

CONFERENCE DES
TRAVAILLEURS DE
MADAGASCAR



ATAMBARO NY HERY !
MITOHY NY TOLONA !

Randrambaon'ny Sendikà

POUR UN MOUVEMENT SYNDICAL FORT A MADAGASCAR.

Vers une auto-réforme des syndicats.

RAPPORT D'ETUDE SUR L'ALIGNEMENT DES GRILLES INDICIAIRES DES FONCTIONNAIRES A MADAGASCAR



MadaConsult
MADAGASCAR CONSULTANCE

JUIN 2017

Ce projet est financé par:



UNION EUROPEENNE



AMBASSADE DE FRANCE
À MADAGASCAR



Gouvernement Princier
PRINCIPAUTÉ DE MONACO



coopération
allemande
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

« Toutes les informations contenues dans cette publication relèvent de la seule responsabilité des auteurs de l'étude et des syndicats regroupés au sein de la Conférence des Travailleurs de Madagascar et de la solidarité syndicale de Madagascar et ne peuvent aucunement être considérées comme reflétant le point de vue du Fonds Commun multi-bailleurs ou de celui de la Friedrich-Ebert-Stiftung ».

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

FONDS COMMUN MULTIBAILLEURS D'APPUI A LA SOCIETE CIVILE DE MADAGASCAR

(CTM/SSM – RANDRAM-BAON'NY SENDIKA)

**RAPPORT D'ETUDE
SUR L'ALIGNEMENT DES GRILLES
INDICIAIRES DES FONCTIONNAIRES**



TABLE DES MATIERES

1-	INTRODUCTION GENERALE	9
	1.1. INTRODUCTION	9
	1.2. BREF HISTORIQUE DE LA REVENDICATION	9
	1.3. NOUVEAUX APPORTS DE LA PRESENTE ETUDE	10
	1.4. METHODOLOGIE	11
2.	CORPS DU RAPPORT	12
	2.1. ANALYSE DE LA PROBLEMATIQUE DES GRILLES INDICIAIRES	12
	2.2. EFFECTIF DES FONCTIONNAIRES EN 2016	15
	2.3. GRILLES INDICIAIRES ET INEGALITES DE TRAITEMENT	16
	2.4. AUGMENTATION DU COUT DE LA VIE ET MINIMUM VITAL	19
	2.5. ANALYSE DES OPTIONS D'ALIGNEMENT	20
	2.6. ANALYSE DES SCENARII DE MISE EN ŒUVRE	21
	2.7. ANALYSE DES SCENARII DE MISE EN ŒUVRE	30
	2.8. CONCLUSIONS SUR LES MEILLEURES OPTIONS ET SCENARII DE MISE EN OEUVRE DE L'ALIGNEMENT DES GRILLES INDICIAIRES	33
	2.9. RECOMMANDATIONS CONCRETES ET PERSPECTIVES	33
	CONCLUSION	36

LISTE DES TABLEAUX

<i>Tableau 1</i> Classement hiérarchique des cadres	16
<i>Tableau 2</i> Fonctions et diplômes de référence	18
<i>Tableau 3</i> Les différentes rubriques de solde de base.....	19
<i>Tableau 4</i> Répartition du budget général selon leurs utilisations	21
<i>Tableau 5</i> Ventilation de l'augmentation de solde en 2017.....	21
<i>Tableau 6</i> Répartition des fonctionnaires par catégorie	23
<i>Tableau 7</i> Grille indiciaire des fonctionnaires à Madagascar	24
<i>Tableau 8</i> Les différents types des grilles de la catégorie 1	25
<i>Tableau 9</i> Diversité des grilles indiciaires pour toutes les catégories.....	26
<i>Tableau 10</i> Inégalité de traitement de certains corps du cadre A	27
<i>Tableau 11</i> Allure indiciaire verticale et horizontale.....	28
<i>Tableau 12</i> Récapitulation du minimum vital	32
<i>Tableau 13</i> Tableau unique des grilles les plus favorables	33
<i>Tableau 14</i> Salaire par catégorie dans l'alignement	34
<i>Tableau 15</i> Soldes de traitement d'un fonctionnaire avec les indices actuels	36
<i>Tableau 16</i> Grille indiciaire consolidée	37
<i>Tableau 17</i> Traitement des fonctionnaires dans la consolidation de la rubrique 500 avec VPI 2550 Ar ...	41
<i>Tableau 18</i> Traitement des fonctionnaires dans la consolidation de la rubrique 500 avec VPI 3750 Ar ...	43
<i>Tableau 19</i> Traitement des fonctionnaires dans la consolidation de la rubrique 500 avec VPI 6000 Ar ...	45
<i>Tableau 20</i> Impact de l'alignement par catégorie.....	46
<i>Tableau 21</i> Impact de consolidation avec VPI à 2250 Ar	47
<i>Tableau 22</i> Impact de consolidation avec VPI à 3750 Ar	47
<i>Tableau 23</i> Impact de consolidation avec VPI à 6000 Ar	48
<i>Tableau 24</i> Analyse de solde dans le budget général	48

LISTE DES FIGURES

<i>Figure 1</i> : Calcul de salaire de base des fonctionnaires.....	20
<i>Figure 2</i> : Les dépenses publiques en 2016 - 2017	20
<i>Figure 3</i> : Répartition de l'effectif des fonctionnaires selon le type de contrat	23
<i>Figure 4</i> : Augmentation des prix de certains PPN.....	31

LISTE DES ANNEXES

- ANNEXE 1 : termes de référence pour la réalisation de l'étude sur l'alignement des grilles indiciaires des fonctionnaires a Madagascar
- ANNEXE 2 : Rubriques de traitement des agents de l'Etat (souche d'un bon de caisse)
- ANNEXE 3 : Liste des décrets fixant les statuts particuliers des corps de cadres des fonctionnaires
- ANNEXE 4 : DECRET N° 96-745 Portant classement hiérarchique des corps de fonctionnaires
- ANNEXE 5 : LOI N° 2003-011 Portant Statut Général des Fonctionnaires
- ANNEXE 6 : Grilles indiciaires actuelles commentées de certains corps de cadres de fonctionnaires
- ANNEXE 7 : Minimum vital pour l'année 2017
- ANNEXE 8 : Classement des salaires dans certains pays / année de classement : 2012
- ANNEXE 9 : Salaires minimums du secteur prive a Madagascar a partir du 17 février 2016
- ANNEXE 10 : Salaire des fonctionnaires et montant a payer pour chaque hypothèse et option de l'étude
- ANNEXE 11 : PROJET DE DECRET portant consolidation des compléments et majorations de solde et relèvement de la valeur annuelle du point d'indice en faveur des fonctionnaires, des contractuels de l'Etat, des Collectivités décentralisées et des Etablissements Publics
- ANNEXE 12 : Projet de décret portant classement hiérarchique des corps de fonctionnaires
- ANNEXE 13 : Projet / proposition de loi organique relative a la programmation et a la bonne gouvernance des finances publiques de l'Etat
- ANNEXE 14 : Liste des corps de fonctionnaires régis par la loi n°2003-011 du 3/9/03 selon le niveau de diplôme de référence et le nombre d'année de formation professionnelle
- ANNEXE 15 : Liste des corps de fonctionnaires civiles et militaires non régis par la loi n°2003-011 du 3/9/03
- ANNEXE 16 : Extraits de certaines dispositions législatives et réglementaires en matière de structure de dialogue bipartite et de solde de traitement des cadres de l'Etat.

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

- AIV : Allure Indiciaire Verticale
- AN : Assemblée nationale
- BIT : Bureau international du travail
- CAP : Commission administrative paritaire
- CCI : Centre de conférence international d'Ivato
- CNaPS : Caisse nationale de prévoyance sociale
- CPR : Caisse de prévoyance et de retraite
- CRCM : Caisse de retraite civile et militaire
- CSFOP : Conseil supérieur de la Fonction publique
- CTM : Conférence des travailleurs de Madagascar
- CSFOP : Conseil supérieur de la Fonction publique
- D. : Décret
- DGGFPE : Direction générale de la gestion financière du personnel de l'Etat
- ECD : Emploi de courte durée
- EFA : Emploi aux fonctionnaires assimilés
- ELD : Emploi de longue durée
- EMO : Emploi de main d'œuvre
- ES : Emplois spéciaux
- FES : Friedrich-Ebert-Stiftung
- Ind. : Indemnités
- INFA : Institut national de formation administrative
- LFI : Loi de finances initiale
- MFB : Ministère des finances et du budget
- MFPRATLS : Ministère de la fonction publique, de la réforme de l'administration, du travail et des lois sociales
- ONU : Organisation des Nations Unies
- MJ : Ministère de la Justice
- PND : Plan national de développement
- PNFOP : Politique nationale de la Fonction publique
- PPN : Produit de première nécessité
- SGF : Statut général des fonctionnaires
- S.P. : Statut particulier
- SSM : Solidarité Syndicale de Madagasikara
- Sto : Stagiaire
- VPI : Valeur du point d'indice

RESUME EXECUTIF

Cette étude porte sur l'alignement des grilles indiciaires des fonctionnaires à Madagascar. Elle consiste à mettre à la disposition des organisations syndicales à travers la plateforme « Solidarité Syndicale de Madagascar » (SSM) et la « Conférence des Travailleurs Madagascar » (CTM) des produits d'expertise incluant les documents d'analyse juridique, administrative, économique relatifs à l'alignement des grilles indiciaires ainsi qu'un éventuel impact budgétaire de ce projet.

Depuis des années, les fonctionnaires Malagasy, à travers les syndicats, luttent contre l'inégalité et la discrimination sur le plan du traitement indiciaire. Cette situation constitue la source de conflit, de démotivation et d'inégalité sociale des agents de l'Etat.

Ces éléments nous amènent à poser quelques questions concernant la problématique de l'étude. Comment se réalisent les grilles indiciaires des fonctionnaires à Madagascar ? Qu'est-ce qui justifie l'alignement des grilles indiciaires sur le plan juridique et administratif? Quel est l'impact budgétaire éventuel d'un projet d'alignement budgétaire dans le cas de mise en œuvre immédiate?

Les résultats de l'étude montrent la diversité des grilles indiciaires appliquées pour des fonctionnaires de même niveau d'étude, même catégorie et même stade d'avancement. Les critères d'attribution de ces différentes grilles indiciaires ne sont pas explicités. Les fonctionnaires travaillant dans le secteur social semblent être les plus lésés tandis que ceux qui ont une mission de contrôle, de sécurité et d'enseignement supérieur sont favorisés.

La perspective d'alignement porte sur quatre options dont : i) l'Alignement du tableau indiciaire à plusieurs types en un seul tableau de grilles d'indices les plus favorables dont l'impact budgétaire est de l'ordre de 2 122 624 475 d'Ariary par an ; ii) la consolidation des rubriques 500 avec la Valeur de point d'indice à 2550 Ar avec impact budgétaire évalué à 316 119 728 102 Ariary par an ; iii) la consolidation des rubriques 500, 501, 502, 504, 505 et 506 avec la VPI à 3750 Ariary dont l'impact budgétaire est de 710 123 436 043 Ariary par an ; iv) la consolidation des rubriques 500, 501, 502, 504, 505 et 506 avec VPI à 6000 Ariary avec un impact budgétaire de 1 448 880 388 432 Ariary par an.

Les meilleurs scénarii de mise en œuvre se résument à la mise en place de grille indiciaire unique et la consolidation ainsi qu'à la mise en application de la loi concernant la nouvelle grille indiciaire élaborée en 2012 comme priorité.

1. INTRODUCTION GENERALE

Le Plan National de Développement (PND) sert de cadre de référence dans l'élaboration des politiques sectorielles et du budget-programme. A cet effet, un accent particulier est mis sur l'axe 4 du PND, à savoir la promotion du « capital humain adéquat au processus de développement ». Cette orientation stratégique est à l'origine de la politique de réforme et de modernisation de la fonction publique.

Les syndicats, en tant que partenaires sociaux, ont une place capitale dans ce processus. En effet, leur mission consiste à promouvoir le respect des droits des travailleurs et la justice sociale dans le but de promouvoir le développement durable du pays.

1.1. INTRODUCTION

Afin de réaliser leur mission, les plateformes syndicales (SSM, CTM), en collaboration avec la Friedrich-Ebert-Stiftung, ont bénéficié d'un appui financier de la part du Fonds commun multi-bailleurs dans le cadre du projet « Le syndicat fort – Agent de développement durable ». Ce projet vise comme objectif de « contribuer à la promotion de la bonne gouvernance au niveau national et à la base, en œuvrant pour une plus grande indépendance, une crédibilité accrue et une meilleure visibilité des organisations syndicales, avec une plus forte implication des travailleurs »¹. Ce projet constitue une opportunité majeure pour consolider cette politique nationale de réforme de la fonction publique à travers la revalorisation et le traitement égalitaire des agents de l'Etat.

Cette étude porte sur l'alignement des grilles indiciaires des fonctionnaires à Madagascar. Elle consiste à mettre à la disposition des organisations syndicales à travers la plateforme « Solidarité Syndicale de Madagascar » (SSM) et la « Conférence des Travailleurs de Madagascar » (CTM) des produits d'expertise incluant les documents d'analyse juridique, administrative, économique relatifs à l'alignement des grilles indiciaires ainsi qu'un éventuel impact budgétaire de ce projet.

¹ Terme de référence de l'appel à manifestation d'intérêt de l'étude sur l'alignement des grilles indiciaires des fonctionnaires à Madagascar, Fondation Friedrich Ebert Stiftung, Avril 2017

La constitution de la quatrième République de Madagascar stipule dans son préambule que « l'épanouissement de la personnalité et de l'identité de tout Malagasy est le facteur essentiel du développement durable et intégré dont l'une des conditions est l'élimination de toutes les formes d'injustice, de corruption, d'inégalités et de discrimination. » Mais depuis des années, les fonctionnaires Malagasy, à travers les syndicats, luttent contre l'inégalité et la discrimination sur le plan du traitement indiciaire. Cette situation constitue la source de conflit, de démotivation et d'inégalité sociale des agents de l'Etat.

Ces éléments nous amènent à poser quelques questions concernant la problématique de l'étude. Comment se réalisent les grilles indiciaires des fonctionnaires à Madagascar ? Qu'est-ce qui justifie l'alignement des grilles indiciaires sur le plan juridique et administratif ? Quel est l'impact budgétaire éventuel d'un projet d'alignement budgétaire dans le cas de mise en œuvre immédiate ?

Partant de l'hypothèse de l'inégalité de traitement indiciaire des fonctionnaires, l'étude vise trois objectifs spécifiques majeurs, à savoir ;

1. établir un état des lieux des grilles indiciaires des fonctionnaires ;
2. analyser l'environnement administratif et le cadre juridique régissant le traitement salarial des fonctionnaires ;
3. identifier les options d'alignement des grilles indiciaires des fonctionnaires ainsi que l'impact budgétaire y afférent.

1.2. BREF HISTORIQUE DE LA REVEN- DICATION:

En juillet 1999, les syndicalistes membres du Conseil Supérieur de la Fonction publique (CS-FOP) et les organisations des centrales syndicales ont organisé un atelier de réflexion sur la « Politique de rémunération » à Toamasina. Ces travaux ont abouti aux recommandations et propositions suivantes : i) consolidation des compléments et majorations de solde ; ii) décompression de la grille indiciaire ; iii) structure de la grille indiciaire ; iv) évolution des salaires ; v) indemnités et

accessoires ; vi) indemnité de fonction.

Lors de la même année 1999, la Conférence des Travailleurs de Madagascar (CTM) a organisé des ateliers d'analyse et de réflexion au profit des Syndicats du secteur privé et du secteur public sur le thème « Rémunération : fond technique pour les négociations ». Le 9 mars 2000, un protocole d'accord a été signé par les partenaires sociaux (Syndicats des travailleurs et Syndicats des patrons d'entreprise) présents concernant particulièrement les clauses suivantes : i) salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) fixé à 160 150 Fmg à compter du 1er mars 2000 pour la catégorie M1 (indice d'embauche) ; ii) objectif de rémunération fixé à 250 000 Fmg pour l'année 2000 avec entente sur la démarche pour y parvenir ; iii) protocole conclu pour une période de 3 ans.

