REPUBLIQUE TUNISIENNE
---*---
PREMIER MINISTERE
---*--
DIRECTION GENERALE DE
LA FONCTION PUBLIQUE

N° 3 PM/D.G.F.P

Tunis, le 31 Janvier 1984

LE PREMIER MINISTRE

A

MESSIEURS LES MINISTRES
ET SECRETAIRES D'ETAT

-*-*-*-*-

OBJET : Modalités d'application des dispositions de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983, portant Statut Général des personnels de l'Etat, des Collectivités Publiques Locales et des Etablissements Publics à caractère administratif.

-*-*-*-*-

La loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983, vient d'adopter un nouveau statut général des personnels de la Fonction Publique.

Ce texte constitue la base essentielle des réformes importantes qui seront réalisées dans la Fonction Publique Tunisienne.

En conséquence l'attention de Messieurs les Ministres et Secrétaires d'Etat est particulièrement attirée sur les prescriptions de la présente circulaire qui a pour objet d'expliciter les nouvelles dispositions du Statut Général et d'indiquer les textes réglementaires d'application qui devront être pris ou révisés au cours de l'année 1984.

Les innovations introduites par le Statut Général seront présentées selon l'ordre numérique des articles de la loi 83-112 du 12 Décembre 1983.

TITRE - I -

DISPOSITIONS GENERALES

Articles 1 et 2, (Champ d'application du Statut Général)

A l'exception des magistrats, des personnels militaires, des personnels des Forces de Sécurité Intérieure et des personnels des Etablissements Publics à caractère industriel et commercial, les dispositions du nouveau statut s'appliquent à tous les personnels employés à quelque titre que ce soit dans les Administrations Centrales de l'Etat et les services

extérieurs en dépendant, les Collectivités Publiques Locales et les Etablissements Publics à caractère administratif.

Les modalités d'application de ces nouvelles dispositions seront précisées pour chaque catégorie de personnel par des décrets portant statuts particuliers qui doivent être établis en harmonie avec les principes fixés par le Statut Général.

Toutefois, les Statuts particuliers régissant les personnels dont la liste suit peuvent déroger à certaines dispositions du Statut Général, *qui ne répondraient pas à la nature des fonctions de ces agents* :

- Corps diplomatique ;
- Corps administratif et technique particulier du Ministère des Affaires Etrangères ;
- Corps enseignant ;
- Corps supérieurs des services extérieurs de l'Administration Régionale ;
- Corps des services actifs de la Douane ;
- Corps des services actifs des forêts ;
- Corps du contrôle général des services publics relevant du Premier Ministère ;
- Corps du contrôle général des Finances relevant du Ministère des finances ;
- Corps médical et juxtamédical ;
- et Corps techniques.

Les départements sont invités chacun en ce qui le concerne à élaborer et proposer des projets de statuts particuliers qui remplaceront les statuts particuliers actuellement en vigueur.

En attendant l'adoption de ces textes, les statuts particuliers actuellement en vigueur continuent à être appliqués compte tenu des prescriptions de la présente circulaire.

Article 3 à 15 (Droits et Obligations des Agents Publics)

- L'article 5 du statut Général, interdit à l'agent public d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.

Ce même article renvoie à un décret pour déterminer les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette interdiction.

En attendant la publication de ce décret il est rappelé que les dispositions du décret du 1er Mars 1937, relatif aux cumuls demeurent en vigueur.

Il demeure entendu que les administrations doivent veiller à ce que l'agent se consacre entièrement à l'exercice de ses fonctions et à ne pas s'adonner à des activités de nature à compromettre son indépendance.

- L'article 12 prévoit l'institution des Commissions Administratives Paritaires compétentes en matière de titularisation, notation, promotion, mutation d'office pour nécessité de service avec changement de résidence et discipline des agents publics.

Ce même article renvoie à un décret pour la détermination de l'organisation et du fonctionnement de ces commissions.

En attendant la publication de ce décret, les dispositions du décret n° 60-56 du 25 Février 1960, fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des Commissions Administratives Paritaires, demeurent en vigueur.

- L'article 13 prévoit le droit *après service fait* à une rémunération au profit des agents de l'Etat, des Collectivités Publiques Locales et des Etablissements Publics à caractère administratif.

Par ailleurs et conformément aux dispositions de l'article 35 du Statut Général et de l'article 96 du code de la comptabilité publique, toute absence irrégulière et non justifiée donne lieu à une retenue sur salaire au titre des journées d'absence sans préjudice, le cas échéant des sanctions disciplinaires.

- L'article 15 renvoie à un décret pour fixer la composition et le fonctionnement du conseil supérieur de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative.

Les dispositions du décret n° 72-201 du 9 Juin 1972, relatif au conseil supérieur de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative tel qu'il a été modifié par le décret n° 78-587 du 28 Juin 1978, demeurent en vigueur jusqu'à publication du nouveau décret d'application.

TITRE - II -

DES FONCTIONNAIRES

Article 16, (Définition)

Les dispositions de l'article 16 définissent le cadre dans lequel évolue le fonctionnaire.

A ce titre le fonctionnaire appartient à un corps qui comprend un ou plusieurs grades, il est classé selon son niveau de recrutement dans l'une des quatre catégories désignées dans l'ordre décroissant par les lettres A, B, C et D.

La définition de chaque catégorie sera fixée par un décret.

Article 17 à 20, (Recrutement)

I.- Conditions d'accès à la Fonction Publique

Les dispositions de l'article 17 précisent les conditions que doit remplir le candidat à un emploi de fonctionnaire de l'Etat, d'une Collectivité Publique Locale et d'un Etablissement Public à caractère administratif.

L'agent candidat à un emploi dans l'Administration :

* doit avoir la nationalité tunisienne sous réserve des incapacités prévues par l'article 26 du code de la nationalité tunisienne ;

* doit jouir de ses droits civiques dans les conditions prévues par les articles 3 et 4 du code électoral, telles que explicitées par ma circulaire n° 58 du 29 Novembre 1974 ;

* doit jouir d'une bonne moralité.;

* doit se trouver en position régulière au regard des dispositions de la loi sur le recrutement de l'armée. Il est rappelé à ce sujet que les prescriptions de ma circulaire n° 1 du 8 Février 1979, demeurent en vigueur ;

* doit être en mesure physiquement et mentalement d'exercer les fonctions auxquelles il postule sur tout le territoire de la République.

