionnaire titulaire d'un grade, qui exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade ;

- soumis à des obligations,
- bénéficiaire de certains droits et avantages.

➔ Est considéré comme étant dans la même position :

- Le fonctionnaire mis à disposition (*),
- Le fonctionnaire en congé administratif, en congé pour raisons de santé, en congé de maternité, en congé sans solde, et en décharge de service pour raisons syndicales ⁽¹⁵⁾

(*): Prévus dans le projet de loi modifiant le SGFP, soumis au Parlement

Les positions : le détachement (art.47 à 53)

➔ Position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'origine en y conservant ses droits à l'avancement et à la retraite, il a lieu ⁽¹⁵⁾:

➔ Soit sur demande auprès :

- 1-d'une administration de l'Etat ;
- 2-d'une collectivité locale;

¹⁵) **Projet de loi soumis au Parlement.**

3-des établissements publics, des sociétés de l'Etat, des filiales publiques, des sociétés mixtes et des entreprises concessionnaires prévues par l'article 1° de la loi n° 69.00 relative au contrôle financier de l'Etat sur des entreprises publiques et autres organismes (11 novembre 2003);

1. d'un organisme privé revêtant un intérêt public ou d'une association reconnue d'utilité publique;
2. d'un pays étranger ou d'une organisation régionale ou internationale.

Soit d'office, en cas de :

- nomination en qualité de membre du gouvernement ⁽¹⁵⁾
- exercice d'un mandat public ou d'un mandat syndical, lorsque ce mandat comporte des obligations empêchant l'exercice normal de la fonction;
- occupation de l'un des emplois supérieurs prévus à l'article 6 du SGFP
 - ⇒ Bénéficie des droits à avancement et à retraite;
 - ⇒ Durée maximale : 3 ans, renouvelable.

Les positions : la disponibilité (art.54 à 63)

- ⇒ Position du fonctionnaire placé hors de son administration d'origine ;
- ⇒ perte des droits à avancement, à rémunération (sauf disponibilité d'office : 1/2 des émoluments pris en compte pour calcul de la pension, pendant 6 mois + totalité des indemnités familiales) et à retraite ;

➔ Disponibilité :

- D'office, consécutive à un congé de maladie
- Sur demande.

➔Durée variable.

Durée de la mise en disponibilité :

Motif	Article du S.G.F.P.	Durée
1/ sur demande :	Art. 58/59	
- Accident ou maladie grave du conjoint ou d'un enfant	Art. 58	3 ans, renouvelable une fois pour une période égale
- Engagement dans les Forces Armées Royales	Art. 58	3 ans, renouvelable une fois pour une période égale
- Etudes ou recherches présentant un intérêt général incontestable	Art. 58	3 ans, renouvelable une fois pour une période égale
- Convenances personnelles	Art. 58	2 ans, renouvelable une fois pour une période égale
-pour élever un enfant de moins de 5 ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus	Art. 59 (disponibilité spéciale pour les femmes)	2 ans, renouvelable aussi longtemps que se trouvent remplies les conditions requises pour l'obtenir
- Rejoindre le conjoint	Art. 60 (dispositions concernant <u>la femme</u> fonctionnaire pour suivre son mari et l'époux fonctionnaire qui désire rejoindre le lieu où sa femme exerce ses fonctions)	2 ans, renouvelable sans qu'elle excède 10 ans au total
2/ d'office :	Art. 57	1 an, renouvelable à 2 reprises pour une durée égale, possibilité de renouvellement une 3ème fois sur avis médical

II.3- Droits, obligations & libertés publiques :

a- LES OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES⁽¹⁶⁾ :

I- Les obligations dans le service :

➡ « L'obligation d'exercer les fonctions »:

- 1ère obligation pesant sur le fonctionnaire
- comporte plusieurs aspects :
- Le fonctionnaire doit occuper l'emploi dans lequel il est nommé et affecté :

Refus de rejoindre le poste ➡ faute disciplinaire



Abandon de poste⁽¹⁷⁾ sauf en cas de force majeure

- Le fonctionnaire doit exercer ses fonctions de manière continue :
- Se traduit par l'obligation de respecter la durée et les horaires de travail

- Il doit exercer ses fonctions de manière personnelle :
 - ❶ Il ne peut déléguer ses attributions que si un texte l'y autorise.
- Il doit les exercer de manière effective pendant la durée réglementaire
 - ❷ « L'obligation d'exercice exclusif de la fonction »:
 - Le fonctionnaire doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. D'où :
 - Interdiction du cumul d'emplois publics (projet)
 - Interdiction du cumul de la fonction publique avec un emploi privé sauf productions des œuvres scientifiques, artistiques ou littéraires.

Une dérogation = professeur de médecine (temps aménagé).

❸ « L'obligation d'obéissance hiérarchique »:

- 2 formes de prescriptions émanant du supérieur hiérarchique :
 - Prescriptions générales (circulaires ou instructions de service)
 - Ordres individuels écrits ou verbaux
- Limites :

16) Certains principes, concepts et mécanismes juridiques définissent et encadrent les obligations des fonctionnaires, leur régime disciplinaire, leurs libertés et la protection qui leur est due.

L'empiètement de la déontologie des fonctionnaires sur leur vie privée :

Théoriquement, les obligations professionnelles devraient régir la vie professionnelle des fonctionnaires.

Pratiquement, la déontologie, telle qu'elle ressort de la jurisprudence, impose parfois aux fonctionnaires d'avoir certains comportements dans leur vie privée ou encore de s'abstenir de certains comportements, exp:

- obligation de dignité : les juges tiennent pour fautifs, des actes de la vie privée qui jettent le discrédit sur la fonction ;
- obligation de probité, d'intégrité ou de désintéressement : les fonctionnaires se voient interdire d'avoir des activités privées qui les placeraient dans des situations de conflits d'intérêts.

17) Abandon de poste :

- art. 75 bis du SGFP,
- circulaire du Premier Ministre n° 8-05 cab du 11 mai 2005.