La Concertation nationale des agents de l'Etat, tenue au CCI Ivato les 6 et 7 septembre 2012 sur le thème « Instauration de grilles indiciaires uniformisées pour les Agents de l'Etat » dans la Commission n°1, a débouché sur les résolutions suivantes, notamment sur les points forts et avantages de la consolidation et de l'alignement indiciaire : i) traitement égalitaire des agents de l'Etat ; ii) revalorisation de la fonction publique ; iii) développement économique du pays par l'augmentation du pouvoir d'achat ; iv) lisibilité améliorée et structure logique de calcul de solde réduisant la corruption ; v) motivation des fonctionnaires à servir pour l'intérêt général ; vi) solution au pléthore de statuts particuliers ; vii) instauration d'un climat d'apaisement résolvant les diverses revendications sociales.

La résolution de l'Assise nationale des grands corps de l'Etat en 2013 a constaté « un affaiblissement de l'administration en général qui entraîne une insatisfaction des agents de l'Etat et des usagers. Cette situation est marquée par l'accroissement des revendications syndicales.²»

En effet les grands corps de l'Etat ont constaté une dévalorisation des grands commis de l'Etat, l'absence de prestige et de considérations ainsi que le manque de motivation des fonctionnaires. Ainsi, les participants ont formulé, en premier lieu dans le cadre, la résolution le réajustement, l'alignement, et la révision des grilles indiciaires.

Les acquis lors de ces étapes de revendications

² Résolution de l'Assise des grands corps de l'Etat au CCI Ivato en 2013, commission Revalorisation des ressources humaines.

se résumant à l'adoption d'un décret sur la nouvelle grille indiciaire des fonctionnaires en 2012 par le Gouvernement de la transition. Ce texte stipule la mise en application de cette nouvelle grille dès que le Gouvernement de la quatrième République sera constitué. Toutefois ce décret n'est pas encore appliqué jusqu'à présent.

Les lacunes majeures de lors de ces processus sont l'absence de structure de suivi de la part des parties prenantes de l'effectivité des recommandations émanant de ces différents ateliers ainsi que le manque de stratégie de négociation, voire même de pression de la part des fonctionnaires.

1.3. NOUVEAUX APPORTS DE LA PRESENTE ETUDE

Pour capitaliser les acquis lors de l'étude réalisée en 2012, la présente étude recourt dans sa démarche méthodologique aux principes de base suivants : i) la consolidation, ii) la mise en place de grille indiciaire unique, iii) la considération du Minimum Vital pour le calcul du salaire minimum en appliquant la formule KIRTOSIS et iv) le calcul de l'impact budgétaire à partir de la valeur du Point d'Indice fixé multiplié par les effectifs par catégories et par classes et échelons d'avancement.

Néanmoins, quelques actualisations ont été apportées, à savoir :

- Actualisation du minimum vital ;
- Actualisation des effectifs par catégories et par classes et échelons d'avancement.

Tout en tenant en compte des lacunes lors de l'étude antérieure, les nouveaux éléments que la présente étude apporte consiste à :

- La prise en compte de l'impact budgétaire de la consolidation des rubriques 500;
- La simulation salariale des fonctionnaires par catégories et grades suivant le site internet de la Direction Générale pour la Gestion Financière des Personnels de l'Etat pour chaque hypothèse étudiée ;
- La mise en place de scénarii de l'impact budgétaire des plusieurs Valeurs de Points d'Indices ;
- La mise en place de scénarii de mise en œuvre ;
- La mise en place de plan de mise en œuvre et de suivi.

1.4. METHODOLOGIE

1.4.1. COLLECTE DES DONNEES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

L'étude est à la fois quantitative et qualitative sur les fonctionnaires. Il est à noter que les contractuels, les hauts fonctionnaires de l'Etat et les corps non précis ont été exclus de l'étude.

En effet, les données quantitatives relatives aux traitements des fonctionnaires ont été obtenues après avoir expliqué l'objet de l'étude auprès des responsables concernés (responsables auprès du MFB et ceux du MFPRATLS) et une demande formelle.

Les listes des données collectées sont, sans qu'elles soient exhaustives :

- Les données qualitatives relatives aux attitudes des fonctionnaires et des responsables dans les ministères face au traitement indiciaire actuel et les opinions des différentes personnes ressources (leaders syndicaux, divers responsables des ministères, etc.) ont été obtenues grâce à un entretien méthodique avec eux.
- Les différents textes législatifs et réglementaires relatifs au traitement indiciaire des agents de l'Etat et à la grille salariale existant à Madagascar ainsi que les différents textes juridiques relatifs à la réforme de la fonction publique ont été collectés auprès du MFPRATLS et du MFB.
- Les textes des LFI depuis 2005 à 2017 et les divers documents à caractères financiers.
- Les effectifs des fonctionnaires par ministère, par corps, par grade,
- Le traitement mensuel des fonctionnaires par corps, cadre et échelle.
- Le salaire minimum des fonctionnaires travaillant dans quelques îles et pays riverains de Madagascar.

1.4.2. PRINCIPES DE L'ETUDE D'ALIGNEMENT DES GRILLES INDICIAIRES

Le principe de l'alignement se base sur les normes ci-après:

Le principe de l'alignement se base sur les normes et principes ci-après:

- Principe de rapprochement ;

- Respect des normes des ratios suivants :
 - ☞ Rapport entre cadre inférieur et cadre le plus élevé D3 à A1 gardé à 1/10,
 - ☞ Rapport entre traitement minimum et traitement maximum (stagiaire D3 et PE2 – A1) ramené à 1/7,9 (en diagonale),
 - ☞ Rapport entre Minima de recrutement ramené à 1/7,59 (horizontale inférieure),
 - ☞ Rapport entre traitement maxima de sortie PE2 de A1 et PE2 de D3 ramené à 2,3.
- Augmentation du traitement de même valeur pour chaque niveau d'avancement de classe en classe (3) – d'échelon à échelon (2) et Stagiaire (1).
- Traitements identiques normalisés entre ceux de la 2^e classe 3^e échelon et du Stagiaire du cadre immédiatement supérieur.
- Variation normalisée à 86 points du S1 à 2/1 et à 160 points entre chaque échelon et 240 points entre chaque classe.

1.4.3. APPROCHE « MINIMUM VITAL »

Conformément aux dispositions de l'article 30 de l'Ordonnance 93-019 du 30 avril 1993 qui, selon cette étude, est et reste en vigueur du fait de son caractère non contradictoire aux nouvelles dispositions de la Loi n°2003-011³ actuelle, le salaire des fonctionnaires devrait être révisé comme indiqué ci-après.

Il serait déterminé à partir d'un budget familial minimum de référence établi en fonction du prix unitaire et de la quantité mensuelle des articles et prestations nécessaires à la vie courante, conforme aux normes généralement admises en vertu des dispositions de l'article 78 de ladite Ordonnance.

Donc le traitement indiciaire devrait être révisé annuellement par indexation de la valeur du point d'indice redéfini et fixé suivant les scénarii proposés par cette étude.

³ Loi n°2003-011 du 03 septembre 2003 portant statut général des fonctionnaires

2. CORPS DU RAPPORT

2.1 ANALYSE DE LA PROBLEMATIQUE DES GRILLES INDICIAIRES

2.1.1. NOTIONS GENERALES

a) Définition du budget

Le budget de l'État peut être défini comme l'ensemble des documents, votés par le Parlement, qui prévoient et autorisent les ressources et les charges de l'État pour chaque année. C'est donc un acte de prévision et d'autorisation de perception des impôts et de dépense des deniers publics.

b) Notion des finances publiques

En général les Finances publiques sont considérées comme l'ensemble des deniers publics. Elles regroupent l'ensemble des recettes et des dépenses des administrations publiques à tous les niveaux de la structure étatique (Etat central, collectivités territoriales, établissements publics nationaux).

c) Place du budget dans le cadre des finances publiques

Dans le cadre des Finances publiques le budget est le principal instrument de mise en œuvre des politiques économiques et sociales. Il est aussi un plan financier qui alloue des ressources afin de réaliser les objectifs. Pour ce faire, on doit placer le budget dans une perspective pluriannuelle.

A travers le budget, la bonne gestion des Finances publiques doit permettre à l'Etat d'assurer efficacement ses fonctions principales qui sont :

- la fonction de stabilisation et de régulation économique à laquelle sont associées les politiques de stabilisation ou de relance ;
- la fonction de redistribution, à laquelle sont associées les politiques de protection sociale, de santé et de lutte contre la pauvreté ;
- la fonction d'allocation des ressources.

d) Notion de fonctionnaires

La loi n°2003-011, selon son article premier, définit le fonctionnaire comme étant une personne placée vis-à-vis de l'Administration dans une situation statutaire et réglementaire, nommée dans un emploi permanent et être titularisée dans un grade de la hiérarchie des cadres et échelles de l'Etat.

e) Le Classement hiérarchique des corps de fonctionnaires

Les fonctionnaires soumis au même régime particulier, ayant les mêmes vocations, constituent un corps. Les corps sont classés et répartis suivant leur niveau de recrutement, en quatre cadres désignés dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C et D.⁴

Les cadres de classement hiérarchique des corps de fonctionnaires comportent respectivement et dans l'ordre décroissant, les échelles désignées ci-après :

Tableau 1 : Classement hiérarchique des cadres des fonctionnaires⁵

CADRES	ECHELLES
A	A1,A2,A3
B	B1,B2
C	C1,C2
D	D1,D2,D3

f) Attributions statutaires des cadres des fonctionnaires

Les cadres A ont pour responsabilité de conception, supervision, commandement, planification, négociation, inspection, contrôle, enseignement et recherche.

Les cadres B ont pour mission d'application qualifiée et contrôle de l'exécution.

Les cadres C sont responsables de l'exécution fonctionnelle.

Les cadres D sont des agents d'exécution des tâches simples.⁶

g) Avancement des fonctionnaires

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

Les corps de fonctionnaires comprennent uniformément une hiérarchie et un échelonnement à quatre classes :

- la classe exceptionnelle à deux échelons ;
- le principalat à trois échelons ;
- la première classe à trois échelons ;
- la deuxième classe à trois échelons.

Les fonctionnaires bénéficient d'un avancement automatique d'échelon au bout de deux ans

⁴ Article 3, alinéa 1 et 2 de la Loi n°2003-011 du 03.09.2003 portant SGF

⁵ Article 1er Décret n°96-745 du 21.08.96

⁶ Décret n°96-745 du 27.08.96 portant classement hiérarchique des corps de fonctionnaires

d'ancienneté.⁷

h) Notion de grille indiciaire :

La grille indiciaire correspond à une échelle d'indices qui est identique pour chaque catégorie de fonction au sein de l'Administration. Établi selon le corps d'appartenance, le grade ainsi que la classe et échelle d'avancement du fonctionnaire, la grille indiciaire est un élément essentiel du mode de calcul de la rémunération.

i) Notion de discrimination

Au sens général, la discrimination consiste à distinguer une personne ou un groupe de personnes, et à lui ap-

pliquer un traitement spécifique. Dans une situation comparable à une autre, une personne est discriminée lorsqu'elle subit une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, dans un domaine visé par la loi. A travers l'ONU, les engagements internationaux ont condamnés la discrimination notamment la déclaration universelle des droits de l'Homme en 1948 ainsi que le pacte relatif aux droits civils et politiques et Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels en 1966. L'Organisation Internationale de Travail (OIT) aussi désapprouve la discrimination dans la convention internationale N° 111.

Tableau 2 : Fonctions et diplômes de référence

CADRES	ECHELLES	FONCTIONS	Diplôme de référence et nombre d'années de formation professionnelle	Correspondance avec les catégories
	Hors échelle	Inspection, Inspection générale, mission d'intérêt national	Agrégation et plus	Hors catégorie
A	A0	Conception, enseignement et recherche	Doctorat d'Etat, Doctorat	9
	A1	Conception générale, direction, contrôle et inspection d'un domaine spécifique	- Diplômes délivrés par les grandes écoles nationales de formation à l'issue d'un concours national administratif d'une formation initiale de deux (02) ans minimum	8
			- Diplôme d'Etudes Approfondies (DEA),	7
			- Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS)	
	A2	Conception spécifique, coordination générale	Maîtrise ou Master I	6
A3	Réalisation spécifique	Licence	5	
B	B1	Réalisation générale	- Diplôme d'Etudes Universitaires Générales ;	4
			- Diplôme de Fin d'Etudes du Premier Cycle Universitaire	
			- Brevet de Technicien Supérieur (BTS),	
			- Baccalauréat +2 ans de formation professionnelle	
	B2	Application spécifique et contrôle de l'exécution	Baccalauréat	3
B3	Application générale	- Brevet d'Agent d'Exécution (BAE) ou Brevet technique (BT) de l'Enseignement Technique	3	
		- Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)		
B4	Application simple	Certificat de Fin d'Etudes du Second Cycle de l'Enseignement Secondaire	3	
C	C1	Exécution fonctionnelle qualifiée	Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC)	2
	C2	Exécution fonctionnelle générale	Certificat de Fin d'Etudes du Premier Cycle de l'Enseignement Secondaire	2
D	D1	Exécution simple	Certificat d'Etudes Primaires Elémentaires (CEPE)	1
	D2	Exécution élémentaire	Sans diplôme	1

⁷ Articles 45, 46, et 47 de la Loi n°2003-011 portant SGF

j) Solde des fonctionnaires

La rémunération des fonctionnaires des cadres de l'Etat comporte une solde à laquelle s'ajoutent éventuellement des indemnités. Elle comporte un élément unique. Elle est fonction de l'indice afférent aux grades, classe et échelon du fonctionnaire ou de l'emploi dont il est titulaire s'il comporte un indice fonctionnel ou est doté d'un traitement hors échelle. La solde annuelle s'obtient en multipliant l'indice dont chaque point représente une valeur uniforme en monnaie nationale par la valeur de ce point (Cf. Encadré n°2). Cette valeur est fixée par décret pris en conseil des Ministres après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique.⁸

Tableau 3 : Les différentes rubriques de la solde de base des fonctionnaires

CODES	RUBRIQUES
500	SOLDE SALAIRE TRAITEMENT
501	COMPLEMENT SPECIAL DE SALAIRE
502	MAJORATION 78.058
504	MAJORATION 79.366
505	SOLDE SPECIALE PROGRESSIVE
506	SOLDE SPECIALE ET PRIME D'ENTRETIEN

Source : MFB

En cas d'augmentation de salaire par pourcentage, on additionne les rubriques 500 jusqu'en 506 et on l'introduit à la rubrique majoration (502).

k) Comment est calculé le salaire à partir de la grille indiciaire ?

Le salaire individuel de base des fonctionnaires est à la fois calculé en fonction du grade de l'agent, mais également de son échelon auquel est associé un indice. Ainsi, la rémunération mensuelle brute est obtenue par la multiplication de la valeur du point l'indice (VPI) par la valeur du grille indiciaire y afférent divisé par douze. La valeur du point d'indice appliquée actuellement à Madagascar est de 3750 Ariary.

Les autres traitements comme les indemnités et les allocations pour charges de famille ne sont pas admises dans ce principe.

Figure N° 1 : Calcul de salaire de base des fonctionnaires

$$\text{SALAIRE DE BASE} = \frac{\text{INDICE} \times \text{VALEUR POINT D'INDICE}}{12}$$

⁸ Article 3, 4 et 5 du Décret n°60-239 du 29.07.60 portant régime de rémunération des cadres de l'Etat.

2.1.2. LES SALAIRES DES FONCTIONNAIRES DANS LE BUDGET DE L'ETAT :

La pertinence de l'étude d'alignement des grilles indiciaires ne pourrait être admise que dans le cadre de l'analyse globale de l'utilisation du budget général de l'Etat. C'est pour cette raison que l'étude relative au budget général de l'Etat s'avère nécessaire.

a) Les dépenses publiques :

Les dépenses publiques pour l'année 2017 sont évaluées à 6.560,0 milliards d'Ariary. Une augmentation de 26,9% a été observée par rapport à l'année 2016.

Figure (encadré) N° 2 : Les dépenses publiques en 2016 - 2017

LES DEPENSES PUBLIQUES EN 2016 - 2017

- 6.560,0 milliards d'Ariary en 2017
- 5.161,6 milliards d'Ariary en 2016
- Hausse de 26,9% dont :
- 3.666,8 milliards d'Ariary : dépenses courantes des institutions et Ministères
- 2.881,9 milliards d'Ariary : investissements publics

Source : LFI 2017

b) Répartition de l'utilisation du budget général de l'Etat

Pour l'année 2017, la part des soldes des fonctionnaires dans le budget de l'Etat est de 27,9% contre 43,8% pour l'investissement⁹. Cette prévision d'enveloppe budgétaire destinée à la solde pourrait être encore réduite par rapport à la réalité si on considère l'existence de nombreux fonctionnaires fantômes.