C'est ainsi que l'handicap résultant des affections tuberculeuse, cancéreuse ou poliomyélitique ne constitue plus en tant que tel un obstacle pour le recrutement des agents publics. Ces dispositions sont en harmonie avec la loi n° 81-46 du 29 Mai 1981, relative à la protection des handicapés.

L'aptitude physique et mentale doit être appréciée compte tenu de la nature des tâches qui seront confiées à l'agent.

II.- Modes de recrutement

A/- Recrutement dans un emploi des catégories A, B et C

Sous réserve des dispositions particulières applicables aux corps énumérés à l'article 2 de la loi susvisée n° 83-112 du 12 Décembre 1983, et nonobstant les dispositions des différents statuts particuliers actuellement en vigueur, le recrutement dans chaque emploi des catégories A, B et C, lorsque celui-ci est accessible aux candidats étrangers à l'Administration a lieu selon les modalités ci-après :

1) - dans la limite de 50% des emplois à pourvoir par un apport externe :

* par voie de nomination directe parmi les élèves issus d'une école de formation agréée et dont la scolarité a été jugée satisfaisante conformément au statut de ladite école ;

* par voie de concours externes sur épreuves ouverts aux candidats justifiant de la possession de diplôme ou de l'accomplissement d'études, dans des conditions prévues par les statuts particuliers.

2) - dans la limite de 50% des emplois à pourvoir par voie de promotion :

* 40% parmi :

+ les fonctionnaires les plus méritants ayant été titularisés dans le grade immédiatement inférieur et ayant suivi avec succès un cycle de formation organisé par l'Administration.

L'ancienneté requise pour participer à un cycle de formation ainsi que la durée du cycle pour l'accès à un grade supérieur seront fixés ultérieurement par un décret.

+ les fonctionnaires comptant au moins 5 ans d'ancienneté dans le grade immédiatement inférieur *du même corps*, ayant subi avec succès les épreuves d'un concours interne.

* 10% au choix, parmi les fonctionnaires âgés de 40 ans au moins et comptant 10 ans d'ancienneté dans le grade immédiatement inférieur *du même corps*.

Cette promotion sera effectuée dans les conditions prévues par l'article 28 de la loi susvisée n° 83-112 du 12 Décembre 1983 comme précisé ci-dessous.

Il est rappelé que cette promotion n'intervient qu'une seule fois dans la carrière du fonctionnaire.

En attendant, l'adoption des nouveaux status particuliers qui détermineront les pourcentages affectés à chaque mode de recrutement précisés ci-dessus (nomination directe, concours externes, promotion à la suite d'un cycle de formation continue et de perfectionnement et concours internes) les départements sont invités à fixer par un arrêté et compte tenu de leurs possibilités de recrutement, le nombre des emplois à pourvoir pour l'année 1984, selon les modes de recrutement ci-dessus mentionnés.

Cet arrêté comportera sous forme de tableau les indications suivantes :

Grades	Nombre d'emplois vacants à la loi des cadres	Nombre d'emplois à pourvoir durant 1984	Mode de recrutement	Nombre d'emplois à pourvoir selon le mode de recrutement
Inspecteur (à titre d'exemple)	.....	.....	- voie externe 50% * Ecole de formation * Concours externe - voie de promotion 50% * 40% : - cycle de formation continue - concours interne 10% : - au choix Total	 ....
Attachés d'Inspection (à titre d'exemple)	.....	.....	idem ..... Total	 .....
Contrôleurs (à titre d'exemple)			idem..... Total	 .....

L'arrêté en question doit être soumis à la formalité du visa préalable (Direction Générale de la Fonction Publique).

Exemple : 70 emplois vacants de contrôleurs sont prévus à la loi des cadres d'un département.

Le département concerné décide de combler en 1984, 60 emplois uniquement. La répartition entre les divers modes de recrutement sera effectuée ainsi qu'il suit :

1) - voie externe : 50% soit 30 emplois qui peuvent être comblés ainsi :

- dans le cas où il y a une école de formation à ce grade, un nombre d'emplois pourrait être réservé aux sortants de cette école.

- le reliquat sera pourvu par voie de concours externe.

Toutefois dans le cas où il n'y a pas d'école de formation les 30 emplois seront totalement pourvus par le concours externe.

2) - *voie de promotio n* : 50% soit 30 emplois qui peuvent être comblés de la manière suivante :

a) * 40% soit 24 emplois peuvent être comblés ainsi qu'il suit :

- dans le cas où il y a un cycle de formation continue et de perfectionnement à ce grade, un nombre d'emplois peut être réservé aux agents ayant suivi avec succès ce cycle.,

- le reliquat sera pourvu par voie de concours interne.

Toutefois, dans le cas où il n'est pas prévu de cycle de formation continue, les 24 emplois seront totalement pourvus par le concours interne.

b) - 10% soit 6 emplois seront comblés au choix :

Il est signalé que ces 6 emplois ne seront comblés qu'à la suite du recrutement par voie externe et par voie de promotion à la suite d'un cycle de formation continue et de perfectionnement ou d'un concours interne.

B- Recrutement dans un emploi de la catégorie D

L'article 19 du Statut Général précise que le recrutement des personnels de la catégorie « D » est effectué par voie de concours sur épreuves.

Les modalités de ce recrutement prévues par les Statuts particuliers actuels demeurent en vigueur jusqu'à adoption de nouvelles dispositions.

III.- Dispositions diverses

L'article 20 du Statut Général dispose que le candidat admis à un concours et qui refuse de rejoindre le poste qui lui est attribué, est après une mise en demeure considéré comme ayant refusé la nomination, et radié de la liste des candidats admis au concours.

L'attention des administrations est attirée sur la procédure à respecter pour la mise en demeure qui doit être faite par la voie administrative ou par des lettres recommandées avec accusé de réception.

Il est précisé que les pourcentages de recrutement prévus par les statuts particuliers sont abrogés sauf pour les corps énumérés à l'article 2 du Statut Général auxquels il sera provisoirement appliqué soit les pourcentages prévus par leurs statuts particuliers soit ceux prévus par la loi 83-112 du 12 Décembre 1983.