La mise en demeure : permet à l'administration de s'assurer que l'agent peut être considéré comme ayant rompu tout lien avec le service. Elle vise à provoquer la justification de l'absence ou le retour dans le service et à défaut de permettre d'engager la procédure d'abandon de poste.

Afin d'éviter les risques d'éviction arbitraire, le juge a entouré la procédure de mise en demeure de certaines formalités substantielles :

La mise en demeure doit comporter l'ordre donné à l'agent de rejoindre son poste, de manière explicite : elle doit être écrite et elle doit fixer un délai raisonnable pour rejoindre le poste. Elle doit également informer très clairement du risque encouru de radiation des cadres sans procédure disciplinaire.

A l'image de la démission, l'éviction pour abandon de poste est irrévocable. Ayant le pouvoir d'apprécier si le candidat est apte à exercer un emploi public, l'administration peut dans l'intérêt du service, écarter d'un concours un candidat évincé préalablement d'un service pour abandon de poste.

Durée du travail :

Elle est actuellement de 36 heures 30 minutes.

Mutation: changement d'emploi imposé unilatéralement par l'administration au fonctionnaire.

2 significations différentes à ce changement :

- un déplacement d'office qui a un caractère disciplinaire (sanction prévue par le S.G. français), mais considéré comme une sanction déguisée par la jurisprudence marocaine,

- une mutation d'office décidée par l'administration dans l'intérêt du service.

Nécessité de tenir compte des demandes des intéressés et de leur situation familiale dans la mesure compatible avec l'intérêt du service.

Rapprochement des époux ☐ Circulaire n° 17 F.P du 1er avril 1972

- Art. 60 de la loi du 11 janvier 84 (France),

« Priorité est donnée aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles (art. 64 du S.G.) »

- Le fonctionnaire tire de l'obligation qui lui est faite de respecter les lois et les règlements, le droit et même parfois le devoir de désobéir

◊ *Ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public*

④ « l'obligation de respecter la légalité »

⑤ « l'obligation d'impartialité et de neutralité »

⑥ « l'obligation de probité et de désintéressement » :

➤ *Infractions punies par le code pénal :*

- *Prise illégale d'intérêts (dans les opérations ou entreprises dont il a ou dont il a eu l'administration ou la surveillance (art. 245)*
- *Trafic d'influence (pour obtenir ou promettre des faveurs, des marchés ou des emplois) (art. 250)*
- *Corruption passive : fait de solliciter ou agréer sans droits des offres, promesses, dons, avantages pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction (art. 248); corrup. active : fait d'avoir usé de voies de fait ou menaces, promesses offres, dons...(art251) pour obtenir soit l'accomplissement ou l'abstention d'un acte...*

➤ *La concussion : fait de recevoir, exiger ou faire percevoir à titre d'impôts ou taxes publics une somme que l'on sait non due ou excédant ce qui est dû, ou d'accorder illégalement une exonération de droits ou impôts (art. 243, 244)*

➤ *La soustraction ou détournement de biens (art. 241)*

⑦ « L'obligation de secret professionnel et de discrétion professionnelle » :

➤ *Le secret professionnel :*

- *Information à caractère secret (secret défense), renseignements confidentiels au sujet des personnes ou d'intérêts privés.*

Le fonctionnaire est tenu au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal (art. 446),

- *L'obligation n'est pas absolue:*

- *La révélation du secret professionnel est:*

☛ *Parfois permise : pour prouver son innocence..*

☛ *Obligatoire : dans les cas de dénonciation de crimes ou délits & devant la justice pénale..*

- *Obligation de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont a connaissance le fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions(article 18 SGFP) :*

☛ *A l'égard des administrés sauf devoir d'information*

☛ *et à l'égard des autres fonctionnaires non impliqués dans le traitement du dossier*

★ *Obligation de résidence : pour certains fonctionnaires (ambassadeurs, gouverneurs...);*

★ *Obligation de désintéressement :*

**Interdiction du cumul*

**Déclaration de l'activité de l'épouse*

- *Le fonctionnaire ne peut pas tirer un bénéfice privé de l'accomplissement de son service (exp. œuvres ou inventions faites dans le cadre de l'exercice du service).*

★ *Obligation de dignité :*

La vie privée du fonctionnaire ne doit pas donner lieu à un scandale ni à une conduite notoire ; l'appréciation dépend surtout des fonctions exercées

★ *Obligation de réserve :*

« devoir pour le fonctionnaire lorsqu'il est amené à manifester publiquement ses opinions, de mesurer les mots et la forme dans laquelle il les exprime »

➔ *Obligation formulée par la jurisprudence.*

Son fondement réside en partie dans la subordination hiérarchique, dans le principe de neutralité, en partie dans l'intérêt du service public et la considération qui lui est due.

Sanction disciplinaire : (distincte de la sanction pénale)

⇒ **Pas de définition légale des infractions disciplinaires.**

⇒ **Sanctions disciplinaires prévues par un texte.**

⇒ **Consultation du conseil de discipline.**

⇒ **Gradation des sanctions.**

⇒ **Communication du dossier.**

La faute disciplinaire :

1) *Le principe de la légalité des incriminations en vigueur dans le droit pénal n'est pas formellement consacré dans le droit disciplinaire.*

- *Fautes: actes ou omissions constituant des manquements aux obligations qu'imposent les fonctions exercées.*

- Le chef de service dispose, sous le contrôle du juge ⁽¹⁸⁾, de l'entière liberté d'apprécier si le comportement d'un subordonné est effectivement contraire à ses obligations.
- Dans certains cas, les faits susceptibles de constituer une faute disciplinaire sont définis par un texte.