Le budget des indemnités n'est pas concerné par l'étude parce que la majorité de cette enveloppe est destinée aux corps qui ont des statuts particuliers ou aux hauts emplois de l'Etat. Le montant du budget des indemnités est de l'ordre de 2,6% par rapport au montant du budget général.

Tableau 4 : Répartition du budget général selon leurs utilisations

⁹ Loi des Finances Initiales 2017

(en milliers d'Ariary)

	MONTANTS	%
Soldes	1 806 800 000	27,9
Indemnités	170 352 441	2,6
Biens et service	464 392 000	7,2
Transfert	1 194 860 000	18,5
Investissement	2 830 673 351	43,8
TOTAL	6 467 077 792	100,0

Source : LFI 2017

c) *Analyse de l'augmentation du budget de solde en 2017 dans le cadre du budget général de l'Etat*

En 2016, les dépenses en matière de solde sont évaluées à 1. 806,8 milliards d'Ariary. Pour l'année 2017, cette dépense a connu une augmentation de l'ordre de 8,5%. L'inflation est évaluée à 7,9%. Le tableau ci-dessous montre la ventilation de cette augmentation.

Tableau 5 : Ventilation de l'augmentation des dépenses de solde en 2017

(en milliers d'Ariary)

NATURES DES DEPENSES	MONTANTS
Ajustement du salaire par rapport à l'inflation	85,2
Recrutement des maîtres FRAM	8,8
Glissement de Vieillesse Technicité	12
Variation des effectifs	35,6
TOTAL	141,6

Source : LFI 2017

2.1.3. HISTORIQUE DU TRAITEMENT SALARIAL DES FONCTIONNAIRES A MADAGASCAR

L'historique de l'évolution du traitement salarial des fonctionnaires à Madagascar a été marqué par une augmentation successive à dents de scie, suivant deux méthodes : (i) augmentation de la VPI, et (ii) complément et majoration.

La VPI, donc le salaire, restait stable de 1960 à 1977. De 1978 à 1991, elle augmentait en moyenne de 6,03%. En 1991, l'augmentation de l'année précédente a été multipliée par 2, donc à 100%. Sur ce fait, d'aucuns n'ignorent que cela s'est opéré en pleine crise du régime socialiste de l'époque et l'avènement de la III^{ème} République, et aussi l'adoption de l'Ordonnance 93.019 portant statut général des fonctionnaires (SGF). Ensuite, la VPI est en inertie de 1991 à 1995, mais l'augmentation s'est opérée par TRANCHE dans les deux années

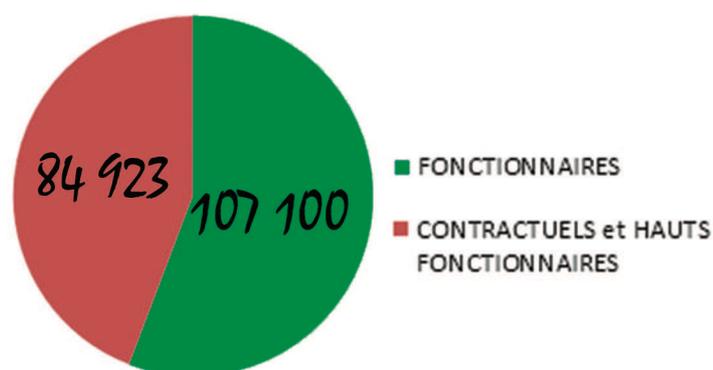
successives. En 1996, on avait recours pour la première fois au complément de solde.

De 1998 à 2000, s'est opérée la politique de dé-compression de la grille, qui était de 1/5 durant la II^{ème} République, pour enfin se trouver à 1/7,5 en 2000.

Depuis 2001 jusqu'à aujourd'hui, l'augmentation des salaires se fait uniquement par voie de complément et de majoration de solde, sans toucher la VPI.

2.2. EFFECTIF DES FONCTIONNAIRES EN 2016

En 2016, d'après le LFI 2017, on a compté 191 023 agents de l'Etat dont 107 100 fonctionnaires et 84 923 restants sont composés des contractuels et les hauts fonctionnaires de l'Etat (comme le ministre, secrétaires généraux, directeurs, conseillers etc.)



Source : LFI 2017

Figure 3 : Répartition de l'effectif des fonctionnaires selon le type de contrat.

L'impact budgétaire de la nouvelle grille est en fonction de l'effectif des fonctionnaires par grade et par catégorie d'où l'intérêt de présenter ci-dessous cet effectif.

Sur 107 100 fonctionnaires connus par la loi de finances 2017 (LFI 2017), la répartition par catégorie et grade se présente comme dans le tableau ci-dessous.

Tableau n° 6 : Répartition des fonctionnaires par catégorie et par grade

GRADE	EFFECTIF									
	Cat I	Cat II	Cat III	Cat IV	Cat V	Cat VI	Cat VII	Cat VIII	Cat IX	Cat X
Excep2 ^{ème} éch	962	10011	1732	222	215	576	53	190	194	
Excep1 ^{ère} éch	1035	3822	1210	117	202	358	50	204	24	128
P/3	647	8075	3489	174	183	587	105	417	86	55
P/2	1053	3379	1641	104	136	314	74	377	103	29
P/1	581	2663	1785	79	172	243	79	315	77	69
1cl3ech	922	4687	2622	158	373	459	203	1048	515	50
1cl2ech	1481	3883	1230	126	330	247	90	600	189	250
1cl1ch	537	3264	1038	89	279	182	59	726	140	
2cl3ech	823	2796	2208	197	466	312	73	1729	143	
2cl2ech	2444	1232	1211	139	425	299	51	1454	106	
2cl1ech	615	567	616	165	478	320	35	543	72	
Stagiaire	1052	281	8232	555	1584	476	79	921	235	
TOTAL	12152	44660	27012	2125	4843	4371	951	8523	1883	581

Source : Projection des effectifs à partir de donnée en 2012

2.3. GRILLES INDICIAIRES ET INEGALITES DE TRAITEMENT

Les fonctionnaires à Madagascar font face à l'inégalité de traitement de toutes sortes, à savoir l'inégalité de traitement indiciaire, l'inégalité de traitement des indemnités, l'inégalité de traitement des impôts.

Concernant les indemnités et l'impôt, l'inégalité de traitement pourrait être justifiée par les statuts particuliers qui régissent certains corps de fonctionnaire. Mais l'inégalité de traitement indiciaire constitue une injustice sociale source de conflits et de démotivation des agents de l'état. Les plus touchés par cette injustice sont les agents travaillant dans les

secteurs sociaux tels que la santé et l'éducation.

2.3.1 GRILLE INDICIAIRE DES FONCTIONNAIRES APPLIQUEE A MADAGASCAR ACTUELLEMENT

Certains corps bénéficient des statuts particuliers alors que la plupart n'en ont pas. Au même diplôme, catégorie et grade, certains fonctionnaires sont plus avantageux du point de vue indice, indemnité et impôts, par rapport aux autres. Mais dans le cadre de notre étude nous ne tenons compte que l'inégalité de traitement concernant la grille indiciaire.

Tableau 7 : Grille indiciaire des fonctionnaires à Madagascar

GRADE	CEPE CAT. 1	BEPC CAT II	BACC CAT III	DUEL CAT IV	LICENCE CAT V	MAITRISE CAT VI	CAPEN CAT VII	DEG CAT VIII	DOCTORAT CAT IX	AGREGE CAT X
Excep 2 ^{ème} éch	675	1020	1550	1600	1750	1850	2225	2325	2520	
Excep1 ^{ère} éch	515	675	1020	1550	1600	1750	1850	2225	2325	2620
P/3	490	640	950	1410	1460	1610	1710	2045	2115	2520
P/2	460	605	885	1285	1335	1480	1580	1880	2000	2450
P/1	440	570	825	1170	1220	1360	1465	1725	1860	2220
1/3	415	540	765	1065	1115	1250	1355	1585	1725	2120
1/2	395	515	715	970	1020	1145	1255	1455	1600	1920
1/1	370	490	665	880	930	1050	1160	1335	1485	
2/3	350	455	620	800	850	970	1075	1225	1380	
2/2	310	435	580	730	780	900	995	1125	1280	
2/1	2095	415	540	665	710	815	920	1035	1185	
Stagiaire	275	380	500	605	650	750	850	950	1100	

Source : Direction Générale de la Fonction Publique

2.3.2 INEGALITE DE TRAITEMENT DES FONCTIONNAIRES DE LA CATEGORIE I

Les fonctionnaires de la catégorie I sont recrutés sans diplôme ou avec le Certificat d'Etude Primaire Elémentaire (CEPE). Dans cette catégorie, on observe cinq types des grilles indiciaires allant de 275 à 515. Cette situation n'est pas conforme au statut

général des fonctionnaires qui stipule dans son article 27 qu'à classe et échelon égaux, les indices de traitement sont identiques pour une même catégorie¹⁰. Les critères d'attribution de ces différents types de grilles ne sont pas mentionnés.

Tableau 8: Les différents types des grilles de la catégorie I

Grades	Type A	Type B	Type C	Type D	Type E
Classe exceptionnelle 1 ^{er} éch.	515	515	515	515	515
Principal 3 ^e échelon	490	485	490	495	490
Principal 2 ^e échelon	460	455	470	475	460
Principal 1 ^{er} échelon	440	425	450	455	440
Première classe, 3 ^e échelon	415	400	430	435	415
Première classe, 2 ^e échelon	395	375	415	415	395
Première classe, 1 ^{er} échelon	370	355	400	400	370
Deuxième classe, 3 ^e échelon	350	335	380	385	350
Deuxième classe, 2 ^e échelon	335	310	365	370	335
Deuxième classe, 1 ^{er} échelon	315	295	350	355	315
Stagiaire	300	275	335	340	300

Source : Décret n° 79-364 Fixant les grilles indiciaires de traitement des corps de fonctionnaires

Ce tableau montre l'inégalité de traitement des fonctionnaires dans cette catégorie.

2.3.3 DIVERSES GRILLES INDICIAIRES POUR TOUTES LES CATEGORIES

La diversité des grilles indiciaires à Madagascar ne concerne pas uniquement les fonctionnaires dans la catégorie I. On observe également des variétés des grilles indiciaires à partir de la catégorie I jusqu'à la catégorie IX. Cette diversité des grilles indiciaires tend à développer l'inégalité sociale entre les fonctionnaires. Ce qui porte une atteinte au principe d'égalité de traitement des fonctionnaires.

Le tableau ci-dessous montre ces différents types des grilles indiciaires par catégorie.

Tableau 9 : Diversité des grilles indiciaires pour toutes les catégories

CATEGORIE	TYPES DES GRILLES
I	A, B, C, D, E
II	A, B, C, D
III	A, B, C, D, E
IV	Régime général, Type A
V	A, B
VI	A, B, C, D, E, F
VII	A, B, C, D, E, F
VIII	A, B, C,
IX	A, B,

Source : MFPRATLS

2.3.4 L'INEGALITE DE TRAITEMENT DE CERTAINS CORPS DU CADRE A

A même niveau d'étude et même condition de recrutement, on observe une différence significative de traitement indiciaire de certains corps du cadre A (catégorie VII à X).

Les corps travaillant dans le secteur social sont les plus lésés tandis que ceux qui exercent dans le domaine de contrôle, d'enseignement supérieur et de sécurité sont favorisés. Cette différence de traitement est présentée dans le tableau ci-dessous

Tableau 10 : Inégalité de traitement de certains corps du cadre A (ex-catégorie VIII à X)

¹⁰ Loi 2003-011 portant Statut Général des Fonctionnaires, art. 27

CORPS	NIVEAU D'ETUDE	RECRUTEMENT	MISSION	INDICE MINIMUM	INDICE MAXIMUM
Planificateur principal	BACC + 7	Concours expérience	Administratio	1225	2625
Contrôleurs généraux et commissaires	BACC + 7	concours	Sécurité	1020	2120
Inspecteur Général d'Etat	BACC + 7	Concours expérience	Contrôle	2150	3000
Inspecteurs généraux de l'administration pénitentiaire	BACC + 7	Concours expérience	Sociale	1400	3100
Médecins généraliste	BACC + 8	Concours en 1ère année	Sociale	1600	3450
Médecins spécialiste	BACC + 11	Concours	Sociale	1750	3600
Magistrats	BACC + 7	Concours	Contrôle	1800	4010
Assistants de l'Enseignement supérieur et Assistants de recherche	BACC + 8	Doctorat d'Etat	Enseignement Supérieur et recherche	2150	3450
Maîtres de conférences d'Enseignement supérieur ou Maîtres de recherches	BACC + 11	HDR et expérience	Enseignement Supérieur et recherche	3150	4500
Professeurs d'Enseignement supérieur ou Directeurs de recherche Associés	HDR et expérience	HDR et expérience	Enseignement Supérieur et recherche	3850	5800

Source : Projection des effectifs à partir de donnée en 2012

2.3.5 INEGALITE DE L'ALLURE INDICIAIRE VERTICALE ET HORIZONTALE

L'allure horizontale consiste à évaluer la progression des valeurs des indices suivant l'augmentation en catégorie. C'est la différence des points d'indices en fonction des niveaux de la classification hiérarchiques des corps des fonctionnaires. L'écart entre la catégorie VIII et la catégorie IX est le plus élevé. L'écart horizontal mérite d'être réétudié pour une harmonisation ultérieure de traitement indiciaire.

L'allure verticale est constituée par la différence des valeurs des indices en fonction de l'avancement en classes et échelons. On constate que cette allure verticale augmente d'une manière significative en fonction de la progression de l'avancement.

Cette situation montre également l'inégalité de traitement indiciaire en faveur de catégories supérieures. Le tableau ci-dessous montre ces allures indiciaires.

Tableau 11 : Allure indiciaire verticale et horizontale

Allure horizontale			90		110		105		45		100		100		100		150	
Cat. I			II		III		IV		V*		VI**		VII***		VIII		IX****	
Classe	Indice	Al. V.																
Stg	300		390		500		605		650		750		850		950		1 100	
2C1	315	15	425	35	540	40	665	60	710	60	815	65	920	70	1 035	85	1 185	85
2C2	335	20	450	25	580	40	730	65	780	70	900	85	995	75	1 125	90	1 280	95
2C3	350	15	475	25	620	40	800	70	850	70	970	70	1 075	80	1 225	100	1 380	100
1C1	370	20	515	40	665	45	880	80	930	80	1 055	85	1 160	85	1 335	110	1 485	105
1C2	395	25	540	25	715	50	970	90	1 020	90	1 145	90	1 255	95	1 455	120	1 600	115
1C3	415	20	565	25	765	50	1 065	95	1 115	95	1 250	105	1 355	100	1 585	130	1 725	125
Ppal1	440	25	590	25	825	60	1 170	105	1 220	105	1 360	110	1 465	110	1 725	140	1 860	135
Ppal2	460	20	615	25	885	60	1 285	115	1 335	115	1 480	120	1 585	120	1 880	155	2 000	140
Ppal3	490	30	645	30	950	65	1 410	125	1 460	125	1 610	130	1 710	125	2 045	165	2 155	155
Exc1	515	25	675	30	1 020	70	1 550	140	1 600	140	1 750	140	1 850	140	2 225	180	2 325	170
Exc2	675	160	1 020	345	1 550	530	1 600	50	1 750	150	1 850	100	2 225	375	2 325	100	2 520	195

AIV : Allure Indiciaire Verticale

2.3.6 COMMENTAIRES ET DISCUSSIONS

L'inégalité de traitement des grands corps de l'Etat reflète la ségrégation professionnelle au sein de l'Administration. Concernant l'inégalité de traitement des indemnités et de l'impôt, cette situation pourrait être justifiée par les statuts particuliers qui régissent certains corps de fonctionnaire. Mais l'inégalité de traitement indiciaire constitue une injustice sociale source de conflits et de démotivation des agents de l'état. Ce qui porte une atteinte au principe d'égalité de traitement des fonctionnaires.

Il semble que la capacité de faire une pression revendicative et la caractéristique de leurs missions jouent en faveur de ces corps privilégiés.