Article 21 et 22 (Notation)

L'article 21 du Statut Général modifie les règles antérieurement admises en matière de notation. Le nouveau régime maintient la note globale chiffrée attribuée annuellement qui doit exprimer la valeur professionnelle du fonctionnaire et supprime l'appréciation générale.

Un décret paraîtra ultérieurement pour préciser davantage les conditions générales de notation des fonctionnaires. En attendant la publication de ce texte, la notation de l'année 1983 continuera à être opérée dans les conditions prévues par la règlementation et les instructions antérieures.

Le pouvoir de notation appartient au Chef de l'Administration dont relève le fonctionnaire. Toutefois, le personnel détaché est noté par le chef de l'Administration ou de l'organisme auprès duquel il est détaché qui transmet sa fiche de notation à l'Administration d'origine (Article 63 Alinéa 3).

Enfin, les dispositions de l'article 22 réaffirment le principe de la communication de la note chiffrée au fonctionnaire intéressé qui peut à cette occasion demander la révision de la note qui lui a été décernée.

En vue de permettre aux agents publics d'exercer effectivement cette possibilité offerte par la loi, il est demandé aux départements de prendre toutes dispositions afin que les notes professionnelles soient attribuées et notifiées aux intéressés en temps opportun.

Article 23 et 24, (Avancement)

- l'article 23 définit l'avancement. Désormais celui-ci désigne uniquement l'avancement d'échelon qui s'effectue d'un échelon à celui immédiatement supérieur.

l'article 24 énonce le principe de l'automaticité de l'avancement d'échelon . Les Commissions Administratives Paritaires ne sont plus comme il est mentionné à l'article 12 du Statut Général compétentes en matière d'avancement d'échelon.

L'application des dispositions de l'article 24 précité suppose l'existence de cadences d'avancement fixés pour l'accès à l'échelon supérieur. A cet effet, l'article 24 renvoie aux Statuts particuliers visés à l'article 2 de la nouvelle loi qui fixeront entre autres les cadences d'avancement.

Dans ces conditions et en attendant l'intervention des statuts particuliers, les agents susceptibles de recevoir un avancement d'échelon à compter du 12 Décembre 1983 bénéficieront de l'avancement automatiquement sans consultation des Commissions Administratives Paritaires et ce, conformément aux prescriptions suivantes :

- Pour les fonctionnaires dont les statuts particuliers prévoient une durée de temps minimum requis, l'avancement sera opéré sur la base de cette cadence.

- Pour les fonctionnaires dont les statuts particuliers prévoient une cadence moyenne, l'avancement de ces agents sera effectué sur la base de cette cadence moyenne réduite de 6 mois qui devient ainsi une cadence fixe.

Articles 25 et 26, (Durée du travail)

L'article 25 fixe la durée annuelle du travail effectif des fonctionnaires qui n'a pas subi de modification et maintient le principe du travail à mi-temps dont le régime sera fixé par un décret.

L'article 26 reproduit en ce qui concerne les jours fériés les dispositions de l'article 34 de la loi n° 68-12 du 3 Juin 1968. Il renvoie à un décret le soin de fixer la liste des jours donnant lieu à congé en faveur des fonctionnaires. En attendant la parution de ce texte, les dispositions du décret n° 78-954 du 2 Novembre 1978 demeurent en vigueur.

SOUS-TITRE - I -

DU FONCTIONNAIRE TITULAIRE

Article 27, (Définition)

Sans changement

Articles 28 à 34, (Promotion)

Les articles 28 à 34 organisent la promotion en précisant notamment les modalités de son intervention, les critères pour la promotion aux choix des fonctionnaires ainsi que la procédure d'établissement de la liste d'aptitude.

I.- En application des articles 28 et 29, trois possibilités sont ouvertes pour l'accès au grade supérieur dans le cadre de ces dispositions :

a) à la suite d'un concours interne ou d'un examen professionnel.

b) à la suite d'un cycle de formation organisé par l'Administration.

c) au choix au profit des fonctionnaires répondant aux conditions requises par les statuts particuliers et inscrits sur une liste d'aptitude par ordre de mérite après consultation de la Commission Administrative Paritaire.

A ce sujet, il convient de signaler que les nouvelles dispositions législatives comportent les innovations suivantes :

1) En ce qui concerne la détermination du mérite du fonctionnaire.

L'article 28 (alinéa 5) du Statut Général stipule que « le mérite du fonctionnaire concerné est déterminé compte tenu de la moyenne des notes professionnelles des trois dernières années précédant l'année au titre de laquelle la liste est établie, des cycles de formation qu'il a suivis et des résultats qu'il y a obtenus, ainsi que de son ancienneté dans le grade... ».

Un décret s'attachera à fixer les modalités d'application de ces dispositions qui ne pourront s'appliquer qu'à la promotion au choix afférente à l'année 1984 puisque les concours et les examens professionnels donnant lieu à la promotion au choix au titre de 1983 ont été déjà organisés conformément à la réglementation ancienne.

Dans ces conditions, les départements continueront pour les promotions au choix au titre de l'année 1983 à appliquer les anciennes dispositions telles que explicitées par la circulaire n° 6 du 24 Mai 1983.

2) En ce qui concerne l'élaboration de la liste d'aptitude :

La mise en oeuvre des dispositions relatives à la promotion au choix doit s'effectuer à l'avenir pour ce qui est de l'élaboration de la liste d'aptitude selon la procédure suivante :

- La liste d'aptitude prévue à l'article 28 est préparée par l'Administration. Cette liste d'aptitude remplace l'ancien tableau d'avancement spécial ; elle doit comporter les noms de tous les fonctionnaires remplissant les conditions de promotion requises. Les inscriptions sur cette liste sont effectuées par ordre de mérite compte tenu des critères précités.

- Elle est soumise ensuite pour avis à la commission administrative paritaire compétente.

- Elle est enfin soumise au Ministre concerné : le Ministre a alors toute latitude pour apporter les modifications à l'ordre d'inscription des agents appartenant aux catégories A et B. Après ces éventuelles modifications, le Ministre arrête la liste d'aptitude. La liste d'aptitude dûment arrêté par le Ministre concerné constitue *la liste d'aptitude définitive*.