Les sanctions :

- Comme la faute, les sanctions revêtent un caractère fonctionnel en ce sens qu'elles ne frappent le fonctionnaire que dans ses intérêts de carrière ;
- Les sanctions sont définies limitativement par le SGFP (article 66 SGFP), par ordre croissant de gravité :
 - L'avertissement,
 - Le blâme,
 - La radiation du tableau d'avancement,
 - L'abaissement d'échelon,
 - La rétrogradation,
 - La révocation sans suspension des droits à pension,
 - La révocation avec suspension des droits à pension.
- 2 autres sanctions d'un caractère particulier :
 - L'exclusion privative de toute rémunération, sauf les prestations familiales pour une durée ≤ 6 mois,
 - La mise à la retraite d'office : prononcée seulement si le fonctionnaire remplit les conditions de bénéfice d'une pension.
- Effacement des sanctions par :
- Réhabilitation :

1- Réhabilitation administrative (art 75 du SGFP)

- Sur demande et après avis des conseil de discipline:

Conditions :

- 5 ans s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme et 10 ans pour les autres sanctions ;
- Non exclusion des cadres ;
- Comportement jugé satisfaisant durant la période exigée
- Effacement de toute trace de la sanction du dossier de l'intéressé : reconstitution du dossier dans sa nouvelle composition.

2- Annulation par le juge administratif.

Effets de la Grâce : Lorsque la grâce intervient avant l'ouverture ou au cours des poursuites judiciaires, elle a pour effet, suivant le cas, de mettre obstacle à l'exercice de l'action publique ou d'en arrêter le cours à tous les stades de la procédure, même devant la Cour Suprême.

Dans le cas où elle a lieu après une condamnation devenue irrévocable, elle peut, selon les dispositions de la décision qui l'accorde et dans les limites prévues par cette dernière, soit consister en une commutation ou une remise totale ou partielle de peine, soit comporter abolition de tout ou partie des effets de la condamnation, y compris les incapacités et les déchéances qui en résultent.

Les amendes prononcées à la requête des administrations publiques, les frais de justice, les sanctions disciplinaires infligées par des organismes professionnels ainsi que les mesures éducatives prises à l'égard des mineurs délinquants, ne sont pas rémissibles par voie de grâce.

La grâce n'a pas d'effet sur les mesures de sûreté réelles.

b- LES DROITS DES FONCTIONNAIRES :

1- Les droits du fonctionnaire en activité :

- **Droit à rémunération :**

Tout fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération : le traitement + les indemnités.

Règle du service fait :

Règle essentielle de comptabilité publique qui subordonne le paiement d'une dépense publique à l'accomplissement du service.

Absence de service fait :

¹⁸⁾ Le juge de l'excès de pouvoir contrôle, lorsqu'il est saisi, sur les faits reprochés ne sont pas matériellement inexacts et sont en revanche de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Normalement, la faute disciplinaire est un fait accompli depuis l'entrée en fonction.

Toutefois, des faits antérieurs peuvent donner lieu à sanction lorsqu'il y a en dissimulation frauduleuse de la part de l'agent ou les faits ignorés au moment de l'entrée en fonction se révèlent incompatibles avec l'exercice de celle-ci.

Autres cas : fait constatés après démission (art. 78 du S.G.F.P)

- ⇒ Lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ;
- ⇒ lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction ;
- ⇒ Conséquence : retenue sur rémunération qui est une mesure comptable et non une sanction administrative
- ⇒ Calcul de la retenue = 1/30 de la rémunération du mois.

➤ **Nature juridique :**

- La rémunération constitue un élément de la situation statutaire et réglementaire du fonctionnaire □elle est déterminée par les lois et règlements ; elle peut à tout instant être modifiée unilatéralement par des mesures réglementaires.
- Après service fait, le fonctionnaire devient créancier de sa rémunération : la situation du fonctionnaire à l'égard de sa rémunération change de nature : elle devient subjective, la dette de l'administration ne peut **plus être unilatéralement modifiée par elle**.

- **La rémunération :**

Rémunération = traitement + prestations familiales + toutes autres indemnités instituées par les textes législatifs ou réglementaires (art. 26 SGFP).

I- le traitement :

Traitement = traitement de base + indemnité de résidence (décret n° 2.73.723 du 31 décembre 1973).

- **Dysfonctionnements du système actuel de rémunération :**

* **Principales insuffisances :**

- ✓ prédominance du régime indemnitaire (RI) par rapport au traitement de base dans la structure actuelle de la rémunération. Ainsi, le régime indemnitaire représente en moyenne:
 - 45% de la rémunération brute pour les échelles 1 à 9;
 - 60% pour l'échelle 10;
 - 73% pour l'échelle 11;
 - 76% pour la Hors échelle;
 - 93% pour le professeur de médecine de grade C.
- ✓ incohérence de la grille indiciaire dans la mesure où les gains en points d'indice diffèrent d'un échelon à l'autre ;
- ✓ absence d'uniformité dans le nombre d'échelons retenus pour chaque échelle ;
- ✓ étroitesse de la grille indiciaire, ce qui met la pression sur la promotion de grade ou d'échelle ;
- ✓ faiblesse du nombre de points d'indices gagnés au titre de l'avancement d'échelon, ce qui a un effet peu significatif sur l'amélioration du salaire, conduisant ainsi à des réclamations cycliques de révision du régime indemnitaire ;
- ✓ indemnité de résidence repose sur un découpage géographique dépassé et n'incite pas à la mobilité géographique des agents ;
- ✓ tendance à perdurer une politique catégorielle de rémunération génératrice de disparités et de surenchères entre les différents corps de fonctionnaires qui est également la résultante de la multiplicité des statuts, lesquels se caractérisent essentiellement par la diversité des régimes indemnitaires et par l'absence d'homogénéité en matière de déroulement de carrière (avancement de grade avec ou sans quota, rythmes d'avancements d'échelons différents, etc.) ;
- ✓ attribution de la rémunération suite à l'appartenance à l'échelle ou au grade et non pas en fonction de l'emploi effectué ;
- ✓ poids excessif de la masse salariale par rapport à la richesse du pays en dépit d'un effectif global de fonctionnaire raisonnable par rapport à la population totale.

A- le traitement de base :

TB = nombre d'indices x valeurs annuelles du point d'indice selon les tranches ci-après.

Tranches d'indices	Valeurs annuelles en DH
1 à 100	98,85
101 à 150	79,62
Au-delà de 150	50,92

Conception d'un nouveau système de rémunération :

Objectif: mise en place, en 2 phases, d'un nouveau système de rémunération motivant, équitable et transparent, valorisant le mérite et la performance des agents et indemnisant l'effort réellement fourni pour atteindre les résultats préalablement définis par l'administration.