Il est vrai que le principe d'égalité n'implique pas que des personnes placées dans des situations différentes soient traitées de manière identique. Mais dans le cadre de la rémunération des agents de l'Etat, la spécificité des différents corps devrait être traitée à travers les indemnités et les primes diverses.

2.4. JUSTIFICATION JURIDIQUE DE L'ALIGNEMENT

L'analyse précédente nous permet de confirmer notre hypothèse concernant l'existence d'inégalité de traitement indiciaire des fonctionnaires à Madagascar.

Néanmoins, les différents textes contredisent clairement cette discrimination qui porte une atteinte au principe d'égalité de traitement des fonctionnaires.

a) La convention internationale

La convention 111 de l'OIT interdit la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Aux fins de la présente convention, le terme discrimination comprend:

- toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
- toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés ;
- Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour

un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

b) *Le statut général des fonctionnaires*

Le statut général des fonctionnaires stipule dans son article 30 que les rémunérations, traitements, indemnités et prestations doivent être révisées périodiquement en fonction de l'augmentation du coût de la vie. L'article 33 mentionne que les grilles indiciaires sont classées par cadre et éventuellement par échelle dans ces cadres. A catégorie, grade et échelon égaux, les indices de traitement sont identiques dans tous les cadres.¹¹

L'ordonnance a prévu déjà l'égalité de traitement indiciaire des fonctionnaires mais n'est pas encore respecté jusqu'à ce jour.

2.5. AUGMENTATION DU COUT DE LA VIE ET MINIMUM VITAL

L'augmentation des prix des produits de première nécessité (PPN) a fait que le traitement salarial des fonctionnaires actuellement ne suffit plus pour couvrir les besoins fondamentaux de leurs familles.

2.5.1. AUGMENTATION DES PRIX DES PRODUITS DE PREMIERE NECESSITE

Le plus marqué est l'augmentation du prix du kilo de viande de bœuf qui a doublé depuis 2010 à partir de 5 000 Ariary à 10 000 Ariary en 2017. De même pour les cas du riz et du café en grain qui s'élève respectivement à 2000 Ar et 20 000 Ar le kilo actuellement.

Cette situation corrobore la corruption généralisée au sein de l'administration ainsi que la dégradation des services publics.

2.5.2. LE MINIMUM VITAL

Le minimum vital correspond à la quantité minimale de besoin primaire, exprimé en monnaie, qu'un individu doit disposer pour assurer son travail (nourriture, logement, etc.)¹². Le minimum vital dépend donc du contexte socio-économique.

Le salaire minimum des fonctionnaires doit garantir le minimum vital. Il participe ainsi à la cohésion et justice sociale du pays et à la redistribution des richesses nationales. Le minimum salarial est un instrument de justice sociale.

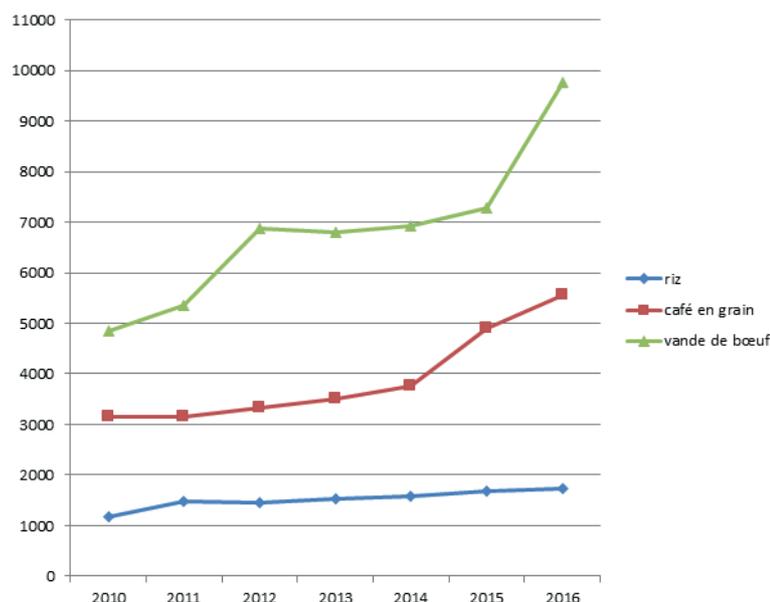


Figure 4 : Augmentation des prix (en ariary) de certains produits de première nécessité

Face à la cherté de la vie et l'augmentation incessante des prix des PPN, l'évolution de la rémunération des fonctionnaires appliquée actuellement à Madagascar ne correspond pas au minimum vital.

2.5.3. LE SALAIRE MINIMUM VITAL POUR L'ANNEE 2017

Le calcul du minimum vital se fait à partir des prix des besoins fondamentaux. Ils incluent les éléments indispensables à la survie : alimentation, logement et les différentes fournitures y afférentes, l'habillement et le transport et loisir. Par rapport à la réalité, notre calcul se réalise à partir des stricts minimums compte tenu du contexte économique que le pays traverse.

Le Tableau ci-après nous montre le résultat du calcul du minimum vital. Le détail est en annexe.

Tableau 12 : Récapitulation du minimum vital

Nombre d'articles	Désignation	Montant (Ariary)
16	Alimentation	223 350
26	Logement	132 942
13	Habillement	37 069
2	Habillement	28 800
MINIMUM VITAL		385 092

¹¹ Ordonnance 93 – 019 portant statut général des fonctionnaires, article 30 et 33

¹² Définition Wikipedia

2.6. ANALYSE DES OPTIONS D'ALIGNEMENT DES GRILLES INDICIAIRES

L'alignement revêt plusieurs aspects selon qu'il s'agisse d'indices ou d'allure indiciaire, de rubrique de la solde de traitement, du niveau académique ou de formation professionnelle requis par la spécificité du corps, de la place qu'occupe le corps dans l'administration.

2.6.1. OPTIONS D'ALIGNEMENT DANS LEURS DIMENSIONS ADMINISTRATIVES

L'étude propose 2 hypothèses d'alignement des grilles indiciaires des corps des cadres de l'Etat, des collectivités et des établissements publics.

Hypothèse I : Aligner le tableau indiciaire à plusieurs types en un seul tableau de grilles d'indices les plus favorables. (Décret n° 79-364 du 22 décembre 1979 fixant les grilles indiciaires

de traitement des corps de fonctionnaires, actualisé par le Décret n° 97-009 du 16 janvier 1997 portant fixation des indices de traitement des fonctionnaires de la classe exceptionnelle)

Cette hypothèse consiste à supprimer la sous-catégorisation ou typage des catégories de telle sorte qu'une catégorie n'a qu'une seule grille indiciaire, en d'autres termes, le même niveau d'étude a une même grille indiciaire.

En appliquant le principe de non régression dans le traitement de salarié, on prend la grille indiciaire la plus favorable ou la plus élevée. Le mode de calcul de salaire reste inchangé.

Voici, présenté dans le tableau ci-dessous la grille indiciaire pour cette hypothèse.

Tableau 13 : Tableau unique des grilles indiciaires les plus favorables

Allure horizontale		130	145	50	45	80	100	100	150											
Ex-Cadres	D3	D2	D1	C2	C1	B2	B1	A3	A2	A1										
Ex-Catégorie	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X										
Diplômes	CEPE	BEPC	Bacc.	DUEL	LICENCE	MAÎTRISE	CAPEN	DEG	DOCTORAT	AGREGE										
Classe	Ind.	Al. V.	Ind.	Al. V.	Indice	Al. V.	Indice	Al. V.	Indice	Al. V.	Indice	Al. V.	Indice	Al. V.	Indice	Al. V.	Indice	Al. V.	Indice	Al. V.
Stg	300		430		575		625		670		750		850		950		1100			
2C1	315	15	450	20	610	35	685	60	745	75	815	65	920	70	1035	85	1185	85		
2C2	335	20	470	20	640	30	750	65	810	65	900	85	995	75	1125	90	1280	95		
2C3	350	15	490	20	670	30	820	70	880	70	970	70	1075	80	1225	100	1380	100		
1C1	370	20	525	35	725	55	920	100	1010	130	1055	85	1160	85	1335	110	1485	105		
1C2	395	25	545	20	770	45	1000	80	1090	80	1145	90	1255	95	1455	120	1600	115		
1C3	415	20	570	25	815	45	1095	95	1170	80	1250	105	1355	100	1585	130	1725	125	1920	
Ppal1	440	25	600	30	860	45	1220	125	1256	86	1360	110	1465	110	1725	140	1860	135	2120	200
Ppal2	460	20	620	20	910	50	1325	105	1365	109	1480	120	1585	120	1880	155	2000	140	2220	100
Ppal3	490	30	645	25	965	55	1430	105	1480	115	1610	130	1710	125	2045	165	2155	155	2450	230
Exc1	515	25	675	30	1020	55	1550	120	1600	120	1750	140	1850	140	2225	180	2325	170	2520	70
Exc2	675	160	1020	345	1550	530	1600	50	1750	150	1850	100	2225	375	2325	100	2520	195	2620	100
Allure horizontale			345		530		50		150		100		375		100		195		100	

Source : Auteur (Al.V : allure indiciaire verticale)

Avec cette grille indiciaire, l'indice des fonctionnaires varie de 300 à 2620 dont les salaires par grade et catégorie se présentent comme dans les tableaux ci-dessous. Ces salaires sont obtenus par la simula-

tion qui est disponible au site web du ministère de la finance et du budget, DGGFPE. L'impact budgétaire de cette hypothèse sera présenté ultérieurement.

Tableau 14: Salaires des fonctionnaires dans l'alignement par catégorie

	SALAIRES MENSUELS (en ARIARY)									
GRADES	Cat I	Cat II	Cat III	Cat IV	Cat V	Cat VI	Cat VII	Cat VIII	Cat IX	Cat X
Exc2	353 608	425 914	579 445	747 580	808 562	860 258	1 016 262	1 091 222	1 190 218	1 266 399
Exc1	307 655	338 234	441 366	732 052	760 519	827 340	879 576	1 055 171	1 113 035	1 216 164
Ppal3	302 067	328 341	423 971	687 459	714 970	781 217	832 552	990 306	1 045 771	1 187 812
Ppal2	291 992	322 689	410 860	654 786	678 181	731 265	790 649	920 084	984 395	1 094 583
Ppal1	287 263	318 168	399 034	618 729	643 294	691 769	743 140	864 193	923 693	1 060 017
1C3	281 353	309 153	384 095	579 703	612 415	652 188	705 590	813 796	875 574	1 008 075
1C2	273 546	303 501	373 633	549 691	586 678	617 654	667 976	760 982	831 022	
1C1	267 636	298 979	362 908	520 532	516 019	587 965	635 427	718 868	783 042	
2C3	262 907	288 933	348 237	485 104	515 524	555 977	606 311	676 889	745 654	
2C2	259 362	281 556	338 007	463 238	489 151	532 831	574 958	641 778	710 031	
2C1	250 107	277 033	330 855	441 253	468 550	500 892	549 207	610 183	672 883	
Stg	246 559	272511	323489	419430	443044	479647	525258	576393	642535	

Source : Auteur

Le salaire minimum sera 246 559 Ar et le salaire maximum sera 1 266 399 Ar.

Points forts et avantages de l'hypothèse

Points forts :

1. Les agents de la Catégorie I de type (ou sous-catégorie) B, C, D, E, F profitent de l'avantage en matière d'indice de départ Stagiaire : passant directement de 275 à 300.
2. Cette hypothèse de grille unique réduit la pléthore de grilles indiciaires à un seul tableau des grilles, eu respect en matière de niveau de diplômes requis dans les corps d'appartenance à la grille.
3. L'adoption du tableau unique des grilles indiciaires n'a pas d'impact sur le plan budgétaire puisque le changement se situe seulement au niveau des indices.

Avantages :

- (i) Cette hypothèse facilite la gestion du personnel de l'Etat;

- (ii) Elle permet un basculement facile vers les autres hypothèses de l'alignement.

Points faibles de l'hypothèse

1. Le tableau de grilles indiciaires ne prend pas en considération les disproportions engendrées par la disparité des grilles de l'ex-Catégorie VIII qui comportent des décalages considérables en matière d'indices dont la différence résulte de l'inégalité de niveau d'étude inégaux :

- Corps majoritaires : de 950 (Sto) à 2350 (E2) ;
- Corps des Planificateurs principaux : de 1225 (Sto) à 2625 (E2) ;
- Administrateurs civil, Médecins et Pharmaciens diplômés de l'Etat, Chirurgiens-dentistes : de 1600 (Sto) à 3450 (E2).

L'alignement seul de l'indice par catégorie, sans considération des années d'études peut léser certains groupes qui ont un niveau d'étude élevé par rapport aux autres membres du groupe.

2. Aucune catégorie n'a l'indice convenable au coût de la vie actuelle. En d'autres termes, cet alignement seul ne permet pas au fonctionnaire de suivre le coût de la vie.

SUGGESTIONS

- Il faut coupler avec une autre hypothèse d'alignement.
- L'adoption de cette grille servirait de tremplin à l'adoption de l'Hypothèse II.

Hypothèse II : Consolidation simplifiée des rubriques 500 à 506 actuelles.

La consolidation simplifiée des rubriques 500 se fait par l'addition des montants de chaque sous-rubrique. Après consolidation, le salaire minimum est fixé à **236 777 Ariary** et le salaire le

plus élevé à **1 266 399 Ariary**. Ces montants correspondront alors à la rubrique 500 consolidée nouvelle. Les autres rubriques ne sont plus retenues.

Pour mieux comprendre cette hypothèse, nous allons prendre comme exemple de simulation les 2 catégories et grades extrêmes (Catégorie I, grade stagiaire et le catégorie X, grade exceptionnel 2^{ème} échelon).

Actuellement, le traitement indiciaire de ces 2 catégories et grades se présente comme dans le tableau ci-dessous.

Tableau 15 : Représentation des soldes de traitement d'un fonctionnaire avec l'indice actuel le plus bas et celui le plus élevé.

Indice = 275 (Cat. I, STO)		Indice = 2620 (Cat. X, ex2)	
Rubrique	Montant, Ar	Rubrique	Montant, Ar
500	17 188	500	163 750
501	1 335	501	112
502	196 231	502	870 701
503	0	503	154 901
505	8 200	505	8 200
506	13 823	506	68 735
Somme	236 777	Somme	1 266 399

Source : Site de la DGGFPE

Simulation de consolidation pour les 2 catégories et grades extrêmes :

- Pour la Catégorie I, stagiaire :

La somme totale de traitement est de 236 777 Ar, soit (17 188 Ar + 1 335 Ar + 196 231Ar + 8200Ar + 13 823Ar).

Cette valeur correspond au montant du salaire minimum, qui est encore largement en dessous du minimum vital évalué actuellement à 385 000Ar.

De ce fait, l'ajustement de l'indice est nécessaire pour actualiser les traitements des fonctionnaires. A partir de ce montant, on peut calculer l'indice correspondant de départ :

☞ $236\,777\text{ Ar} \times 12 / 3\,750\text{ Ar} \approx 758$, soit environ **800 points**,

Dont **3 750 Ar**, c'est la Valeur actualisée du point d'indice en Ariary.

Alors, on a :

- L'indice le plus bas est donc 800 points, ce qui correspond à un traitement mensuel de 250 000 Ar.

☞ $800 \times 3750 / 12 = \mathbf{250000\text{ Ar}}$.

- L'indice le plus élevé est de 8 000 points, ce qui correspond à un traitement mensuel de 2 500 000 Ar.

☞ $8\,000 \times 3750 / 12 = \mathbf{2\,500\,000\text{ Ar}}$.

Cette hypothèse respecte le principe des droits acquis puisque les personnels de l'Etat le plus rémunérés que sont les Professeurs titulaires des Universités (Indice = 6 250, Salaire = 2 018 528 Ar.) ne sont pas du tout perdants.

En tenant compte de l'indice de départ et le plus élevé calculé ainsi que le principe de l'allure indiciaire horizontale et verticale, on arrive à évoquer dans le tableau ci-dessous l'indice par catégorie et par grade.