3) En ce qui concerne « *la liste des agents à promouvoir* »

La liste des *agents à promouvoir* remplace l'ancienne liste d'aptitude; elle est établie par le Ministre concerné et comporte uniquement les noms des agents retenus pour la promotion dans l'ordre figurant sur la liste d'aptitude définitive susindiquée.

La liste des agents à promouvoir est portée à la connaissance des fonctionnaires concernés par voie de publication au Journal Officiel de la République Tunisienne.

II.- L'article 31 interdit la pratique des listes d'aptitude complémentaires. En conséquence, il ne peut être établi pour chaque grade qu'une seule liste d'aptitude au titre de chaque année.

III.- L'article 33 du Statut Général traite du classement du fonctionnaire bénéficiaire d'une promotion en précisant qu'il doit être rangé à l'échelon correspondant au traitement de base immédiatement supérieur à celui qu'il percevait dans son ancienne situation. L'expression « traitement de base » doit être entendue dans le sens du traitement indiciaire de base.

S'agissant des fonctionnaires rangés au plafond de leur grade, il y aura lieu de leur maintenir l'ancienneté dans le nouveau grade à concurrence d'un échelon au maximum.

Il est précisé enfin que la circulaire n° 39 du 2 Septembre 1978 n'étant pas en conformité avec le nouveau statut général, est abrogée.

Articles 35 et 36, (Dispositions générales relatives aux congés)

L'article 36 interdit au fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de se livrer à toute activité rémunérée.

La violation de cette interdiction constitue une faute grave entrainant la suspension immédiate du fonctionnaire en cause et sa traduction devant le Conseil de Discipline.

Articles 37 à 40, (Congés Administratifs : congés de repos et congés exceptionnels)

Les modifications apportées dans ce domaine par rapport à la législation antérieure sont les suivantes :

a) La possibilité d'autoriser le report du congé de repos annuel pendant les deux années suivant celle au titre de laquelle le congé est dû, alors que la législation antérieure ne permettait le report du congé que sur l'année suivant celle au titre de laquelle ce congé est dû.

Cette nouvelle disposition peut s'appliquer aux congés de repos annuels dûs au titre des années 1982 et 1983 et non encore accordés.

b) Le bénéfice d'un congé exceptionnel d'une durée d'un mois au maximum à plein traitement pour permettre au fonctionnaire d'accomplir le pélerinage une seule fois dans la carrière.

c) L'augmentation de la durée du congé accordée à l'occasion de chaque naissance au foyer du fonctionnaire chef de famille. Ce congé qui était d'un jour est dorénavant de 2 jours ouvrables qui doivent être inclus dans une période de 10 jours après la date de naissance.

d) L'extension du congé exceptionnel qui était accordé à l'occasion de la convocation des congrès du P.S.D aux fonctionnaires participant aux congrés des autres partis politiques légalement constitués.

e) L'institution d'un congé exceptionnel aux fonctionnaires participant aux congrés des organisations de Jeunesse.

f) L 'octroi d'un congé exceptionnel aux fonctionnaires faisant partie d'équipes nationales sportives et convoqués pour participer à des compétitions internationales. Ce congé est accordé sur la demande du Ministre de la Jeunesse et des Sports.

Articles 41 à 48, (Congés pour raisons de santé)

a) *Les congés de maladie ordinaire* :

L'article 43 du nouveau statut général prévoit que les congés de maladie ordinaire dépassant 30 jours sont accordés par le Chef du Département sur avis conforme d'une Commission médicale dont la composition et le fonctionnement sont fixés par décret.

Il est précisé par ailleurs que les congés de maladie ordinaire inférieurs à 1 mois continuent à être accordés par le Chef du Département sans examen de la Commission Médicale.

En attendant la publication du décret susvisé, la Commission des maladies ordinaires dont l'organisation et le fonctionnement sont prévus par la loi n° 68-12 du 3 Juin 1968, continuera à examiner les demandes de congé comme auparavant.

Les congés relatifs aux maladies ordinaires contractées ou aggravées soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans l'intérêt général soit à la suite d'un accident survenu à l'occasion de l'exercice des fonctions seront de la compétence de la Commission Médicale prévue par l'article 43 du nouveau statut général. En attendant la publication du décret concernant ladite commission, ces congés demeurent du ressort de la commission de réforme.

b) *Les congés de maladie de longue durée* :

L'article 44 du nouveau statut général prévoit que la liste des maladies ouvrant droit à un congé de longue durée est fixée par décret après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative.

Les congés sont attribués après avis conforme d'une Commission Médicale dont la composition et le fonctionnement sont fixés par décret.

En attendant la publication des décrets susvisés les dispositions du décret n° 59-239 du 24 Août 1959, relatif au congé de maladie de longue durée demeurent en vigueur, à l'exception des dispositions des § 2 et suivants de l'article 4 .

En conséquence, la durée du congé de maladie de longue durée ne doit pas dépasser 5 ans dont 3 ans à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.

Les congés relatifs aux maladies de longue durée contractées ou aggravées soit en service soit en accomplissant un acte de dévouement dans l'intérêt général soit à la suite d'accident survenu à l'occasion de l'exercice des fonctions seront de la compétence de la Commission Médicale prévue à l'article 44 du nouveau statut général.En attendant la publication du décret concernant la dite commission,, ces congés demeurent du ressort de la commission de réforme.

c) *Dispositions particulières*

- Le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de maladie ordinaire ou de longue durée qui a été contractée ou aggravée soit en service soit en accomplissant un acte de dévouement dans l'intérêt général soit à la suite d'un accident survenu à l'occasion de l'exercice des fonctions conserve l'intégralité de ses émoluments toutes primes comprises jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service.

- Il a droit en outre au remboursement des honoraires médicaux et des frais entrainés directement par la maladie ou l'accident.

- Lorsque ce fonctionnaire est reconnu définitivement inapte, il est admis à faire valoir ses droits à la retraite.

d) *Les congés de maternité*

L'article 48 du nouveau statut général porte à 2 mois à plein traitement le congé de maternité.

e) *Le congé post-natal*

L'alinéa 2 de l'article 48 institue le congé post-natal qui peut être accordé à l'issue du congé de maternité sur la demande de la femme fonctionnaire en vue de lui permettre d'élever ses enfants et pour une période maximum de 4 mois à demi-traitement toutes primes comprises même celles liées à l'exercice effectif des fonctions, à l'exception des indemnités familiales qui sont accordées dans leur intégralité. Ce congé post-natal a pour but de permettre à la femme fonctionnaire de se consacrer entièrement à ses enfants.