Phase 1 : Phase d'ajustement technique.

Objectifs :

Restructuration de la rémunération de manière à rétablir la prééminence du traitement de base en y intégrant la quasi totalité du régime indemnitaire. Cette réforme va permettre le passage à une approche plus globale des augmentations salariales, fondée sur le traitement de base et embrassant l'ensemble des personnels et agents de l'Etat ;

Élargissement de la grille indiciaire en vue d'améliorer la perspective de carrière des cadres et agents au sein de leur échelle et de réduire, de ce fait, la pression sur le système de promotion d'échelle ou de grade; lissage des écarts entre échelons;

Évaluation de l'effet découlant de l'élargissement de la grille indiciaire sur le système de promotion d'échelle ou de grade;

Révision du découpage des zones pour la fixation de critères objectifs servant de base pour l'octroi de l'indemnité de résidence.

Phase 2 : Réforme structurelle.

Réforme de fond du système de rémunération qui sera fondée non pas sur le grade ou l'échelle mais sur la notion d'emploi (qualifications requises en termes de savoir et de savoir faire, effort et sujétions requises, responsabilité et risque encourus, conditions de travail..).

Objectif :

Le nouveau système de rémunération devra permettre de :

Garantir aux fonctionnaires le droit à une rémunération basée sur le principe d'équité (salaire égal pour des emplois comparables au sein de l'administration). La rémunération doit être ainsi fixée en fonction du niveau de qualification, de la nature des responsabilités, de la complexité de l'emploi et l'effort réellement fourni par le fonctionnaire, et ce, en se basant sur les référentiels des emplois et des compétences ;

Proposer une démarche logique pour les révisions ultérieures des salaires sur la base d'indicateurs objectifs et ce, dans le cadre de la maîtrise de la masse salariale.

B- L'indemnité de résidence :

- allouée en fonction du lieu d'affectation

* classement des fonctionnaires en 2 groupes

* classement des provinces et préfectures en

3 zones.

ZONES	TAUX (en pourcentage du traitement de base)	
	GROUPE 1 Echelle 7 et plus	GROUPE 2 Echelle 1 à 6
A	25 %	25 %
B	15 %	10 %
C	10 %	10 %

II- Les régimes indemnitaires :

Deux catégories d'indemnités : les indemnités à caractère permanent et les indemnités à caractère occasionnel.

A- Les indemnités et primes à caractère permanent :

➤ Indemnités liées au grade :

- constituent, dans les faits, un complément de traitement puisque leur attribution est liée à la seule condition d'appartenir à un grade déterminé ;
- entrent en ligne de compte pour le calcul de la pension.

B- Les indemnités à caractère occasionnel :

Indemnités destinées à rémunérer des sujétions particulières, à couvrir des frais inhérents à l'exercice d'une fonction ou des charges à caractère social.

1- les allocations familiales :

- allocations familiales = taux mensuel de 150 DH par enfant, jusqu'à concurrence de 3 enfants, et de 36 DH au titre des autres enfants, dans la limite de 6 enfants, à la charge du fonctionnaire;

- allocations de naissance = 150 DH au titre des enfants à la charge du fonctionnaire (100 DH pour les agents temporaires) (décret n° 2.58.1381 du 27 novembre 1958 et arrêté du 30 Mars 1959).

2- les indemnités de fonction :

Fonctions	Taux mensuels	
	Indemnité de fonction	Indemnité pour l'utilisation de voiture personnelle

<i>Chef de division</i>	<i>1000</i>	<i>2000</i>
<i>Chef de service</i>	<i>500</i>	<i>1250</i>

Décret n° 2.75.864 du 19 janvier 1976

3) Indemnité de déplacement :
a/ à l'intérieur du Maroc

<i>Groupes</i>	<i>Taux de base</i>	
	<i>Pendant les 15 premiers jours dans la même localité</i>	<i>A compter du 16è jour dans la même localité</i>
<i>I</i>	<i>100 DH</i>	<i>80</i>
<i>II</i>	<i>80 DH</i>	<i>65</i>
<i>III</i>	<i>60 DH</i>	<i>48</i>
<i>IV</i>	<i>40 DH</i>	<i>35</i>
<i>V</i>	<i>30 DH</i>	<i>24</i>

- Groupe I** : *Administrateur principal et grades assimilés*
Groupe II : *Echelle 11*
Groupe III : *Echelles 8, 9, 10*
Groupe IV : *Echelles 6 et 7*
Groupe V : *Echelles 1, 2, 3, 4 et 5*

b/ à l'étranger :

- Les taux de l'indemnité pour frais de mission sont fixés par l'arrêté n° 719.85 du 21 mai 1985 tel qu'il a été modifié par l'arrêté n° 962.97 du 14 Hija 1417 (22 avril 1997) ;
- A/C du 1.10.1986 : circulaire du Premier Ministre n° 1242 Cab du 7 août 1986.

- *Ministres d'Etat, Ministres, Secrétaire d'Etat..... 2.500 DH/j*
- *SGL de Ministère..... 1.800 DH/j*
- *Directeurs d'Adm. Central, Directeurs des Etab. Public. et chargés de mission auprès du Premier Ministre.....1.500 DH/j*
- *HE et échelle 11..... 1.200 DH/j*
- *Echelles 8, 9 et 10..... 900 DH/j*
- *Echelles 1 à 7..... 600 DH/j*

4/ Indemnité pour travaux supplémentaires :

	<i>Indemnité pour heures supplémentaires (Taux horaire en DH)</i>	
	<i>Jusqu'à 14 par mois</i>	<i>A partir de la 15 H</i>
■ Agents d'exécution :		
- Option dactylographie :		
<i>* indices réels 119 à 128...</i>	<i>1,60</i>	<i>1,90</i>
<i>* indices réels 133 à 158...</i>	<i>2,00</i>	<i>2,40</i>
- Option administrative	<i>2,00</i>	<i>2,40</i>