Tableau 16 : Grille indiciaire consolidée

CLASSE	Echelon	Ex Cat.	X	IX	VIII	VII	VI	V	IV	III	II	I
		CADRE	A1, a	A1, b	A2, a	A2, b	A3	B1	B2	C1	C2	D
			585	585	585	585	585	585	585	585	585	
Exc	EX2		7 990	7 405	6 820	6 235	5 650	5 065	4 480	3 895	3 310	2 725
	EX1		7 830	7 245	6 660	6 075	5 490	4 905	4 320	3 735	3 150	2 565
Ppal	PR3		7 590	7 005	6 420	5 835	5 250	4 665	4 080	3 495	2 910	2 325
	PR2		7 430	6 845	6 260	5 675	5 090	4 505	3 920	3 335	2 750	2 165
	PR1		7 270	6 685	6 100	5 515	4 930	4 345	3 760	3 175	2 590	2 005
1ère	1C3E		7 030	6 445	5 860	5 275	4 690	4 105	3 520	2 935	2 350	1 765
	1C2E		6 870	6 285	5 700	5 115	4 530	3 945	3 360	2 775	2 190	1 605
	1C1E		6 710	6 125	5 540	4 955	4 370	3 785	3 200	2 615	2 030	1 445
2ème	2C3E		6 470	5 885	5 300	4 715	4 130	3 545	2 960	2 375	1 790	1 205
	2C2E		6 310	5 725	5 140	4 555	3 970	3 385	2 800	2 215	1 630	1 045
	2C1E		6 150	5 565	4 980	4 395	3 810	3 225	2 640	2 055	1 470	885
Stagiaire			6 065	5 480	4 895	4 310	3 725	3 140	2 555	1 970	1 385	800
Rap.max/min V.			1.32	1.35	1.39	1.45	1.52	1.61	1.75	1.98	2.39	3.41
Allure horizontale				585	585	585	585	585	585	585	585	585
Formation			Bacc+9/+1 0	Bacc+7 /+8	Bacc+5 /+6	Bacc+4	Bacc+3	Bacc+2	Bacc.	BAE/B T	BEPC/ CAP	CEPE

Cette grille indiciaire revient à la grille indiciaire qui a déjà reçu l'avis favorable du CSFOP et a été déjà soumis pour adoption au Conseil du Gouvernement par le Ministre en charge de la Fonction Publique de l'époque. Il a reçu l'approbation des membres du Gouvernement avec mention de l'appliquer après l'avènement du 1er Gouvernement de la IV^{ème} République. Avec cette consolidation, c'est la valeur de point d'indice qui devient prépondérant et déterminera la valeur du salaire. Ainsi, l'augmentation de salaire doit s'intéresser à la valeur de point d'indice qui sera calculée en fonction du coût de la vie.

Points forts de la consolidation des rubriques 500.

- Conformément aux dispositions de l'article 28 de la Loi n° 2003-011 du 11 septembre 2003, les compléments spéciaux et majorations de solde sont consolidés dans le traitement indiciaire. Ainsi, cette consolidation simplifiée est justifiée par la législation en vigueur.
- Dans cette consolidation des sous-rubriques actuelles, la sous-rubrique 507 n'est pas mentionnée. Ainsi, la consolidation sans cette sous-rubrique est confortée.
- Dans cette étude, le montant du traitement consolidé se trouve en-dessous du minimum vital (**environ 385 000 Ariary**) devant correspondre au salaire minimum mensuel décent pour un travailleur qui, sur le plan énergétique exigé par le travail, a besoin de 2 750 kilocalories par jour. L'écart ici est environ de 149 000 Ariary.
- Il est important de souligner ici que les Caisses de retraite CRCM et CPR grossissent au fur et à mesure de l'augmentation du montant net imposable.
- En contrepartie, la gestion des fonds de ces caisses requiert une gestion transparente et efficiente, et comme condition, elles devraient être prises comme étant un Etablissement financier à gestion tripartite, comme la CNaPS actuellement. Ce point attire une attention particulière quant aux actions que devraient mener le RANDRAMBAO dans un futur immédiat, c'est-à-dire faire adopter un nouveau Décret portant modification des Décrets sur ces caisses, notamment en matière de gestion de leurs fonds.

La rubrique 507 étant la solde spéciale et la prime d'entretien, la consolidation est effectuée sans cette rubrique.

Points faibles de la consolidation des rubriques 500

1. Ces montants sont très en-dessous des niveaux des autres pays en matière de traitement salarial.

Options de consolidation

Après consolidation, la valeur de traitement dépend uniquement de la valeur de point d'indice qui doit être augmenté avec le coût de la vie. Pour être réaliste, tenant compte de la situation économique du pays et de la force de négociation des syndicats, l'étude propose 3 options de valeur d'indice que nous présenterons successivement ci-dessous.

- *1^{ère} Option : Consolidation des rubriques 500 avec la Valeur de point d'indice à 2550 Ar.*

Cette option prend en compte les recommandations des Assises et Conférences réalisées sous différents auspices et différents angles de considérations depuis 2000 (signature du Protocole d'accord des partenaires sociaux) à ce jour.

Bref historique :

D'un côté, les syndicalistes membres du Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFOP) et les Centrales syndicales qui ont organisé un atelier de réflexion à Toamasina en juillet 1999 ont abouti aux recommandations et propositions suivantes dans le Volet A « Politique de rémunération » : i) consolidation des compléments et majorations de solde ; ii) décompression de la grille indiciaire ; iii) structure de la grille indiciaire ; iv) évolution des salaires ; v) indemnités et accessoires ; vi) indemnité de fonction.

De l'autre côté, la Conférence des travailleurs de Madagascar (CTM) a organisé en 1999 des ateliers d'analyse et de réflexion au profit des Syndicats du secteur privé et des personnels de l'Etat (FoP) sur le thème « Rémunération : fond technique pour les négociations ». Le 9 mars 2000, un Protocole d'accord a été signé par les partenaires sociaux présents concernant particulièrement les clauses suivantes :

- i) salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) fixé à 160 150 Fmg à compter du 1^{er} mars 2000 pour la catégorie M1, indice d'embauche ;
- ii) objectif de rémunération fixé à 250 000

en francs constants pour l'année 2000 avec entente sur la démarche pour y parvenir ;

- iii) protocole conclu pour une période de 3 ans.

La Concertation nationale des agents de l'Etat, tenue au CCI Ivato les 6 et 7 septembre 2012 sur le thème « Instauration de grilles indiciaires uniformisées pour les agents de l'Etat » dans la Commission n°1, a débouché sur les résolutions suivantes, notamment sur les points forts et avantages de la consolidation et de l'alignement indiciaire :

- i) traitement égalitaire des agents de l'Etat ;
- ii) revalorisation de la fonction publique ;
- iii) développement économique du pays par l'augmentation du pouvoir d'achat ;
- iv) lisibilité améliorée et structure logique de calcul de solde réduisant la corruption ;
- v) motivation des fonctionnaires à servir pour l'intérêt général ;
- vi) solution à la pléthore des statuts particuliers ;
- vii) instauration d'un climat d'apaisement résolvant les diverses revendications sociales.

Le tableau de grilles indiciaires présenté en haut avait reçu l'avis favorable du CSFOP et a été soumis pour adoption au Conseil du Gouvernement par le Ministre en charge de la Fonction Publique de l'époque. Il a reçu l'approbation des membres du gouvernement avec mention de l'appliquer après l'avènement du 1^{er} Gouvernement de la IV^{ème} République.

Finalement, une Politique nationale de la Fonction publique a vu le jour à la suite d'une série d'assises (régionales et nationale) en septembre 2016, dans le cadre des objectifs énoncés dans le Plan national de développement (PND) en son Axe n°1 « Gouvernance, Etat de droit, Sécurité, Décentralisation, Démocratie, Solidarité nationale », son Programme 1.1 « Administration publique et territoriale efficiente et efficace ». Dans son Plan stratégique, le Défi 4.8 « Le traitement et la couverture sociale des agents de l'Etat reflètent la justice et l'équité tout en assurant leur dignité et l'adéquation avec la nature de leurs attributions » met en exergue la « mise en place d'un système de rémunération, incluant la rémunération de base et les avantages sociaux, juste et équitable des agents de l'Etat.

Justification du choix de valeur de point d'indice 2550Ar

Le choix de cette option repose sur le tableau de grilles indiciaires établie en 2012 lors de la concertation nationale des agents de l'Etat, tenue au CCI Ivato les 6 et 7 septembre 2012.

Voici quelques éléments pris en considération lors de cette concertation :

- Salaire minimum jusqu'à 2002 - 2003 = 250 000Fmg (50 000Ar)
- Valeur du Point d'Indice actuel = 3 750Fmg (soit 750Ar.)
- Indice minimum jusqu'en 2012 = 212
- Minimum vital calculé = 348 906Ar

- Salaire minimum proposé en 2012 = 170 000Ar
- Valeur du Point d'Indice après consolidation de toutes les rubriques = 14 151Fmg (2 830Ar)
- Indice après consolidation de toutes les rubriques = 800
- Valeur du Point d'Indice considéré = 12 750Fmg (**2 550Ar**) ;

Traitement des fonctionnaires avec cette option

Pour cette hypothèse et option considérée, le traitement des fonctionnaires sera présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau 17 : Traitement des fonctionnaires par catégorie et grade dans la consolidation de rubrique 500 avec VPI à 2550 Ar

SALAIRES MENSUELS										
Ex-Cat	X	IX	VIII	VII	VI	V	IV	III	II	I
Grade	A1, type a	A1, type b	A2, type a	A2, type b	A3	B1	B2	C1	C2	D
EX2	1 697 875	1 573 563	1 449 250	1 324 938	1 200 625	1 076 313	952 000	827 688	703 375	579 063
EX1	1 663 875	1 539 563	1 415 250	1 290 938	1 166 625	1 042 313	918 000	793 688	669 375	545 063
PR3	1 612 875	1 488 563	1 364 250	1 239 938	1 115 625	991 313	867 000	742 688	618 375	494 063
PR2	1 578 875	1 454 563	1 330 250	1 205 938	1 081 625	957 313	833 000	708 688	584 375	460 063
PR1	1 544 875	1 420 563	1 296 250	1 171 938	1 047 625	923 313	799 000	674 688	550 375	426 063
1C3E	1 493 875	1 369 563	1 245 250	1 120 938	996 625	872 313	748 000	623 688	499 375	375 063
1C2E	1 459 875	1 335 563	1 211 250	1 086 938	962 625	838 313	714 000	589 688	465 375	341 063
1C1E	1 425 875	1 301 563	1 177 250	1 052 938	928 625	804 313	680 000	555 688	431 375	307 063
2C3E	1 374 875	1 250 563	1 126 250	1 001 938	877 625	753 313	629 000	504 688	380 375	256 063
2C2E	1 340 875	1 216 563	1 092 250	967 938	843 625	719 313	595 000	470 688	346 375	222 063
2C1E	1 306 875	1 182 563	1 058 250	933 938	809 625	685 313	561 000	436 688	312 375	188 063
ST	1 288 813	1 164 500	1 040 188	915 875	791 563	667 250	542 938	418 625	294 313	170 000

Source : Auteur

- 2^e Option : Consolidation des rubriques 500 avec la Valeur de point d'indice à 3750 Ar

Justification du choix de l'option

Cette valeur de point d'indice 3750Ar est obtenue à partir de l'actualisation de la valeur 2550 Ariary fixé lors de la Concertation nationale en 2012.

Traitement des fonctionnaires avec cette option

Pour cette hypothèse et option considérée, les traitements des fonctionnaires varient de 250 000 Ar à 2 496 875 Ar, dont les détails par cadre et grade sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 18 : Traitement des fonctionnaires par cadre et grade dans la consolidation de rubrique 500 avec VPI à 3750 Ar.

SALAIRES MENSUELS										
Ex-Cat.	X	IX	VIII	VII	VI	V	IV	III	II	I
GRADES	A1, type a	A1, type b	A2, type a	A2, Type b	A3	B1	B2	C1	C2	D
EX2	2 496 875	2 314 063	2 131 250	1 948 438	1 765 625	1 582 813	1 400 000	1 217 188	1 034 375	851 563
EX1	2 446 875	2 264 063	2 081 250	1 898 438	1 715 625	1 532 813	1 350 000	1 167 188	984 375	801 563
PR3	2 371 875	2 189 063	2 006 250	1 823 438	1 640 625	1 457 813	1 275 000	1 092 188	909 375	726 563
PR2	2 321 875	2 139 063	1 956 250	1 773 438	1 590 625	1 407 813	1 225 000	1 042 188	859 375	676 563
PR1	2 271 875	2 089 063	1 906 250	1 723 438	1 540 625	1 357 813	1 175 000	992 188	809 375	626 563
1C3E	2 196 875	2 014 063	1 831 250	1 648 438	1 465 625	1 282 813	1 100 000	917 188	734 375	551 563
1C2E	2 146 875	1 964 063	1 781 250	1 598 438	1 415 625	1 232 813	1 050 000	867 188	684 375	501 563
1C1E	2 096 875	1 914 063	1 731 250	1 548 438	1 365 625	1 182 813	1 000 000	817 188	634 375	451 563
2C3E	2 021 875	1 839 063	1 656 250	1 473 438	1 290 625	1 107 813	925 000	742 188	559 375	376 563
2C2E	1 971 875	1 789 063	1 606 250	1 423 438	1 240 625	1 057 813	875 000	692 188	509 375	326 563
2C1E	1 921 875	1 739 063	1 556 250	1 373 438	1 190 625	1 007 813	825 000	642 188	459 375	276 563
ST	1 895 313	1 712 500	1 529 688	1 346 875	1 164 063	981 250	798 438	615 625	432 813	250 000

Source : Auteur

- 3^e Option : Consolidation des rubriques 500 avec la Valeur de point d'indice à 6000 Ar

Justification du choix de l'option

Cette option résulte de la considération du minimum vital présenté en Annexe de la présente étude, avec les paramètres suivants :

- Eventail des indices après consolidation de toutes les rubriques est de 800 à 7990,
- Salaire minimum proposé est 250 000 Ar,
- Valeur du point d'indice calculé est **3 750Ar**,
- Salaire minimum répondant au Minimum vital calculé est **385 000Ar**.
- Valeur actualisée du Point d'Indice est **6000 Ar**.

Traitement des fonctionnaires avec cette option

Pour cette hypothèse et option considérée, les traitements des fonctionnaires varient de 400 000Ar. à 3 995 000 Ar. dont les détails par catégorie et grade seront présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 19 : Traitement des fonctionnaires par catégorie et grade dans la consolidation de rubrique 500 avec VPI à 6000 Ar.

SALAIRES MENSUELS (en ARIARY)

Ex-Cat	X	IX	VIII	VII	VI	V	IV	III	II	I
GRADE	A1, type a	A1, type b	A2, type a	A2, type b	A3	B1	B2	C1	C2	D
EX2	3 995 000	3 702 500	3 410 000	3 117 500	2 825 000	2 532 500	2 240 000	1 947 500	1 655 000	1 362 500
EX1	3 915 000	3 622 500	3 330 000	3 037 500	2 745 000	2 452 500	2 160 000	1 867 500	1 575 000	1 282 500
PR3	3 795 000	3 502 500	3 210 000	2 917 500	2 625 000	2 332 500	2 040 000	1 747 500	1 455 000	1 162 500
PR2	3 715 000	3 422 500	3 130 000	2 837 500	2 545 000	2 252 500	1 960 000	1 667 500	1 375 000	1 082 500
PR1	3 635 000	3 342 500	3 050 000	2 757 500	2 465 000	2 172 500	1 880 000	1 587 500	1 295 000	1 002 500
1C3E	3 515 000	3 222 500	2 930 000	2 637 500	2 345 000	2 052 500	1 760 000	1 467 500	1 175 000	882 500
1C2E	3 435 000	3 142 500	2 850 000	2 557 500	2 265 000	1 972 500	1 680 000	1 387 500	1 095 000	802 500
1C1E	3 355 000	3 062 500	2 770 000	2 477 500	2 185 000	1 892 500	1 600 000	1 307 500	1 015 000	722 500
2C3E	3 235 000	2 942 500	2 650 000	2 357 500	2 065 000	1 772 500	1 480 000	1 187 500	895 000	602 500
2C2E	3 155 000	2 862 500	2 570 000	2 277 500	1 985 000	1 692 500	1 400 000	1 107 500	815 000	522 500
2C1E	3 075 000	2 782 500	2 490 000	2 197 500	1 905 000	1 612 500	1 320 000	1 027 500	735 000	442 500
ST	3 032 500	2 740 000	2 447 500	2 155 000	1 862 500	1 570 000	1 277 500	985 000	692 500	400 000

Source : Auteur

2.6.2. FAISABILITE ECONOMIQUE, FINANCIERE ET BUDGETAIRE DE L'ALIGNEMENT DES GRILLES INDICIAIRES :

Sans doute, une nouvelle grille indiciaire entraine un accroissement du budget alloué aux dépenses de personnel. En effet l'impact budgétaire ou le gap financier, la nouvelle répartition budgétaire qui en résulte déterminent la faisabilité financière du projet.