En conséquence, la circulaire n° 22 du 24 Juin 1959 complétée par la circulaire n° 4 du 12 Janvier 1973, relatives à l'octroi d'autorisation d'absence aux mères de famille allaitant leurs enfants est abrogée.

Par ailleurs, la période de congé post-natal entre en ligne de compte pour le calcul de la prime de rendement.

En ce qui concerne l'avancement, la promotion et la retraite, cette période de congé est considérée comme période entière d'activité. Dans ces conditions, l'intéressée doit cotiser sur la base du traitement correspondant à la pleine activité.

Article 49, (Congé pour formation continue)

L'article 49 du nouveau statut général institue le congé pour formation continue qui est accordé par l'Administration sur demande du fonctionnaire qui désire participer à un cycle de formation continue organisé par l'Administration. Les modalités d'application de ces dispositions notamment la durée de ce congé, le mode de rémunération, seront fixées par décret.

Article 50 (Congé sans solde)

La durée maximum du congé sans solde est maintenue à trois mois par année ; le congé sans solde ne doit pas être considéré comme service effectif et ne doit pas par conséquent être pris en compte pour l'avancement, la promotion, la participation aux concours et la retraite...

Articles 51 à 58 (Discipline)

La nouvelle législation a apporté au régime disciplinaire les modifications suivantes :

1) Quant aux sanctions disciplinaires

a) Les sanctions supprimées :

- La radiation du Tableau d'Avancement,
- L'abaissement d'échelon,

- La rétrogradation,

- et la révocation avec suspension des droits à pension.

b) Les sanctions modifiées :

- Le déplacement d'office avec changement de résidence

- L'exclusion temporaire, privative de toute rémunération, est réduite de 6 à 3 mois.

c) Les sanctions maintenues :

Elles concernent les sanctions du 1er degré (l'avancement et le blâme) ainsi que la révocation sans suspension des droits à pension.

Ainsi, la nouvelle législation réduit l'échelle des sanctions disciplinaires du 2ème degré susceptibles d'être infligées au fonctionnaire à quatre sanctions qui sont :

- le retard de 3 mois à un an au maximum pour l'avancement.

- le déplacement d'office avec changement de résidence

- l'exclusion temporaire, privative de toute rémunération, pour une durée ne pouvant excéder trois mois.

- la révocation sans suspension des droits à pension.

Par ailleurs, les sanctions disciplinaires qu'elles soient du 1er ou du 2ème degré doivent être motivées : la décision relative à la sanction doit nécessairement comporter parmi ses visas le ou les motifs pour lesquels la sanction a été infligée à l'agent.

En outre, il est à préciser que quelle que soit la gravité de la faute commise par le fonctionnaire et contrairement à l'ancienne législation (article 54 de la loi n° 68-12 du 3 Juin 1968), aucune révocation ne peut être prononcée sans les garanties disciplinaires.

2) Quant à la procédure disciplinaire :

Aussitôt l'action disciplinaire engagée, le fonctionnaire intéressé doit être convoqué par écrit au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion du conseil de discipline.

Par ailleurs, le délai imparti au conseil de discipline pour transmettre son avis à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire lorsqu'il ordonne une enquête est ramené à 2 mois seulement et ce à compter du jour où il a été saisi du dossier (article 55).

3) Quant à la suspension:

- nature de la suspension

Il y a lieu de rappeler à cet égard que la suspension ne constitue pas une sanction disciplinaire mais une mesure conservatoire indépendante d'une éventuelle sanction disciplinaire qui pourrait être infligée pour la même faute.

- obligation de suspendre l'auteur d'une faute grave : le fonctionnaire qui commet une faute grave qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun doit être immédiatement suspendu de ses fonctions.

- dénonciation au Ministère Public

Lorsque la faute commise constitue un délit ou un crime notamment lorsqu'il s'agit de corruption, de détournement de deniers publics, de faux, de violation du secret professionnel, le Ministère Public est immédiatement saisi.

- saisine du conseil de discipline

Dans tous les cas, le conseil de discipline doit être saisi dans un délai maximum d'un mois à compter de la suspension.

- régularisation de la situation administrative du fonctionnaire suspendu.

En tout état de cause, la situation administrative du fonctionnaire suspendu doit être régularisée dans un délai maximum de 3 mois à compter de la suspension et ce nonobstant la décision de justice. L'action pénale ne suspend plus la procédure disciplinaire.

Les fonctionnaires suspendus avant l'entrée en vigueur du nouveau statut général doivent être traduits devant le conseil de discipline et leur situation doit être régularisée dans un délai maximum de trois mois à compter de la date de la présente circulaire.

- rémunération du fonctionnaire suspendu

Il demeure entendu qu'en application de la règle du service fait édictée par l'article 13 du nouveau statut général, la mesure de suspension entraine d'office la privation du fonctionnaire de ses émoluments.

Cependant, il est précisé que

* le fonctionnaire conserve **l'intégralité** de son traitement dans les cas suivants :

- Lorsqu'aucune sanction disciplinaire ne lui a été infligée à la suite de la procédure disciplinaire.

- Lorsqu'il ne lui a été infligée que l'une des sanctions suivantes :

- une sanction du 1er degré (avertissement ou blâme)
- retard dans l'avancement
- déplacement d'office

* le fonctionnaire est privé totalement de toute rémunération :

- lorsqu'il est révoqué
- lorsque la période d'exclusion est égale ou supérieure à la période de suspension

* le fonctionnaire est privé partiellement de sa rémunération :

- lorsque la période d'exclusion est inférieure à la période de suspension.

Dans ce cas il a droit au traitement afférent à la période de suspension déduction faite du traitement correspondant à la durée de l'exclusion.

Remarques : - Le « traitement » à servir au fonctionnaire suspendu et prévu à l'article 56 dernier alinéa comprend la rémunération intégrale, toutes indemnités comprises, même celles liées à l'exercice de la fonction (y compris la prime de rendement).

- S'il est établi que le fonctionnaire suspendu a, pendant la période de suspension, exercé une activité privée lucrative, la rémunération qu'il aurait perçue à ce titre est déduite de la rémunération à laquelle il a droit en application de l'article 56 dernier alinéa.