	Indemnité pour heures supplémentaires (Taux horaire en DH)	
	Jusqu'à 14 par mois	A partir de la 15 H
■ Secrétaires :		
- Option sténodactylo		
- Option administrative	2,00	2,40
* indices réels 137 à 141...	2,00	2,40
* indices réels 150 à 192...	2,65	3,15
* indices réels 201 à 220...	3,45	4,10

	Indemnité pour heures supplémentaires (Taux horaire en DH)	
	Jusqu'à 14 par mois	A partir de la 15 H
■ Secrétaires principaux :		
* indices réels 151 à 197...	2,65	3,15
* indices réels 209 à 262...	3,45	4,10
* indices réels 305 à 318...		
■ Administrateur Adjoint :		
- Stagiaire.....	3,45	4,10
<i>Limite : 52 heures par mois (circulaire n° 7 FP du 9 février 1974.</i>		

5- Indemnités de risque :

Allouées aux agents qui, dans le cadre de l'exercice de leur fonction, s'exposent à des risques certains exp :

- * Personnel de la santé : (entre 600 et 1000 dh/mois)
- * Personnel de l'administration pénitentiaire (entre 1055 et 5000 dh/mois)
- * Personnel de la DGSN (1370 dh/mois)
- * Personnel de la protection civile (1370 dh/mois)
- * Infirmiers et assistants médicaux (1000 dh/mois)
- * Personnel de l'imprimerie officielle (entre 700 et 900dh/mois)

6- Avantages en nature (suite) :

Bénéficiaires	I.R.L à défaut de logement en nature(1)	Dépense d'eau, de chauffage et éclairage	Téléphone	Voiture de service	Autres avantages
Membre de gouvernement (Ministres)	5.000 dh/mois 15.000 dh/mois	À la charge de l'Etat en totalité	Catégorie « A »(2)	2 voitures de services	Personnel de maison
Ambassadeurs	Logement meublé	À la charge de l'Etat en totalité	Catégorie « A »	Voiture de service	Personnel de maison

Gouverneurs	500 dh/mois (3) 2.500 dh/mois	À la charge de l'Etat en totalité	Catégorie « A »	Voiture de service	Personnel de maison
Secrétaire Généraux de Ministère	10.000 dh/mois	5.350 dh/mois	5.350 dh/mois	Voiture de service	Un chauffeur
Directeur d'Adm. Cent.	6.000 dh/mois	3.380 dh/mois	800 dh/mois	3.000 dh/mois	
Directeur de Cabinet de Ministre (4)		3.380 dh/mois	800 dh/mois	3.000 dh/mois	

(1) indemnité représentative de logement

(2) : les frais de construction et d'entretien des lignes d'installation et d'entretien des postes, les redevances d'abonnement et les taxes de communication sont à la charge du budget de l'Etat

(3) : Indemnité d'ameublement

(4) : Rémunération forfaitaire (16.000 dh)

● Droits liés à la carrière :

- ✚ stabilité de l'emploi,
- ✚ droit à l'avancement.

● Droit à pension :

- ✚ Pension d'ancienneté,
- ✚ Pension de réversion,
- ✚ Pension d'invalidité

● Droit à congés :

- ✚ congés administratifs (congé annuel & permissions d'absence),
- ✚ congés de maladie (art.42 à 45 bis),
- ✚ congé de maternité (art.46),
- ✚ congé sans solde (art.46 bis).

c- LES LIBERTES PUBLIQUES :

1- principe général :

Les lois qui régissent les diverses libertés publiques s'appliquent à tous les citoyens à moins qu'elles n'en disposent elles-mêmes autrement : lorsque, par conséquent, une loi reconnaissant une liberté publique n'exclut pas les fonctionnaires de son champ d'application, ou ne peut jamais dire que ceux-ci en sont privés d'office du fait de leur qualité « spéciale » de fonctionnaire.

**Le fonctionnaire est subordonné au pouvoir hiérarchique
mais
l'agent public reste un citoyen.**

Liberté d'opinion :

- Liberté de conscience: càd adhésion aux opinions
- liberté d'expression: extériorisation des opinions
 - ✓ Dans le service : neutralité et loyalisme,
 - ✓ À l'extérieur: limite : devoir de réserve minimum : Ne pas donner à l'expression de ses opinions une forme grossière ou insultante à l'égard des pouvoirs publics et de ses chefs hiérarchiques.

Exp. Critique d'une réforme administrative par la collaboration directe d'un préfet (SAKO) CAA Paris 21/03/1996.

● Liberté d'opinion :

- ✚ Liberté d'expression ;
- ✚ Neutralité dans le service ;
- ✚ Obligation de réserve en dehors du service.

D'une manière générale, l'expression d'opinion devient fautive lorsqu'elle est « susceptible » d'entraver le fonctionnement normal du service public »...).

Devoir de réserve : origine jurisprudentielle.

● **Liberté de groupement :**

✚ **Droit syndical,**

✚ **Droit d'association.**

Droit syndical :

- *art. 9 de la Constitution : liberté d'association et liberté d'adhérer à toute organisation syndicale et politique de son choix ;*
- *art. 14 du S.G.F.P : le droit syndical est exercé par les fonctionnaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur.*

⇒ *la liberté syndicale reconnue aux agents publics a une valeur constitutionnelle et il n'appartient qu'au législateur de définir les conditions d'exercice de ce droit.*

Droit de grève :

Problème délicat et complexe.

Arguments contre :

- *droit en contradiction avec la notion de subordination et d'obéissance hiérarchique ;*
- *droit en contradiction avec le principe de continuité du service public.*

Mais quelle que soit la force qui s'attache à ces arguments, on est obligé de constater « sous peine de consacrer un divorce fondamental entre le droit et les mœurs, entre la règle et la réalité », que l'illicéité de la grève des agents publics ne peut plus aujourd'hui être considérée comme un principe général et absolu mais que celle-ci est d'abord « un fait qui traduit un besoin politique et social de notre époque ».

Droit reconnu par la Constitution (art. 14) : « le droit de grève demeure garanti. Une loi organique précisera les conditions et les formes dans lesquelles ce droit peut s'exercer ».