Cette partie se focalise donc sur l'analyse économique, financière et budgétaire de chaque hypothèse considérée afin de pouvoir évoquer sa faisabilité économique et financière. Ainsi, elle permet de mieux comprendre laquelle entre ces hypothèses est la plus faisable économiquement. Sous cet angle, il peut donc s'agir d'un outil de décision appartenant aux plates-formes syndicales et aussi à l'employeur.

a) Analyse financière de chaque hypothèse d'alignement

Cette partie de l'analyse financière se consacre à l'étude de l'impact budgétaire tant sur la masse salariale que sur le budget de l'Etat. Les impacts des différentes hypothèses et options considérées dans l'étude seront présentés un à un.

• Impact budgétaire de la 1ere hypothèse (alignement par catégorie)

En considérant l'effectif des fonctionnaires en 2016, le montant total des traitements des fonctionnaires s'élève à 43 605 064 646 Ar, soit 523 260 775 748

Ar en une année. Cette hypothèse entraine une augmentation à la hauteur de 176 885 373 Ar par mois, soit 2 122 624 475 Ar par an.

Tableau 20 : Montant à payer et impact de l'alignement par catégorie (en ARIARY)

	MENSUEL	ANNUEL
MONTANT TOTAL AVEC L'ACTUELLE GRILLE	43 428 179 273	521 138 151 272
MONTANT TOTAL AVEC LA NOUVELLE GRILLE	43 605 064 646	523 260 775 748
IMPACT BUDGETAIRE	176 885 373	2 122 624 475

Source : Auteur

• Impact budgétaire de la Consolidation de rubriques 500, 501, 502, 504, 505 et 506 avec valeur de point d'indice à 2550 Ar

En considérant l'effectif des fonctionnaires en 2016, le montant total des traitements des fonctionnaires s'élève à 69 771 489 948 Ar, soit 837 257 879 374 Ar en une année. Cette hypothèse entraine une augmentation à la hauteur de 26 343 310 675Ar par mois, soit 316 119 728 102 Ar par an.

Tableau 21 : Montant à payer et impact de consolidation avec valeur de point d'indice à 2550 Ar (en ARIARY)

	MENSUEL	ANNUEL
MONTANT TOTAL AVEC L'ACTUELLE GRILLE	43 428 179 273	521 138 151 272
MONTANT TOTAL AVEC LA NOUVELLE GRILLE	69 771 489 948	837 257 879 374
IMPACT BUDGETAIRE	26 343 310 675	316 119 728 102

Source : Auteur

- **Impact budgétaire de la Consolidation de rubrique 500, 501, 502, 504, 505 et 506 avec valeur de point d'indice à 3750 Ar**

En considérant l'effectif des fonctionnaires en 2016, le montant total des traitements des fonctionnaires s'élève à 102 605 132 276Ar, soit 1 231 261 587 315 Ar en une année. Cette hypothèse entraîne une augmentation à la hauteur de 59 176 953 004 Ar par mois, soit 710 123 436 043 Ar par an.

Tableau 22 : Montant à payer et impact de consolidation avec valeur de point d'indice à 3750 Ar (en ARIARY)

	MENSUEL	ANNUEL
MONTANT TOTAL AVEC L'ACTUELLE GRILLE	43 428 179 273	521 138 151 272
MONTANT TOTAL AVEC LA NOUVELLE GRILLE	102 605 132 276	1 231 261 587 315
IMPACT BUDGETAIRE	59 176 953 004	710 123 436 043

Source : Auteur

- **Impact budgétaire de la Consolidation de rubrique 500, 501, 502, 504, 505 et 506 avec valeur de point d'indice à 6000 Ar**

En considérant de l'effectif des fonctionnaires en 2016, le montant total des traitements des fonctionnaires s'élève à 164 168 211 642Ar, soit 1 970 018 539 704 Ar en une année. Cette hypothèse entraîne une augmentation à la hauteur de 120 740 032 369 Ar par mois, soit 1 448 880 388 432 Ar par an.

Tableau 23 : Montant à payer et impact de consolidation avec valeur de point d'indice à 6000 Ar (en ARIARY)

	MENSUEL	ANNUEL
MONTANT TOTAL AVEC L'ACTUELLE GRILLE	43 428 179 273	521 138 151 272
MONTANT TOTAL AVEC LA NOUVELLE GRILLE	164 168 211 642	1 970 018 539 704
IMPACT BUDGETAIRE	120 740 032 369	1 448 880 388 432

Source : Auteur

b) *Faisabilité financière de chaque hypothèse*

Avec le montant du budget général en 2016, sans tenir compte des éventuelles augmentations du budget et des nouvelles ressources financières, la nouvelle proportion du budget solde dans le budget générale se présente comme dans le tableau ci-dessous.

Tableau 24 : aperçu de solde dans le budget général (en millier d'Ariary)

	GRILLE ACTUELLE	ALIGNEMENT PAR CAT	CONSOLIDATION VPI 2550	CONSOLIDATION VPI 3750	CONSOLIDATION VPI 6000
BUDGET GENERAL	6.467.077.792	6.467.077.792	6.467.077.792	6.467.077.792	6.467.077.792
SOLDE	1.806.800.000	1.808.922.624	2.122.919.728	2.516.923.436	3.255.680.388
PROPORTION De SOLDE (en %)	27,94	27,97	32,83	38,92	50,34

Source : Auteur

L'hypothèse 1 ou bien l'alignement par catégorie n'entraîne qu'une petite augmentation sur la proportion de solde par rapport au budget général, soit une augmentation de 0,03%. Cette augmentation est négligeable et traduit la faisabilité financière de cette hypothèse dans le court terme.

Sans nouvelle ressource financière, la consolidation avec valeur de point d'indice 2550Ar, n'entraîne qu'une augmentation de 4,89% sur proportion de solde par rapport au budget général. Alors, juste un ajustement dans la répartition de budget général permettra de le faire.

De même, la consolidation avec le VPI 3750 Ar est encore faisable si on répartira bien les ressources de l'Etat ou son budget.

Ainsi, on constate que la consolidation dont la valeur de point d'indice 6000 Ar entraîne un impact budgétaire considérable et une forte proportion de solde par rapport au budget général, soit 22,40%. Cette augmentation considérable traduit la nécessité des nouvelles ressources financières pour le faire, donc la réalisation sera à long terme (dans 3 ans).

2.7. ANALYSE DES SCENARII DE MISE EN ŒUVRE

L'insuffisance de budget alloué à la solde des fonctionnaires constitue le problème central de l'inégalité de traitement indiciaire des agents de l'Etat. Des lacunes sur le plan juridique s'ajoutent à ce problème. La mauvaise gestion des finances publiques constitue la cause principale de la déficience du budget alloué à la solde. En effet la corruption, les fonctionnaires fantômes, le manque de transparence et l'inefficacité des contrôles à tous les niveaux peuvent en être les causes. Les effets de ces problèmes se vérifient à travers la déperdition des fonds qui devraient renflouer les caisses de l'Etat. Notons que depuis quelques années, on a entendu de parler de détournement exacerbé des deniers publics et de recrudescence des fonctionnaires fantômes surtout concernant les hauts fonctionnaires. La résolution de ce problème revêt plusieurs dimensions à savoir les dimensions juridico-politique, managériales, économiques et budgétaires ainsi que la nécessité de trouver d'autres sources de financement afin d'équilibrer le budget. Les détails des mesures y afférentes se trouve dans la partie recommandation.

2.7.1. LES DIMENSIONS JURIDICO-POLITIQUES DES SCENARII DE MISE EN ŒUVRE.

Ces mesures devraient être classées par ordre de priorité et de faisabilité dans leur mise en œuvre à savoir sur le court, le moyen et le long terme.

Mesures sur le court terme (inférieur à 1an):

- Ratification des Conventions internationales C.151 et C.154 ;
- Introduction dans la loi de finances 2018 du projet d'alignement progressif des grilles indiciaires ;
- Elaboration de projet de Décret portant consolidation des rubriques 500, 501, 502, 503, 505 et 506 ; (cf annexe 11)
- Elaboration de projet de Décret portant nouveau classement des corps de fonctionnaires ;
- Elaboration de la « Charte pour l'égalité des traitements indiciaires des fonctionnaires en vue de l'amélioration des services publics »

Mesures sur le moyen terme (1 à 2 ans):

- Mise à jour de la loi n°2004-007 du 26 juillet 2004 sur les lois de Finances (LOLF) notamment dans son article 57 relatif au contrôle parlementaire. La mise à jour consiste à préciser les types d'information relative à la situation des effectifs des fonctionnaires que le MFB doit communiquer au parlement afin qu'il puisse réaliser convenablement le contrôle. Ces informations doivent préciser l'effectif par corps, par catégorie ou cadre, par classe et échelon et par Ministère ;
- Finalisation du processus d'élaboration de la loi de programmation budgétaire impliquant les sociétés civiles dans le processus d'élaboration de budget ;
- Elaboration du projet de Loi organique relative à la création, organisation et fonctionnement du Conseil économique, social, et culturel.

Mesures sur le long terme (échéance 3 ans):

- Elaboration du projet de Loi organique relative à l'indépendance des organes de contrôle ;
- Elaboration de projet de Loi organique relative à la gestion transparente des finances publiques.

Commentaires:

Les mesures juridico-politiques dépendent de la volonté politique des dirigeants. Pour la cour administrative Française, toute différence de rémunération d'agents publics placés dans des situations identiques avec les qualifications analogues constatée constitue une situation individuelle jugée discriminatoire¹³; C'est pour cette raison qu'une « charte pour l'égalité dans la fonction publique » a été élaborée en 2008.¹⁴ Malheureusement à Madagascar, la lutte contre la discrimination dans la fonction publique reste un nouveau chantier sur lequel il faut se lancer.

La mise en place de cette charte dans la fonction publique de Madagascar fait partie d'un défi majeur pour les dimensions Juridico-politiques des scénarii de mise en œuvre. Les parties prenantes à l'élaboration de cette charte sont le gouvernement Malagasy à travers le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Administration, du Travail et des Lois Sociales le Conseil Supérieur de la Fonction Publique, les représentants des organisations syndicales et les organisations pour la défense des droits de l'homme.

Dans ce cadre, d'un côté, les employeurs publics s'engagent à :

- Inscrire la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la Politique Nationale de la Fonction Publique ainsi que dans le cadre général de la mobilisation pour la qualité du service public;
- Garantir la transparence et l'objectivation des procédures de gestion des ressources humaines à chaque étape-clé de la carrière des agents publics ;
- Communiquer sur les engagements de la Charte auprès de l'ensemble des agents

publics ;

- Faire du dialogue social l'une des clés de voûte de la promotion de l'égalité de traitement.

De l'autre côté, les fonctionnaires s'engagent à travers les organisations syndicales à :

- assurer la qualité du service public dans le but de satisfaire les usagers;
- lutter contre la corruption.

Conclusion partielle :

Les trois dimensions de scénarii de mise en œuvre sont interdépendantes. Toutefois, la réussite des dimensions juridico-politique des scénarii de mise en œuvre constitue un facteur clé de succès du projet d'alignement des grilles indiciaires à Madagascar.

2.7.2. LES DIMENSIONS MANAGERIALES DES SCENARII DE MISE EN ŒUVRE.

Le point clé des dimensions managériales des scénarii de mise en œuvre est la constitution du Comité Directeur pour l'Alignement des Grilles Indiciaires des Fonctionnaires (CDAGIF). Ce comité est composé des représentants du CSFOP, des représentants des leaders syndicaux tant publics que privés, des représentants des défenseurs des droits de l'homme et des représentants des corps lésés dans l'actuelle grille indiciaire.

La mission de ce comité directeur comprend:

- L'élaboration de plan pour l'alignement des grilles indiciaires des fonctionnaires ;
- La mise en place de la charte pour l'égalité des traitements indiciaires des fonctionnaires en vue de l'amélioration des services publics ;
- La vulgarisation de la charte et du projet d'alignement des grilles indiciaires des fonctionnaires ;
- La négociation auprès des autorités compétentes
- La sensibilisation et la mobilisation des acteurs ;

¹³ Cour administrative d'appel de Paris, n° 13PA00128, 30 avril 2015

¹⁴ http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/IMG/charte_egalite_20081202.pdf

- L'élaboration et la mise à jour des textes nécessaires pour la réalisation du projet ;
- La finalisation de l'inventaire des corps lésés dans l'actuelle grille indiciaire ;
- La mise à jour des données concernant l'effectif des agents de l'Etat ;
- Le suivi et l'évaluation de la réalisation du plan établi ;
- La gestion des informations relatives au projet ;
- La consolidation du document de projet ;
- La rectification des tirs ou instauration des actions correctrices à partir de défaillances détectées.
- La remise officielle du document de projet auprès des organisations syndicales et du CSFOP.

Commentaires :

La mise en place du CDAGIF forme la particularité des apports de cette étude par rapport à tout ce qui a déjà été fait auparavant. Le défi consiste à rendre cette structure effective et opérationnelle. L'enjeu pour le CDAGIF est énorme sans parler de la crédibilité ultérieure des mouvements syndicaux à Madagascar. Le CDAGIF devrait avoir une forte capacité de plaidoyer, de négociation et de mobilisation. Un renforcement de capacité en la matière s'avère donc indispensable.

A part ces attributions relatives au CDAGIF, d'autres actions s'avèrent indispensables à savoir :

- La remise officielle du document de projet auprès du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Administration, du Travail et des Lois sociales ;
- L'officialisation du CDAGIF.

Conclusion partielle :

L'élaboration du plan d'alignement des grilles indiciaires, la consolidation du document de projet et le pilotage des actions revendicatives y afférentes représentent le résumé de l'attribution du CDAGIF. La réussite du projet dépend de la capacité de leadership des membres de ce comité.

2.7.3. LES DIMENSIONS ECONOMIQUES, BUDGETAIRES ET FINANCIERES DES SCENARII DE MISE EN ŒUVRE.

Sur le plan financier, les 2 hypothèses présentées plus haut sont tous faisables et sont considérées comme des stratégies allant dans le sens du plus simple au plus complexe. On doit commencer par la première hypothèse qui ne présente pratiquement pas d'impact budgétaire dans les brèves échéances. Vient ensuite l'adoption de l'hypothèse 2 (la consolidation) dans un futur très proche. Une fois consolidé, la valeur de point d'indice doit augmenter par jalon. On commencera par une VPI 2550 Ar, puis après 1 ou 2 ans, 3750 Ar, pour devenir 6000 Ar après 2 ans.

Commentaires :

Dans le cadre des dimensions économique, budgétaire et financière des scénarii de mise en œuvre, plusieurs facteurs doivent être pris en considération notamment l'amélioration de la situation économique du pays, la capacité de négociation et de pression des syndicats et la bonne gouvernance des finances publiques.

L'alignement est faisable financièrement mais l'engagement des autorités étatiques et des fonctionnaires dans la lutte contre la corruption s'avère nécessaire. Cet engagement servira de contrepartie de cet alignement des grilles indiciaires et qui conduira sans doute à une augmentation des recettes publiques.

De nouvelles ressources financières possibles doivent être envisagées, à savoir:

- i. L'augmentation des recettes dans le secteur minier ;
- ii. La bonne gouvernance : améliorer le service public pour accroître les recettes publiques et lutter contre toutes formes de corruption ;
- iii. La redistribution du budget de l'Etat ;
- iv. L'amélioration du recouvrement fiscal

Conclusion partielle :

L'alignement des grilles indiciaires des fonctionnaires à Madagascar devrait être réalisé progressivement en fonction de la possibilité financière de

l'Etat. Cette possibilité dépend en premier lieu de la volonté politique des dirigeants.

2.8. CONCLUSIONS SUR LES MEILLEURES OPTIONS ET SCENARII DE MISE EN OEUVRE DE L'ALIGNEMENT DES GRILLES INDICIAIRES

En appui à ces 3 options d'alignement, une série de lois et de décrets devrait être élaborée puis présentée aux entités compétentes pour adoption. La capacité managériale de négociation et de revendication syndicale aussi devrait être renforcée.