- La période de suspension pour laquelle il a perçu une rémunération en application de l'article 56 dernier alinéa est considérée comme services civils effectifs donnant notamment droit à l'avancement, à la promotion et à la retraite.

4) La réintégration du fonctionnaire révoqué à la suite d'une condamnation pénale (article 58).

Le fonctionnaire révoqué à la suite d'une condamnation pénale peut être réintégré, sur sa demande, s'il a recouvré ses droits civiques à la suite soit d'une amnistie soit d'une grâce amnistiante.

Cette demande doit être formulée dans un délai d'une année à compter de la date de l'amnistie ou de la grâce amnistiante.

Il demeure entendu que cette intégration n'est pas un droit auquel peut prétendre le fonctionnaire intéressé mais demeure une simple possibilité laissée à l'appréciation de l'Administration, et ne donne lieu en aucun cas à une reconstitution de carrière.

Article 59, (positions)

Sans changement

Article 60 (L'Activité)

Sans changement

Articles 61 à 67 (Le Détachement)

Les modifications apportées par la nouvelle législation sont les suivantes :

1) LA DUREE

Le détachement de courte durée (1 an renouvelable une fois) est supprimé.

Désormais le détachement est prononcé pour une période d'une durée maximum de 5 ans renouvelable.

2) LA PROCEDURE

Sous l'empire de la loi n° 68-12 du 3 Juin 1968, le détachement était prononcé dans tous les cas par un arrêté du Premier Ministre.

En application du nouveau statut le détachement est prononcé :

a) par arrêté du Chef de l'Administration dont relève le fonctionnaire après accord du Chef de l'Administration auprès de laquelle il sera détaché lorsqu'il s'agit d'un détachement auprès d'une Administration, d'une collectivité publique locale, d'un établissement public, d'une société nationale ou d'une société d'économie mixte.

b) par arrêté du Premier Ministre lorsqu'il s'agit d'un détachement :

- auprès d'une organisation nationale
- auprès de l'Agence Tunisienne de Coopération Technique pour les fonctionnaires appelés à exercer une activité auprès de gouvernements étrangers ou d'organismes internationaux.

- pour exercer la fonction de membre du Gouvernement ou une fonction élective autre que celle de député.

3) LE DETACHEMENT D'OFFICE

Désormais le détachement peut être prononcé d'office à la suite du transfert d'un service ou d'une activité publique d'une Administration à une autre, principalement en matière de décentralisation ou de déconcentration. Les fonctionnaires relevant de ce service sont selon le cas, détachés ou mutés sans consultation préalable de la commission administrative paritaire.

Ce détachement est prononcé par arrêté du Premier Ministre.

4) LA MUTATION

A.- Mutation des fonctionnaires des cadres communs

Ces fonctionnaires peuvent être mutés d'une Administration à une autre :

a) soit sur leur demande
b) soit d'office pour nécessité de service. Cette mutation est subordonnée à la consultation de la commission administrative paritaire compétente.

c) soit d'office à la suite d'un transfert de service, prévu à l'article 66 du Statut Général.

B.- Mutation des fonctionnaires autres que ceux des cadres communs

Ces fonctionnaires peuvent être mutés à l'intérieur de leur Administration :

a) soit sur leur demande
b) soit d'office pour nécessité de service.

Cette mutation, lorsqu'elle entraine un changement de résidence, ne peut intervenir qu'après consultation de la commission administrative paritaire compétente.

c) soit d'office à la suite d'un transfert de service prévu par l'article 66 du Staut Général

Articles 68 à 74, (La Disponibilité)

Le nouveau statut général apporte certaines modifications à la position de mise en disponibilité et institue la mise en disponibilité spéciale.

a) *La mise en disponibilité « habituelle »*

Les innovations concernant la mise en disponibilité « habituelle » sont les suivantes :

- la possibilité d'obtenir le renouvellement une seule fois de la mise en disponibilité pour accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant, ou d'un descendant.

- l'âge des enfants ouvrant droit à la femme fonctionnaire d'obtenir une mise en disponibilité est portée de 5 à 6 ans.

- La durée maximum de mise en disponibilité pour convenances personnelles est portée de 2 à 5 ans.

- Le fonctionnaire mis en disponibilité pour convenances personnelles peut exercer des activités privées lucratives. Toutefois, il lui est interdit d'exercer directement ou par personne interposée des activités privées en rapport avec ses fonctions et susceptibles de porter atteinte aux intérêts de l'Administration.

Les modalités d'application de cette interdiction, sa durée ainsi que les sanctions encourues seront fixées par décret.

b) *La mise en disponibilité « spéciale »*

La loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983, prévoit la mise en disponibilité spéciale qui peut être accordée à la demande du fonctionnaire par arrêté du Premier Ministre pour :

- une période d'une année renouvelable autant de fois que nécessaire pour tout fonctionnaire dont le conjoint fonctionnaire en activité ou en détachement a été appelé à exercer à l'intérieur du territoire de la République ou à l'Etranger.

- une période de 5 ans renouvelable autant de fois que nécessaire au profit du fonctionnaire élu à la Chambre des Députés.

La mise en disponibilité spéciale n'est pas accordée de plein droit mais elle est subordonnée à la production de toutes les justifications nécessaires et à l'accord préalable du Ministre intéressé et à la décision du Premier Ministre.

Enfin, les conditions d'application de la mise en disponibilité spéciale seront fixées par décret.

c) *La réintégration après la mise en disponibilité*

1) *La réintégration du fonctionnaire*

Le nouveau statut général exige un délai de deux mois au moins avant l'expiration de la période de mise en disponibilité pour le fonctionnaire qui doit solliciter sa réintégration. Passé ce délai le fonctionnaire est considéré comme ayant rompu tout lien avec l'Administration.

En conséquence, il peut être rayé des cadres sans bénéfice des garanties disciplinaires.

La réintégration ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi en ce qui concerne la mise en disponibilité pour convenances personnelles.

A défaut de vacance d'emploi le fonctionnaire est considéré comme demeurant en position de disponibilité jusqu'à sa réintégration qui doit intervenir à la 1ère vacance.