Droit de grève (art. 14 de la Constitution) :

Mais réquisition possible dans certain cas.

Réquisition : justifiée par la nécessité de faire face à des besoins urgents dans des circonstances difficiles, elle peut porter sur l'usage ou la propriété des biens mobiliers ou immobiliers ainsi que sur les services des personnes et des entreprises (dahir du 25/3/1918 et dahir du 11/5/1931).

Droit de grève en France :

Le droit de grève est reconnu aux agents publics (sauf exceptions) avec certaines limitations possibles.

Modalités:

Art. L.521-2 à L.521-6 du code de travail.

- *dépôt obligatoire d'un préavis par un ou plusieurs syndicats représentatifs 5 jours francs au moins avant le début de la grève ;*
- *le préavis doit préciser les motifs de la grève, fixer le lieu, la date et l'heure de début ainsi que la durée de la grève envisagée ;*
- *pendant la durée du préavis les parties sont tenues de négocier ;*
- *interdiction des grèves perlées ou tournantes ;*
- *le non respect de ces dispositions peut entraîner des sanctions à l'encontre des grévistes.*

Limitations :

En application de la jurisprudence du Conseil d'Etat, 2 grandes catégories d'agents peuvent se voir ordonner de demeurer à leur poste en cas de grève :

- *les personnels d'autorité qui participent à l'action gouvernementale ;*
- *les agents assurant le fonctionnement des services indispensables à l'action gouvernementale, à la garantie de la sécurité physique des personnes ou à la conservation des installations et du matériel.*

Les limitations du droit de grève (mise en place d'un service minimum) sont effectuées par le pouvoir réglementaire sous le contrôle du juge administratif.

- **Droit à une protection contre menaces, outrages, injures, diffamations (art.19) ;**
- **Recours hiérarchique ou recours pour excès de pouvoir possible devant un tribunal administratif.**

Retenue sur salaire pour fait de grève :

Toute journée de grève, quelle que soit la durée du service non fait donne lieu à une retenue de 1/30ème de la rémunération mensuelle pour les agents de l'Etat et de ses établissements publics administratifs.

Cette règle a été rappelée par la circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'Etat en cas de grève.

Droit à une protection :

Une prérogative accordée au fonctionnaire en raison de sa fonction.

Conséquences :

- *l'administration doit couvrir le fonctionnaire des condamnations civiles prononcées contre lui pour faute de service;*
- *La collectivité publique doit protéger le fonctionnaire contre les menaces...;*
- *un acte administratif, qui a pour effet d'exposer un agent aux sanctions prévues par le code pénal est jugé illégal ;*

- *Certaines infractions, ou bien n'existent que commises sur des fonctionnaires, ou bien sont sanctionnées par des peines aggravées lorsque la victime en est un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions (rébellion, outrage envers un dépositaire de l'autorité de la force publique, diffamation...).*

d- LA RESPONSABILITE DES FONCTIONNAIRES :

Deux postulats :

- *les particuliers ont droit au fonctionnement correct des services publics;*
- *aucun citoyen ne doit supporter plus qu'un autre la charge inhérente au fonctionnement des services publics : égalité des citoyens devant les charges publiques (art.17 de la Constitution).*

Reconnaissance du principe :

- *Article 79 du DOC (12 août 1913), faute de service ;*
- *Article 80, faute personnelle de l'agent.*

II.4- SORTIE DE SERVICE

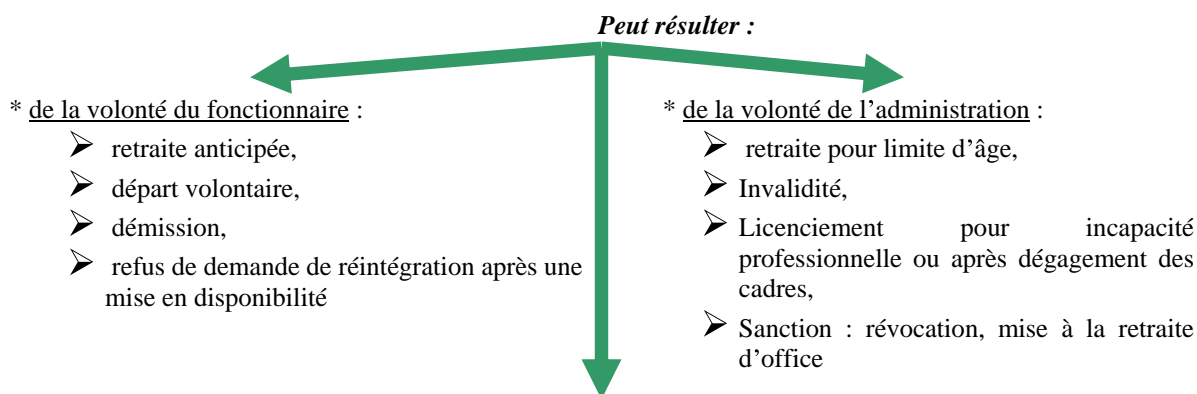
LES CAS DE CESSATION DE FONCTION :

- *La cessation définitive d'activité peut survenir pour plusieurs raisons.*
- *Une fois radié des cadres, les fonctionnaires demeurent soumis à certaines obligations statutaires (art. ...), de même qu'il bénéficie de certains droits.*

Démission : conditions :

- *Manifestation de la volonté du fonctionnaire, de manière expresse, émise librement.*
- Une déclaration de l'agent par laquelle il exprime son intention conditionnelle de quitter le service ne saurait être assimilée à la présentation d'une démission.*
- La contrainte est de nature à vicier la démission lorsqu'il est établi qu'elle a déterminé l'attitude de l'agent.*
- De même, doit être considéré comme nul la démission présentée par un fonctionnaire que son état de santé prive de la faculté d'apprécier la portée de sa décision.*

La cessation définitive de fonctions :



Autres motifs :

- *Perte de l'une des conditions générales d'accès aux emplois publics :*
 - *incapacité physique ,*
 - *perte des droits civiques,*
 - *perte de la condition de bonne moralité,*
 - *perte de la nationalité marocaine.*

Effet: nécessité de l'acceptation par l'administration

- *Sinon, abandon de poste*
- *a pour*

REGIMES DES PENSIONS CIVILES (RPC)

1- Généralités :

- Texte de base : loi n° 011.71 du 30 décembre 1971 instituant un régime de pensions civiles, telles qu'elle a été modifiée et complétée notamment par la loi n° 06.89 et la loi n° 19.97.
- Régime géré par la Caisse Marocaine des Retraites (CMR) ; établissement public créé par le dahir du 2 Mars 1930 et réorganisé par la loi n° 43.95 promulguée par le dahir n° 1.96.106
- Régime obligatoire de prévoyance sociale qui garantit :

- Des pensions de retraite ;
- Des pensions d'invalidité ;
- Des pensions de réversion au profit des ayants -cause et des ascendants.