2.8.1. MEILLEURES OPTIONS JURIDICO-ADMINISTRATIVES

Les meilleures options juridico-administratives peuvent être résumés en cinq points :

- Mise en place du Comité Directeur de l'Alignement des Grilles Indiciaires des Fonctionnaires (CDAGIF) ;
- Elaboration de « charte pour l'égalité des traitements indiciaires des fonctionnaires en vue de l'amélioration des services publics » ;
- Introduction dans les lois de finances successives du projet d'alignement progressif des grilles indiciaires en fonction de la capacité de négociation et de pression des organisations syndicales toute en envisageant l'intégration partielle dans la loi de finance de 2018 ;
- Elaboration et mise à jour des différents textes nécessaires ;
- Renforcement de capacités des leaders syndicaux en matière de lobbying, partenariat et mise en réseau des actions, communication, pilotage et suivi des actions revendicatives ainsi que la mobilisation des syndicats de base.

L'intégration du projet d'alignement des grilles indiciaires dans la loi de finances serait un meilleur scénario en attendant l'élaboration et la mise à jour de certaines lois notamment la *Loi Organique sur les*

Lois de finances.

2.8.2. MEILLEURS SCENARII FINANCIERS ET BUDGETAIRES

Les meilleurs scénarii financiers et budgétaires se résument en l'alignement en un seul tableau de grilles d'indices les plus favorables suivi d'augmentation par palliers de la valeur de point d'indice en fonction de la possibilité de l'économie nationale. Une concertation entre les différents corps lésés par l'actuelle grille doit être réalisée afin de déterminer l'ordre de priorité des corps concernés par un éventuel alignement surtout en ce qui concerne la catégorie VIII et IX à part l'alignement en grille unique mentionné au niveau de la première option.

Sur le plan revendication, en plus de la mise en place de grille indiciaire unique et de la consolidation, la priorité admet la mise en application de la loi concernant la nouvelle grille indiciaire élaborée en 2012.

2.9. RECOMMANDATIONS CONCRETES

Intégrant les éléments pertinents identifiés lors de différentes étapes de collecte d'information, l'étude aboutit à la formulation des quelques recommandations à l'endroit des syndicats, des autorités compétentes et des organisations de la société civile.

2.9.1. RECOMMANDATIONS A L'ENDROIT DES SYNDICATS

Il est du devoir de tout syndicat dorénavant, et dans l'esprit du slogan « Syndicat fort – Agent de développement durable », de se pencher sur la problématique de rémunération des tout travailleur, particulièrement dans le secteur privé, pour éviter tout acte de malversation quant à la prise de mesures appropriées pour répondre aux revendications salariales de la part des syndicats des travailleurs, et surtout, pour rassurer les syndicats patronaux dans le processus de négociation collective aux fins de décision finale appropriée du Gouvernement.

Aussi, les leaders syndicaux sont appelés vivement à s'entendre et à faire fonctionner ce mécanisme aussitôt que possible, sinon dans l'immédiat.

De plus, il est indispensable de faire mention des

dispositions de l'article 2 du Décret n°2005-057 du 25 janvier 2005 portant création d'un Comité National de Suivi de la Promotion de l'Emploi et de la Réduction de la Pauvreté qui stipule en son article 2, alinéa 2, point 5 : « de déterminer les mécanismes de fixation du salaire minimum inter-professionnel garanti. »

Le plan d'action pour les recommandations à l'endroit des syndicats se résume dans le tableau ci-dessous.

Tableau 25 : Recommandations à l'endroit des syndicats

ACTIONS	RESPONSABLES	ECHEANCES
Constitution du CDAGIF	Randrambao	mi- Juillet 2017
Remise officielle du document de l'étude auprès des organisations syndicales et officialisation du CDAGIF	Randrambao – CDAGIF – Partenaires	Juillet 2017
Vulgarisation du document de l'étude	Syndicats	Août 2017
Remise officielle du document de l'étude auprès des autorités compétentes	Syndicat - partenaires	Août 2017
Lobbying sur l'élaboration de charte pour l'égalité des traitements indiciaires des fonctionnaires en vue de l'amélioration des services publics	CDAGIF	Octobre 2017
Mise en réseau avec les sociétés civiles et renforcement de la communication	CDAGIF	Septembre 2017
Négociation entre les dirigeants et les syndicats	CDAGIF, CSFOP, Partenaires	Août 2017 Février 2018
Révision des textes et élaboration des nouveaux textes	CDAGIF Partenaire Technicien	Décembre 2017
Mobilisation en faveur de l'AGIF	Randrambao Syndicat de base	Septembre 2017 Avril 2018 1 ^{er} Mai 2018

2.9.2. RECOMMANDATIONS A L'ENDROIT DE L'ETAT

La première recommandation à l'endroit de l'Etat consiste à la décentralisation de la gestion financière des personnels de l'Etat. Cette décentralisation budgétaire cadre dans l'axe stratégique 1 du PND relative aux « Gouvernance, Etat de Droit, Sécurité, Décentralisation, Démocratie, Solidarité nationale ». ¹⁵ Cette perspective consiste à transférer la gestion du budget de rémunération des fonctionnaires au niveau des Ministères concernés. Ainsi, le rôle du Ministère des Finances et du Budget se focalise sur le cadrage stratégique, le contrôle de la conformité aux principes budgétaires y afférent notamment à la lutte contre les fonctionnaires fantômes.

L'autre recommandation à l'endroit de l'Etat se réca-

pitule à la mise en place de la bonne gouvernance, notamment :

- Le renforcement de la transparence ;
- Le renforcement de la lutte contre la corruption ;
- La lutte contre les fonctionnaires fantômes ;
- La redistribution du budget et la suppression des dépenses de luxe ;
- Le renforcement du dialogue de gestion ;
- Le renforcement de la lutte contre l'évasion fiscale ;
- La mise en valeur de l'exploitation de nos ressources naturelles ;

¹⁵ Plan National de Développement 2015 – 2019 page 57

- L'élaboration et la mise à jour des politiques et textes y afférents ;
- Le renforcement de l'allocation stratégique des ressources ;
- Le renforcement du contrôle de la gestion des finances publiques ;
- La promotion de la Politique Nationale de la Fonction Publique.

2.9.3. RECOMMANDATIONS A L'ENDROIT DES ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE

Les organisations de la société civile peuvent jouer un rôle important qui peut englober ce qui suit :

- Influencer les décideurs au moment de la définition de la priorité ;
- Fournir un feedback approprié sur les décisions budgétaires ;
- Renforcer le contrôle citoyen ;
- Faire un rapport sur tout soupçon de corruption ;
- Attirer l'attention sur le manque d'efficacité et le gaspillage de l'argent du peuple ;
- Renforcer le contrôle de la qualité des services publics.

CONCLUSION

La présente étude renforce les organisations syndicales à Madagascar dans la réalisation du projet « **Le syndicat fort – agent de développement durable** ». L’alignement des grilles indiciaires des fonctionnaires constitue la principale aspiration des agents de l’Etat depuis des années. Notons que le processus d’alignement de ces grilles indiciaires s’avère être une démarche continue susceptible d’amélioration au fil des années.

Cette étude contribue à la résolution de problématiques rencontrées, à savoir :

1. établir un état des lieux des grilles indiciaires des fonctionnaires ;
2. analyser l’environnement administratif et le cadre juridique régissant le traitement salarial des fonctionnaires ;
3. identifier les options d’alignement des grilles indiciaires des fonctionnaires ainsi que l’impact budgétaire y afférent.

Les principaux résultats nous ont permis de connaître qu’effectivement, l’hypothèse que nous avons mentionnée a été vérifiée, dont l’inégalité de traitement indiciaire des fonctionnaires. Cette situation se manifeste par l’existence de plusieurs types de grilles pour les mêmes catégories. Les résultats ont révélé une différence significative des grilles indiciaires surtout entre les corps des fonctionnaires à partir de la catégorie VIII jusqu’à la catégorie X.

Cette étude relate un vaste apport théorique concernant la rémunération des fonctionnaires à Madagascar. Les différents scénarii de mise en œuvre de l’alignement sont abordés soigneusement.

Néanmoins, ce travail présente certaines limites à savoir le non-disponibilité des données exactes concernant les effectifs par catégories et par classes de la part du Ministère des Finances et du Budget. La projection des effectifs à partir des données de l’année 2012 pourrait entraîner un biais d’information.

L’importance de cette étude réside dans le fait qu’elle ouvre une porte pour une étude plus poussée concernant la rémunération des agents de l’Etat à Madagascar. Ce document constitue ainsi un outil indispensable pour les organisations syndicales à Madagascar dans le cadre de lobbying et de la rénovation de la lutte syndicale.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Jean-Marc Sauvé, « Le principe d'égalité et le droit de la non-discrimination » ; Colloque organisé par le Défenseur des droits, 2015
- J. Rivero, « Rapport sur les notions d'égalité et de discrimination en droit public français », in Travaux de l'Association Henri Capitant, tome XIV, années 1961-1962, éd. Dalloz, 1965
- Paulin Ibanda Kabaka, « L'intervention de l'Etat dans l'économie : du laisser-faire à la régulation », édition HAL, 2016
- Ministère de la Fonction Publique Française, « Indice de Traitement Brut – Grille indiciaire dans la fonction publique de l'Etat, Mars 2017
- Cour de compte Française, « Finances et comptes publics, le budget de l'Etat en 2016, Résultats et gestion », Mars 2017
- Rapport d'enquête Wage Indicator, « Salaire à Madagascar », Février 2013

TEXTES DE REFERENCE

- Loi n°2003-011 du 03 septembre 2003 portant statut général des fonctionnaires
- Loi des Finances Initiales 2017
- Décret n°96-745 du 27.08.96 portant classement hiérarchique des corps de fonctionnaires
- Décret n°60-239 du 29.07.60 portant régime de rémunération des cadres de l'Etat.
- Décret 79-364 du 22 décembre 1979 fixant les grilles indiciaires de traitement des corps des fonctionnaires.
- Ordonnance 93-019 portant statut général des fonctionnaires,

BIOGRAPHIE SUCCINCTE DES AUTEURS

1. Dr RAKOTONIASY Jean Raymond, Spécialiste en gestion publique de l'ENAM, Master of business Administration INSCAE option finance, Doctorant à l'Ecole doctorale pour la Gestion des Ressources Naturelles et Développement, Ecole Supérieure des Sciences Agronomiques Antananarivo, Spécialiste en Santé Publique de l'Université Catholique de Louvain Belgique.

Domaine d'expertise : Management et finances publiques

2. RAKOTONANAHARY Onjaniaina, Economiste, spécialiste en Statistiques économiques et sociales.

Domaine d'expertise : Développement des méthodologies d'enquête et application des procédures administratives et financières.

3. RANDRIANAVALONA Rivomandimby Yvon, Magistrat de l'ordre administratif, spécialiste en science politique.

Domaine d'expertise : Conseiller juridique au CSFOP, expertise en Gestion des Ressources Humaines

4. Dr RANAIVOSOLOFO France, Vétérinaire Inspecteur, Président Commission juridique du CSFOP.

Domaine d'expertise : Renforcement de capacité des organisations syndicales et Législation.

5. Dr TSILIHY Raherijaona Odilon, Master of business Administration INSCAE option finance, Doctorat en Médecine, Spécialiste en santé publique et communautaire, Enseignant à l'université.

Domaine d'expertise : Management

ANNEXES

ANNEXES 1

TERMES DE REFERENCE POUR LA REALISATION DE L'ETUDE SUR L'ALIGNEMENT DES GRILLES INDICIAIRES DES FONCTIONNAIRES A MADAGASCAR

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le contexte actuel en matière de travail à Madagascar est marqué par l'élaboration de la politique nationale de réforme de la fonction publique. Les syndicats, en tant que partenaires sociaux, ont une place très capitale dans ce processus. En effet, leur mission consiste à promouvoir le respect des droits des travailleurs et la justice sociale dans le but de promouvoir le développement durable du pays.

Afin de réaliser leur mission, les plateformes syndicales (SSM, CTM), en collaboration avec la Friedrich Ebert Stiftung, ont bénéficié d'un appui financier de la part du Fonds Commun Multi-bailleurs dans le cadre du projet « **Le syndicat fort – agent de développement durable** ». Ce projet vise comme objectif de « **contribuer à la promotion de la bonne gouvernance au niveau national et à la base, en œuvrant pour une plus grande indépendance, une crédibilité accrue et une meilleure visibilité des organisations syndicales, avec une plus forte implication des travailleurs** ». Ce projet constitue une opportunité majeure pour consolider cette politique nationale de réforme de la fonction publique à travers la revalorisation et le traitement égalitaire des agents de l'Etat.

En effet, depuis des années, on a constaté des inégalités flagrantes concernant le traitement financier des fonctionnaires. Si les statuts particuliers pour certains corps professionnels sont les fruits du processus de négociation collective, la disparité des points d'indice dans les grilles indiciaires pour des catégories professionnelles de même niveau d'études constitue véritablement une inégalité de traitement qui est inacceptable. Cette situation est à l'origine de revendications syndicales sur la nécessité d'alignement des grilles indiciaires pour tous.

Le non disponibilité des données et des argumentaires comme outils de plaidoyer constitue un obstacle majeur pour la réussite des revendications

syndicales. A cet effet, une étude préalable sur la justification et la faisabilité de l'alignement des grilles indiciaires des fonctionnaires à Madagascar s'avère nécessaire dans le but de rendre disponible auprès des plateformes syndicales les informations requises.

Dans ce cadre, cette étude pose la question de recherche suivante :

- Qu'est-ce qui justifie l'alignement des grilles indiciaires sur le plan juridique et financier ? Quelles sont les catégories de travailleurs concernées ?
- Est-ce que l'alignement des grilles indiciaires est faisable sur le plan financier, managérial et juridique ?
- Quel est l'impact budgétaire de l'éventuel d'un projet d'alignement budgétaire dans le cas de mise en œuvre immédiate ?
- Quels scénarii juridiques, managériaux et financiers préconiser pour une mise en œuvre progressive de l'alignement : de combien de MGA par an, pendant combien d'années, avec quelle garantie juridique ? avec quelles autres mesures d'accompagnement ?

Pour réaliser cette étude, le projet procède à un recrutement de consultants ou de cabinet d'études.

II. OBJECTIFS

1. Objectif global du projet

Contribuer à la promotion de la bonne gouvernance au niveau national et à la base, en œuvrant pour une plus grande indépendance, une crédibilité accrue et une meilleure visibilité des organisations syndicales, avec une plus forte implication des travailleurs.

2. Objectif spécifique du projet

Renforcer des capacités institutionnelles, stratégiques et opérationnelles des syndicats afin de leur permettre d'être des partenaires incontournables de dialogue social œuvrant pour l'amélioration des conditions d'emploi et la durabilité de la croissance.

3. Résultat attendu

L'agenda syndical est alimenté par des réflexions économiques, sociales et politiques.

Indicateurs : le produit d'expertise sur le sujet d'actualité du secteur public est élaboré et partagé parmi les syndicats et leurs partenaires avant début juin 2017.

4. Outputs

4.1. *Rendre disponible les textes juridiques et autres documents relatifs à la réforme de la fonction publique, aux traitements égalitaires des agents de l'Etat et aux grilles indiciaires existantes à Madagascar avant 10 mars 2017.*

Indicateurs :

- ◆ 100% des textes internationaux disponibles
- ◆ 100% des textes nationaux disponibles

4.2. *Mettre à la disposition des plateformes syndicales les informations pertinentes concernant la justification juridique et financière de l'alignement des grilles indiciaires, avant 10 mars 2017.*

Indicateurs :

- ◆ Disponibilité des données de base nécessaires à l'alignement des grilles indiciaires

4.3. *Rendre disponible les résultats de l'étude économique axée sur l'impact budgétaire dudit alignement, avant 20 mars 2017*

Indicateurs :

- ◆ Disponibilité de rapport d'analyse de l'impact

budgétaire de l'alignement des grilles indiciaires

4.4. *Rendre disponible les résultats de l'étude de faisabilité financière, juridique et managériale de l'alignement avec proposition de différents scénarii de processus de mise en œuvre, avant 30 mars 2017.*

Indicateurs :

- ◆ Disponibilité de rapport d'analyse des scénarii du processus d'alignement des grilles indiciaires

III. LIVRABLES

Compte tenu des résultats de l'étude, les syndicats vont disposer de cinq documents concernant la faisabilité de l'alignement des grilles indiciaires permettant de bien mener toute les négociations et revendication y afférentes.