En ce qui concerne la réintégration du fonctionnaire mis en position de disponibilité pour les raisons énumérées à l'article 70 à l'exception de la mise en disponibilité pour convenance personnelle, elle est de droit même en surnombre qui doit être résorbé à la 1ère vacance venant à s'ouvrir dans le corps considéré.

2) *La réintégration du fonctionnaire élu à la Chambre des Députés*

La réintégration du fonctionnaire élu à la Chambre des Députés est accordée de plein droit après la cessation de sa fonction parlementaire même en surnombre.

Dans ces conditions, il conserve le grade ou la catégorie dont il est titulaire et bénéficie des indemnités afférentes à l'emploi fonctionnel dont il occupait avant son élection jusqu'à la régularisation de sa situation administrative.

Article 75, (La position sous les drapeaux)

Sans changement

Articles 76 à 84 (La cessation définitive des fonctions)

1) *Les cas de cessation de fonctions*

Le nouveau statut a maintenu les cas de cessation définitive des fonctions qui sont :

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

Il a en outre ajouté la perte de la nationalité tunisienne ou des droits civiques.

Ainsi, lorsque le fonctionnaire perd ces droits civiques ou la nationalité tunisienne, il perd la qualité de fonctionnaire et doit être radié des cadres sans bénéficier des garanties disciplinaires.

2) *La démission*

Le délai d'un mois prévu par l'article 75 de la loi n° 68-12 imparti à l'Administration pour prendre une décision concernant la demande de démission est supprimé. Ainsi à défaut d'un délai expressément fixé par la nouvelle loi il convient de faire application du principe général de droit selon lequel le silence de l'Administration pendant 4 mois vaut décision implicite de rejet.

A cet effet, l'intéressé peut saisir la commission administrative paritaire dans les conditions prévues au dernier § de l'article 77.

✦ Dans le cas d'un refus exprès ou tacite d'accepter la démission, l'Administration peut réviser sa décision après avis motivé de la commission administrative paritaire.

3) *L'abandon de poste*

Il est précisé que le fonctionnaire qui abandonne son poste sans avoir demandé sa démission et attendu l'acceptation de cette démission se place de lui-même en dehors du champ d'application de la loi et doit être radié des cadres sans bénéfice des garanties disciplinaires.

4) *L'insuffisance professionnelle*

Les modifications apportées par la nouvelle loi concernent les points suivants :

- la décision relative au fonctionnaire lorsque l'insuffisance professionnelle est établie est dorénavant prise par le Chef de l'Administration après avis de la Commission Administrative Paritaire, alors qu'elle était prise auparavant par le Premier Ministre.

- le montant maximum de l'indemnité de licenciement qui peut être accordé au fonctionnaire licencié pour insuffisance professionnelle est porté de 6 à 12 mensualités.

- cette indemnité ne peut être servie que dans le cas l'intéressé ne peut pas prétendre à une pension de retraite.

5) *L'exercice des activités privées*

Le fonctionnaire qui a cessé définitivement ses fonctions ne pourra pas exercer directement ou par personne interposée des activités privées en rapport avec ses anciennes fonctions et susceptibles de porter atteinte aux intérêts de l'Administration.

Les modalités d'application de cette interdiction, sa durée ainsi que les sanctions encourues seront fixées par décret.

SOUS-TITRE - II -

Du Fonctionnaire Stagiaire

Article 85, (Définition)

Sans changement

Article 86, (Conditions de tutularisation)

L'Administration est tenue, à l'expiration de la durée règlementaire du stage de statuer sur le cas du fonctionnaire stagiaire selon les dispositions en vigueur.

Si l'Administration ne statute pas sur la titularisation dans un délai de 4 ans de services effectifs à compter de son recrutement, le fonctionnaire stagiaire est réputé titularisé d'office.

Articles 87 et 88 (Congés, discipline, position, cessation de fonction)

1) *Congés*

A l'exception des congés pour formation continue, le fonctionnaire stagiaire bénéficie du même régime de congé que celui applicable au fonctionnaire titulaire.

Néanmoins, la durée du congé de repos au titre de la première année de service et pour la période courue, de la date de prise de fonction à la date de la demande de congé, est décomptée pour le fonctionnaire stagiaire à raison de deux jours et demi par mois de service ; la fraction du mois initial de service ouvre droit à une demie journée de congé par six jours pleins.

Il est précisé à ce sujet que les fonctionnaires stagiaires ne sont plus astreints à un délai d'un an de service civil effectif pour bénéficier de leur droit à congé de repos.

2) *Discipline*

Le fonctionnaire stagiaire est soumis au même régime disciplinaire que le fonctionnaire titulaire et bénéficie des mêmes garanties disciplinaires.

3) Positions et cessation de fonctions

Les mêmes dispositions relatives aux positions et à la cessation des fonctions prévues pour les fonctionnaires titulaires sont applicables aux fonctionnaires stagiaires.

TITRE - III -

DES OUVRIERS

Articles 89 à 97, (Définition, recrutement et titularisation)

Le personnel ouvrier est classé en unités, catégories et échelons. Chaque unité comprend plusieurs catégories et chaque catégorie est divisée en échelons.

Le statut particulier des ouvriers fera l'objet d'un décret ; en attendant la publication de ce décret le statut particulier actuel continue à être appliqué dans les conditions prévues par la présente circulaire.

1) *Recrutement*

Désormais, le recrutement du personnel ouvrier aura lieu à la suie d'un test ou d'un examen professionnel.

2) *Titularisation*

La titularisation du personnel ouvrier aura lieu dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires notamment en ce qui concerne l'avis de la Commission Administrative Paritaire et la titularisation d'office après un délai de 4 ans.

Articles 93 à 95, (Avancement, promotion, intégration)

1) *Avancement*

Il est précisé que l'avancement du personnel ouvrier signifie le passage d'un échelon à celui immédiatement supérieur dans la même catégorie.

Cet avancement a lieu dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires telles que explicitées par la présente circulaire.

2) Promotion

La promotion est le passage d'une catégorie à une catégorie immédiatement supérieure.

Les conditions actuelles de promotion demeurent en vigueur jusqu'à l'adoption du nouveau statut particulier.

3) Intégration

Le personnel ouvrier peut être intégré dans le cadre des fonctionnaires, cette intégration doit s'effectuer par voie d'examen professionnel dans les conditions qui seront fixées par décret.