- Régime obligatoire de prévoyance sociale qui garantit :

- Des pensions de retraite ;
- Des pensions d'invalidité ;
- Des pensions de réversion au profit des ayants -cause et des ascendants.

2- Champ d'application :

Sont affiliés obligatoirement au RPC :

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires régis par le SGFP et le Décret Royal n° 62.68 du 17 mai 1968 relatif aux fonctionnaires stagiaires ;
- les magistrats de l'ordre judiciaire ;
- les magistrats de la Cour des Comptes ;

- les fonctionnaires de la Chambre des Représentants et la Chambre des Conseillers ;
- les administrateurs et administrateurs adjoints du Ministère de l'Intérieur ;
- les fonctionnaires titulaires et stagiaires des collectivités locales ;
- le personnel de certains établissements publics exclus du RCAR .

3- Les prestations garanties :

A- la pension de retraite :

- financement : conjointement par les retenues des affiliés et les contributions des organismes employeurs,
- Retenues :
 - Au titre de l'affiliation : 7 % de la rémunération statutaire (TB + indemnité de résidence, zone C + indemnités permanentes) ; ce taux est rehaussé de 3 points de 2004 à 2006,
 - Au titre de validation de services antérieurs 4 % par année de service à valider,
 - Retenue supplémentaire (« rachat ») :

Suite à l'élargissement de la base de calcul des pensions civiles en 1990 et en 1997 :

- 4 % par année de service accomplie jusqu'au 31/12/1989 – base de calcul : indemnité de résidence (zone C) + 50 % des indemnités permanentes octroyées à l'affilié au 1/1/97.
 - Contributions à la charge de l'employeur :
- 7 % émoluments de base de l'affilié + 3 points de 2004 à 2006
 - Ouverture du droit à pension de retraite :

Condition fondamentale : radiation des cadres, sur demande (sous réserve de l'accomplissement de la durée minimale de service), pour limite d'âge, pour inaptitude physique (quelle que soit la durée des services accomplis, ou par mesure disciplinaire (révocation sans suspension des droits à pension de service, et mise à la retraite d'office (sous réserve de l'accomplissement de la durée de service minimale).

Cas envisageables	Durées minimales de service	Conditions supplémentaires
Fonctionnaires des deux sexes	30 ans de service effectif	Aucune

Fonctionnaires du sexe masculin	21 ans de service effectif	1° autorisation de l'autorité investie du pouvoir de nomination et, en cas de refus, autorisation du Premier Ministre.
Fonctionnaires du sexe féminin	15 ans de service effectif	2° Dans la limite d'un contingent annuel de 15 % de l'effectif budgétaire de chaque cadre.

□ **Calcul de la pension de retraite :**

$$\text{Pension annuelle brute} = \frac{\text{Emoluments de base} \times \text{nb d'annuités liquidables} \times 2.5}{100}$$

- Pension calculée sur la base de 2 % en cas de retraite anticipée annuités liquidables = services valables + services validés.

Montant minimum de pension garanti :

- La pension liquidée sur la base de 20 ans de service au moins ne doit jamais être inférieure au montant du TB de l'indice 100 (9885 DH annuels)
- La pension liquidée sur moins de 20 ans de service ne doit jamais être inférieure à 50% du TB de l'indice 100
- En aucun cas, les pension ne peut être inférieure à 500 DH par mois à condition que la durée de service effectif valable ou validable soit d'au moins 5 ans.
- En cas de décès en activité, pas de condition de durée.

B- La pension d'invalidité :

- Rente temporaire ou permanente servie à l'affilié victime d'un accident de service ou d'une maladie d'origine professionnelle.

■ **Conditions :**

- Imputabilité au service
- Taux d'incapacité égal au moins à 25%

Calcul de la pension d'invalidité

$$\text{Pension d'invalidité annuelle brute} = \frac{\text{Pourcentage d'invalidité} \times 9885 \text{ dh}}{100}$$

- La pension d'invalidité est cumulable avec la rémunération d'activité si l'affilié est reconnu apte à reprendre son service et avec la pension de retraite en cas de radiation des cadres.

Pensions d'ayants –cause :

- **Droit du conjoint survivant**

50% de la pension du défunt.

Païement différé pour le veuf jusqu'à l'âge de 60 ans sauf maladie incurable le mettant dans l'incapacité d'exercer une activité salariée.

- **Droit des orphelins :**

Âge = - 16 ans :

En cas de poursuite d'études (- 21 ans) pas de conditions d'âge en cas d'incapacité totale et absolue.

Part des orphelins : 50 % de la pension en cas d'existence d'un conjoint suivant bénéficiant d'une pension, 100 % dans le cas contraire.

D- Les pensions d'ascendants :

Conditions :

- décès imputable à l'exercice des fonctions ;
- père et mère à la charge de l'affilié.

- 50% du TB de l'indice 100 soit 4942.5 DH par an pour chaque ascendant.

E- Allocations familiales

- Servies dans les conditions applicables aux fonctionnaires en activité.

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE **DANS LES PRINCIPAUX ETATS EUROPEENS**

1- GRANDE-BRETAGNE :

Le Civil Service

Les «Civil servants » ne sont pas réputés être recrutés par contrat, mais dans le cadre des pouvoirs unilatéraux de la Couronne, qui peut théoriquement mettre fin à leurs fonctions de façon discrétionnaire.

Toutefois, ce principe est juridiquement tempéré par le droit à une procédure contradictoire, et dans les faits, la garantie de l'emploi est très grande.

- **Neutralité politique des «civil servants » qui ne peuvent pas exercer un mandat parlementaire, ni être candidats à un tel mandat – sauf à démissionner :**
- **Tenus à une stricte réserve politique, dont la rigueur dépend de leur place dans la hiérarchie.**

*** Fonction Publique locale :**

Les collectivités locales emploient la plus grande part des agents publics : autour de 2 millions, alors que le «Civil Service » ne compte qu'environ 500 000 personnes.

a) *En principe, les autorités locales recrutent librement leurs personnels, déterminent librement leur statut, et mettent fin à leurs fonctions, dans les conditions du droit commun.*

La réalité est en fait beaucoup plus nuancée :

Recrutement sur la base du mérite : cela résulte à la fois de la jurisprudence, qui vérifie les buts des nominations, et de la loi, le principe étant posé dans le «Local Government and Housing Act » de 1989.

- **Bénéficient dans la pratique d'une grande stabilité de l'emploi.**

b) *Certaines restrictions aux droits politiques des agents publics locaux, du moins de ceux qui exercent des responsabilités importantes.*

2- ALLEMAGNE :

- **Distinction des fonctionnaires et des employés et ouvriers:**

a) Fonctionnaires :

Le système allemand de fonction publique est fondamentalement dualiste :

* *Les agents des collectivités publiques se répartissent de manière presque équilibrée (en vérité à peu près 40 % - 60 %) entre la catégorie des fonctionnaires (Beamte), soumis à un statut de droit public et occupant les fonctions d'autorité, et celle des employés (Angestellte) et des ouvriers (Arbeiter), qui sont soumis au droit privé, sous réserves.*

- **La carrière des fonctionnaires :**

- ⇒ *Subordonnée à la réussite à certains examens, dits examens d'Etat : il n'y a pas de concours.*
- ⇒ *La situation des fonctionnaires est régie par certains principes traditionnels, qui sont de nature constitutionnelle en vertu de l'article 33 de la loi fondamentale, selon lequel «le droit de la fonction publique doit être élaboré en tenant compte des principes traditionnels du fonctionariat ».*
- ⇒ *Les fonctionnaires font en principe carrière de façon largement automatique, en fonction de l'ancienneté. Cependant, une réforme de 1997 est venue introduire en la matière des incitations à la performance.*
- ⇒ *Qu'ils soient employés par la Fédération, par les länder ou par les collectivités locales, les fonctionnaires sont soumis à des règles largement communes, la Constitution donnant à l'Etat fédéral compétence pour adopter des lois-cadres concernant la situation de tous les fonctionnaires.*

- **Obligations des fonctionnaires :**

La conception allemande de la fonction publique se singularise également par une conception assez stricte des obligations des fonctionnaires, notamment sur trois plans :

- ⇒ **Obligation de servir** qui implique non seulement que les fonctionnaires ne doivent pas, sauf exception, avoir d'activités privées parallèles, mais aussi et surtout qu'ils sont privés du droit de grève ;
- ⇒ **Obligation de loyauté** qui implique notamment l'interdiction de prendre part aux activités de groupements politiques qui n'acceptent pas les principes de la démocratie libérale et de l'Etat de droit ;
- ⇒ **Obligation de neutralité politique**, qui a notamment pour corollaire l'incompatibilité entre la qualité de fonctionnaire et l'exercice d'un mandat électif.

b) Les employés et ouvriers :

La plus grande part de la fonction publique est constituée par les employés et ouvriers, qui n'ont pas le statut de fonctionnaires, et sont pour l'essentiel régis par le droit commun du travail.

Ils sont, toutefois, couverts par des conventions collectives spécifiques qui sont négociées entre leurs syndicats et l'ensemble des employeurs publics (Fédération, Länder, collectivités locales).

3- ITALIE :

La « privatisation » de la fonction publique dans les années 1990 :

La fonction publique italienne était traditionnellement organisée selon les principes du système de la carrière, compensée en pratique par une forte politisation.

Elle a subi une transformation extrêmement profonde du fait de textes adoptés, en 1993 d'abord, puis en 1997-1998. Ces textes, que l'on a présentés comme opérant une « privatisation » de la fonction publique, ont décidé que les agents publics seraient pour la plus part dorénavant soumis au droit commun du travail : seuls font exception les magistrats, les militaires, les policiers, les diplomates, les membres du corps préfectoral, les universitaires et les agents de certaines établissements de contrôle.

4- Espagne :

Une fonction publique de carrière :

Le statut de la fonction publique espagnole, résultant d'une loi du 7 février 1964, modifiée par une réforme importante du 2 août 1984, organise un dispositif empruntant ses traits essentiels au stéréotype du système de la carrière : occupation des emplois permanents en principe par des agents titulaires qui font carrière dans l'administration, recrutement par concours, regroupement en corps...

Ceci sous réserve de l'existence d'une frange d'agents contractuels dont la situation échappe à ces caractéristiques : ces contractuels sont environ 10 % dans l'administration d'Etat -ils sont plus nombreux dans l'administration locale et celle des communautés autonomes-.

La Constitution de 1978 impose « l'accès à la fonction publique selon les principes de mérite et de capacité ». De cette obligation constitutionnelle découle le recrutement des fonctionnaires par voie de concours, dont le droit espagnol de la fonction publique distingue d'ailleurs trois sortes : les concours sur épreuves « oposicion », les concours sur titres « concurso », et les concours mixtes, dans lesquels une sélection sur titres est suivie d'épreuves « concurso-oposicion ».

Le système espagnol comporte aux alentours de 250 corps.

Les communautés autonomes disposent d'une grande liberté dans le recrutement de leur personnel. Elles ont également une assez grande latitude de modulation de leurs statuts, la loi du 2 août 1984, qui concerne l'ensemble de la fonction publique, se contentant de poser des principes généraux.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.