Articles 96 et 97, (Discipline, notation, position, congés, cessation de fonctions et durée du travail)

En matière de discipline, notation, position, congé et cessation de fonction, le personnel ouvrier est désormais régi par les mêmes dispositions que celles prévues pour les fonctionnaires titulaires.

Il est précisé qu'en matière de congé pour raison de santé toutes les dispositions prévues pour les fonctionnaires sont également applicables au personnel ouvrier.

L'attention est particulièrement attirée sur les dispositions de l'article 46 du Statut Général telle que explicitées par la présente circulaire (cf. chapitre III section III) qui désormais s'appliqueront également au personnel ouvrier.

Les dispositions de l'article 1er (nouveau) du décret-loi n° 70-3 du 14 Septembre 1970, sont abrogées par le nouveau Statut Général.

Il en résulte que les ouvriers en question auront droit à une rente viagère d'invalidité pour incapacité permanente, cumulable avec la pension de retraite, qui seront servies par la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale.

TITRE - IV -

DU PERSONNEL TEMPORAIRE

Articles 98 et 99, (Définition et recrutement)

Sans changement

Article 100, (Avancement)

L'avancement du personnel temporaire a lieu dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires telles qu'explicitées par la présente circulaire.

Articles 101 et 102, (Discipline)

Le nouveau statut général remplace le licenciement en tant que sanction disciplinaire par la révocation.

Articles 103 à 105, (Cessation de fonction)

La cessation définitive des fonctions du personnel temporaire a lieu pour les mêmes motifs prévue pour les fonctionnaires.

L'agent temporaire qui présente sa démission ne peut, dans tous les cas, *cesser ses fonctions qu'après acceptation de cette démission* par le Chef de l'Administration.

Article 106, (Les congés)

Le personnel temporaire a droit :

1) au congé de repos, au congé de maternité, au congé post-natal dans les mêmes conditions que les fonctionnaires telles qu'explicitées par la présente circulaire.

2) au congé de maladie ordinaire de 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement par période de 365 jours.

Article 107, (La titularisation)

a) *le principe*

Désormais la loi prévoit la titularisation des agents temporaires (article 107 du satut général). Un décret d'application fixera les conditions de titularisation de ces agents. Dans l'attente de la publication de ce décret, la titularisation des agents temporaires a lieu conformément aux dispositions des articles 11, 13 et 14 du décret n° 73-315 du 27 Juin 1973, fixant le statut particulier aux agents temporaires.

b) *le décompte de l'ancienneté*

L'article 107 du statut général précise que : « les agents temporaires nommés en qualité de fonctionnaire stagiaire ou titularisés dans leurs emplois bénéficient dans leur nouvelle situation et *sans effet pécuniaire*, d'une ancienneté égale à celle acquise en qualité d'agent temporaire.

En application de ces dispositions la situation de l'agent temporaire titularisé sera déterminée ainsi qu'il suit :

* En ce qui concerne l'échelon

L'agent temporaire titularisé ou nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire dans son emploi est rangé à un échelon comportant un traitement de base immédiatement supérieur à celui qu'il percevait dans son ancienne situation.

S'agissant de l'ancienneté dans l'échelon, celle-ci sera déterminée selon les mêmes règles que celles applicables aux fonctionnaires.

* En ce qui concerne l'ancienneté dans le grade : elle est fixée sans effet précuniaire et sans aucune reconstitution de carrière, à la date de recrutement en qualité d'agent temporaire.

Exemple : La situation administrative d'un agent temporaire de la catégorie « B » (5ème échelon Indice 240, recruté depuis le 1er Janvier 1979 et titularisé le 7 Janvier 1984 à la suite d'un concours dans le grade de Secrétaire d'Administration) sera établie ainsi qu'il suit :

	Ancienne situation				Nouvelle situation				
	Ech.	Ind.	Anc. Ech.	Anc. dans la catg. « B »	Grade	Ech.	Ind.	Anc. Ech.	Anc. dans le grade de Secrét. d'Ad.
Agent temporaire catég. « B »	5	240	1-1-84	1-1-79	Secrét. d'Admi.	4ème	260	7-1-84	1-1-79 pour ordre

A ce sujet, il est précisé que :

- Il n'est tenu compte que de l'ancienneté acquise dans la catégorie correspondante à celle du grade dans lequel l'agent temporaire est titularisé.

- Le maintien de cette ancienneté servira notamment pour la participation à un concours interne, à la promotion, etc...

- Les agents temporaires titularisés avant la promulgation de la loi n° 83-112 du 12 Décembre 1983 et n'ayant pas bénéficié de promotion de grade après leur titularisation peuvent bénéficier sur leur demande des dispositions de l'article 107 telles qu'explicitées par la présente circulaire.

- L'article *11 Bis* du décret n° 73-315 du 27 Juin 1973 tel que complété par le décret n° 81-5 du 5 Janvier 1981 ainsi que les prescriptions de la circulaire d'application n° 15 du 13 Juin 1981 sont abrogés.

- Le décret n° 82-1229 du 2 Septembre 1982, portant dispositions dérogatoires pour la participation au concours de recrutement à titre externe demeure en vigueur.

TITRE - V -

DU PERSONNEL CONTRACTUEL

Articles 108 à 112, (Recrutement, discipline, congés, résiliation du contrat)

Les dispositions relatives au recrutement et à la discipline du personnel contractuel n'ont pas subi de modification. S'agissant des congés, il convient de souligner que l'article 1 a étendu au profit de cette catégorie d'agents le bénéfice du congé de maternité qui sera accordé dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires. Le personnel concerné ne peut pas prétendre ainsi au congé post-natal prévu à l'alinéa 2 de l'article 48.

Il reste entendu par ailleurs, que le recours aux services de ces personnels demeure régi par les prescriptions de la circulaire n° 8 du 17 Février 1975 pour ce qui est des contractuels de droit interne et des circulaires n°s 15, 20 et 34 respectivement des 12 Août 1972, 21 Novembre 1972 et 23 Juillet 1974 en ce qui concerne la Coopération Technique et Culturelle.

Pour ampliation
Pour le Ministre Délégué auprès
du Premier Ministre Chargé
de la Fonction Publique
et de la Réforme Administrative
Le Chef de Cabinet
Signé : Mohamed Moncef KSIBI

Le Premier Ministre
Signé : Mohamed MZALI