Ces cinq documents sont composés de :

1. Document juridico-administratif compilant les textes et documents administratifs en relation avec le projet d'alignement des grilles indiciaires ;
2. Document technique relatant les corps concernés, leurs effectifs respectifs, ainsi que le gap indiciaire à combler ;
3. Document financier révélant l'impact budgétaire de l'alignement ;
4. Document holistique présentant les scénarii du processus d'alignement, avec les garanties juridico-managériales nécessaires ;
5. Un résumé exécutif.

IV. MÉTHODOLOGIE PROPOSEE

- Recherche documentaire
- Revue documentaire
- Interview, focus group auprès des entités et agents concernés (axés plutôt sur la faisabilité)

- Analyse juridico-économique et proposition de scénarii
- Synthèse et recommandations particulières

V. MODALITES PRATIQUES

1. Les consultants ou cabinet désirant postuler devraient remplir les critères suivants :

- ◆ Etre constitué légalement : NIF, STAT
- ◆ Etre en règle vis à vis de la fiscalité
- ◆ Disposer des ressources humaines nécessaires pour la réalisation de l'étude

2. Profil des intervenants : 3

- o 01 juriste publiciste, ayant des expériences en analyse et formulation de textes juridiques
- o 01 spécialiste en management public et ayant eu des expériences en matière de réforme de l'administration (conception ou mise en œuvre ou évaluation)
- o 01 économiste spécialisé en finances publiques

3. Cibles :

- ◆ Les agents de l'Etat lésés par l'actuelle grille indiciaire
- ◆ Les responsables au niveau du Ministère de la fonction publique
- ◆ Les responsables au niveau du Ministère des Finances et du Budget
- ◆ Les fédérations syndicales des différents corps de fonctionnaires sans exception.

VI. Echancier :

- Offre technique et financière : 15 mars
- Conclusion du contrat pour l'étude : 17 mars
- 1er draft de l'étude : rapport d'analyse de l'impact budgétaire : 04 avril
- 2è draft de l'étude : rapport d'analyse des scénarii du processus d'alignement : 14 avril
- Présentation du 2è draft de l'étude à la conférence : 21 avril
- Finalisation de l'étude et rapport final : 28 avril
- Débat télévisé : JEUDI 27 avril

ANNEXES 2

RUBRIQUES DE TRAITEMENT DES AGENTS DE L'ETAT (SOUCHE D'UN BON DE CAISSE)

500	SOLDE SALAIRE TRAITEMENT	703	RETENUE CERCLE SZP AMBOSITRA
501	COMPLEMENT SPECIAL DE SALAIRE	704	RETENUE CERCLE ESZP MORAMANGA
502	MAJORATION 78.058	705	RETENUE CERCLE RESEP ANTANANARIVO
504	MAJORATION 79.366	706	RETENUE I.R.S.A 1
505	SOLDE SPECIALE PROGRESSIVE	707	RETENUE RESPONSABILITE TRESOR 9
507	SOLDE SPECIALE ET PRIME ENTRETIEN	710	RETENUE LOGEMENT BUDGET GENERAL 5
512	INDEMNITE FORFAITAIRE RESIDENCE	711	RETENUE AMEUBLEMENT BUDGET GENERAL 5
515	INDEMNITE INTERIMAIRE JUSTICE	712	RETENUE FONDS COMMUN 9
517	INDEMNITE FORFAITAIRE ENSEIGNEMENT	713	RETENUE FRIGIDAIRE BUDGET GENERAL 5
518	HEURES DE SUPPLEANCE	714	RETENUE EAU ET ELECTRICITE 9
519	INDEMNITE CHARGES ADMINISTRATIVES	715	RETENUE HÔPITAL 2
520	INDEMNITE RESPONSABILITE PECUNIAIRE GESTION	716	STE COOP. CONSOM. TOAMASINA 9
523	LISTE CIVILE	718	RETENUE SEIMAD FIANARANTSOA 3
524	INDEMNITE CHIFFRE TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES	719	RETENUE SEIMAD MANANJARY 3
526	INDEMNITE MINISTRE	720	RETENUE DELEGATION DE SOLDE 9
528	INDEMNITE REPRESENTATION NOURRITURE	721	ORDRE DE RECETTE BUDGET GENERAL 9
530	INDEMNITE DE RISQUES	722	ORDRE DE RECETTE ANTANANARIVO 9
535	FRAIS DE POURSUITE	723	ORDRE DE RECETTE FIANARANTSOA 9
536	CHARGES MILITAIRES ANCIEN	724	ORDRE DE RECETTE MAHAJANGA 9
537	INDEMNITE FORFAITAIRE STAGIAIRE	725	ORDRE DE RECETTE TOAMASINA 9
538	REMISES	726	ORDRE DE RECETTE TOLIARA 9
539	TRAVAUX ET HEURES SUPPLEMENTAIRES	727	ORDRE DE RECETTE ANTSIRANANA 9
540	INDEMNITE OBSERVATION METEO ET LIMNIME	728	RETENUE SEIMAD MANAKARA 3
541	INDEMNITE HUISSIER AUDIENCIER	729	RETENUE TOAMASINA 3
543	INDEMNITE TRADUCTION LANGUE	740	RETENUE AVANCE DE SOLDE 9
544	INDEMNITE DE FONCTION	741	RETENUE AVANCE DE DEPLACEMENT 9
545	INDEMNITE VISITE NAVIRE	742	RETENUE CESSION DE SALAIRE 9
546	INDEMNITE ARRAISONNEMENT NAVIRE	743	RETENUE MUTUELLE 9
547	INDEMNITE POUR VACATION	744	RETENUE COLLECTE DECES 9
548	RECOMPENSE ACTIVITES PARA- POST-SCOLAIRES	745	RETENUE CAISSE CENTRALE CREDIT AGRICOLE 9
549	INDEMNITE PILOTAGE LAMANAGE	746	RETENUE ABONNEMENT TRANSPORT 9
550	INDEMNITE SPECIAL OPJ	747	RETENUE ETUDE NOURRITURE LOGEMENT 9
551	INDEMNITE SERVICES AERIENS	748	RETENUE BIBLIOTHEQUE 9
553	INDEMNITE DE POLYVALENCE	749	RETENUE BOURSE STAGIAIRE 9
554	PRIME TECHNIQUE OU RENDEMENT	750	RETENUE SEIMAD MAHAJANGA 3
555	PRIME D'ENGAGEMENT RENGAGEMENT	751	AVANCE 75 TRESOR ANTANANARIVO 9
556	PROTECTION AERIENNE	752	AVANCE 75 TRESOR FIANARANTSOA 9
557	INDEMNITE INSPECTEUR DE NAVIGATION MARITIME	753	AVANCE 75 TRESOR TOAMASINA 9
558	COMMISSION D'EXAMEN	754	AVANCE 75 TRESOR MAHAJANGA 9
559	PRIME ALLOCATION MENSUELLE FORFAITAI	755	AVANCE 75 TRESOR TOLIARA 9

560	EMOLUMENTS HOSPITALIERS	756	RETENUE ACHAT VEHICULE ADMINISTRATIF 9
561	PRIME ETUDES MILITAIRES SUPERIEURES	757	AVANCE 75 TRESOR ANTSIRANANA 9
562	INDEMNITE MEDECINS MILITAIRES	758	RETENUE CESSION EFFETS 9
563	INDEMNITES SERVICES RENDUS	759	IMPUTATION 9
570	INDEMNITE LOGEMENT AMEUBLEMENT	760	RETENUE SEIMAD TOLIARA 3
580	INDEMNITE DE SUJETION	761	RETENUE ACHAT AUTOMOBILE 9
581	INDEMNITE DE SPECIALISATION INFORMATIQUE	762	RETENUE SEIMAD ANTSIRANANA 3
582	INDEMNITE DE SPECIALISATION FINANCES	764	OPPOSITION TRESOR 7
583	INDEMNITE COMPENSATRICE	765	RETENUE SEIMAD 3
600	REGULARISATION	769	RETENUE OFFICE HABITAT ECONOMIQUE 9
603	INDEMNITE LICENCIEMENT	770	RETENUE PENSION RETRAITE C.R.C.M. 8
610	ALLOCATIONS FAMILIALES	772	RETENUE PENSION C.P.R. 8
611	SUPLEMENT FAMILIAL TRAITEMENT	773	RETENUE SECURITE SOCIALE 8
612	REMBOURSEMENT VALEUR BAGAGES EGARES	776	RETENUE PI CAISSE RETRAITE P.N.A.C. 8
614	REMBOURSEMENT FRAIS HOSPITALISATION	779	RETENUE PI VALIDATION SERVICE 8
615	REMBOURSEMENT FRAIS MEDICAUX	780	RETENUE LOGEMENT PCE ANTANANARIVO 5
616	FRAIS DEPLACEMENT TEMPORAIRE	781	RETENUE AMEUBLEMENT PCE ANTANANARIVO 5
617	INDEMNITE REPRESENTATION TRANSPORT	783	RETENUE LOGEMENT PCE FIANARANTSOA 5
618	FRAIS DEPLACEMENT DEFINITIF	784	RETENUE AMEUBLEMENT PCE FIANARANTSOA 5
621	INDEMNITE ABSENCE TEMPORAIRE	785	RETENUE FRIGIDAIRE PCE FIANARANTSOA 5
622	INDEMNITE INSTALLATION PROVISOIRE	786	RETENUE LOGEMENT PCE TOAMASINA 5
623	DEPLACEMENT PERCEPTION IMPÔTS	787	RETENUE AMEUBLEMENT PCE TOAMASINA 5
624	INDEMNITE SPECIALE OBLOG. CONST.	788	RETENUE FRIGIDAIRE PCE TOAMASINA 5
625	INDEMNITE SESSION OU DEPLACEMENT	789	RETENUE LOGEMENT PCE MAHAJANGA 5
626	INDEMNITE CHERTE DE VIE	790	RETENUE AMEUBLEMENT PCE MAHANJANGA 5
629	INDEMNITE REPRESENTATION	791	RETENUE FRIGIDAIRE PCE MAHAJANGA 5
630	INDEMNITE REPRES. GENS DE MAISON	792	RETENUE LOGEMENT PCE TOLIARA 5
641	INDEMNITE ACCIDENT DE TRAVAIL	793	RETENUE AMEUBLEMENT PCE TOLIARA 5
642	INDEMNITE DE CYCLISTE	794	RETENUE FRIGIDAIRE PCE TOLIARA 5
644	FRAIS DE SCOLARITE	795	RETENUE LOGEMENT PCE ANTSIRANANA 5
645	INDEMNITE ENTRETIEN ECLAIRAGE	796	RETENUE AMEUBLEMENT PCE ANTSIRANANA 5
646	CHARGES MILITAIRES	797	RETENUE FRIGIDAIRE PCE ANTSIRANANA 5
647	ALLOCATION PRENATALE	798	RETENUE CONTRIBUTION ENTRETIEN LOGEMENT 5
648	PRIME A LA NAISSANCE	800	PC. VALIDATION SERVICE 5
649	DELEGATION DE SOLDE	801	PC. RETRAITE C.R.C.M. 8
650	INDEMNITE COSTUME EQUIPEMENT HABILLEMENT	802	PC. RETRAITE C.P.R. 8
652	INDEMNITE TRAVAIL INSALUBRE	803	PC. CAISSE RETRAITE P.N.A.C. 8
657	INDEMNITE SEPARATION STAGIAIRE	804	PC. CNaPS 8
671	BOURSE	805	PC. ACCIDENT TRAVAIL CNaPS 8
701	RETENUE POUR ŒUVRES SOCIALES 6	806	PC. CHARGES FAMILLE CNaPS 8
702	RETENUE CERCLE ENGI FORT-DUCHESNE	872	RETENUE FRIGIDAIRE PCE ANTANANARIVO 5

ANNEXES 3

LISTE DES DECRETS FIXANT LES STATUTS PARTICULIERS DES CORPS DE CADRES DES FONCTIONNAIRES

Références	Intitulés	Modalités/Indices Stagiaire et Exceptionnel	Modifications, Références
D. 60-471 du 23.11.60	Adjoints d'Administration	Avis CSFOP	Complété par D. 62-310 du 28.06.62, D. 63-637 du 27.11.63, D. 65-012 du 13.01.65, D. 64-148 du 20.04.64,
D. 61-542 du 11.10.61	Adjoints d'administration Académique	Avis CSFOP 380 à 800 (CE 1)	Complété par D 63-480 du 30.07.63, D. 63-480
D. 66-173 du 30.03.66	Adjoints d'administration Pénitentiaire	Avis CSFOP 380 à 800 (CE 1)	
D. 61.101 du 22.02.61	Adjoints du Chiffre	Avis CSFOP 380 à 800 (CE 1)	Complété par D. 62-350 du 13.07.62,
D. 62-457 du 14.09.62	Adjoints de la Marine marchande	Avis CSFOP 380 à 800 (CE 1)	Modifié par D 69-249 du 17.06.69
D. 62-650 du 21.12.62	Adjoint technique d'Agriculture	Avis CSFOP 380 à 800 (CE 1)	
D. 65-512 du 07.07.65	Adjoint technique de Coopération	Avis CSFOP 380 à 800 (CE 1)	
D. 64-371 du 09.09.64	Adjoints techniques d'Hygiène et d'Assainissement	Avis CSFOP 380 à 800 (CE 1)	Complété par D. 68-290 du 11.06.68
D. 63-180 du 23.03.63	Ingénieurs des Eaux et Forêts -Ingénieur -Ingénieur Principal en Chef	Avis CSFOP Ingénieurs : 575 à 1500 (CE1) Ingénieurs principaux et en Chef : 10700 à 1750 (CE1)	Complété par D. 64-369 du 09.09.64
D. 62.516 du 10.10.62	Adjoints techniques des Eaux et Forêts	Avis CSFOP 380 à 800 (CE 1)	Modifié et complété par D. 63- 673 du 18.12.63, Complété par D. 64-369 du 09.64, Complété par D. 65-068 du 02.03.65
D. 63-475 du 30.07.63	Adjoints technique du Service Géographique	Avis CSFOP 380 à 800 (CE 1)	
D. 61.236 du 24.05.61	Adjoints techniques des Travaux Publics	Avis CSFOP 380 à 800 (CE 1)	Complété par D. 62-657 du 21.12.62, Modifié par D. 66-200 du 19.04.66, D. 64-500 du 25.11.64
D. 63-169 du 06.03.63	Adjoints techniques de la météorologie	Avis CSFOP 380 à 800 (CE 1)	Modifié par D.63-469 du 30.07.63
D. 62-507 du 05.10.62	Adjoints techniques des Mines, Géologie, Hydrogéologie et des	Avis CSFOP 380 à 800 (CE 1)	

	Techniques industrielles		
D. 62-308 du 28.06.62	Adjoints techniques de la Statistique	Avis CSFOP 380 à 800 (CE 1)	
D. 62-515 du 10.10.62	Adjoints technique d'Equipement Rural	Avis CSFOP 380 à 800 (CE 1)	
D. 62-517 du 10.10.62	Adjoints techniques de l'Elevage	Avis CSFOP 380 à 800 (CE 1)	Modifié par D. 64-324 du 12.08.64, Modifié par D. 65-064 du 02.03.65, Modifié par D. 65-734 du 24.11.65
D. 63-279 du 15.05.63	Administrateurs civils	Avis CSFOP 380 à 800 (CE 1)	Modifié par D. 64-203 du 20.05.64.
D. 2006-340 du 30.05.06	Administrateurs civils	Avis CSFOP 1600 à 3450 (CE2)	Ind. Log=100.000 / Ind. suj=40.000 / Ind. Entretien= 100.000 / Ind. transp= 60.000Ar
D. 2003-991 du 30.09.03	Administrateurs des services Financiers	Avis CSFOP 950 à 2325 (CE 1)	
D. 2005-397 du 28.06.05	Corps du personnel de l'Administration Judiciaire -Greffier en Chef Concepteur -Greffier en Chef -Greffier	Avis CSFOP Greffiers en Chef Concepteurs (A1) : 950 à 2325 (CE2) Greffiers en Chef Réalisateur (A3) : 750 à 1850 (CE2) Greffiers en Chef des services judiciaires (A3) : 650 à 1750 (CE2) Greffiers des services judiciaires (B1) : 605 à 1600 (CE2). Assistants services judiciaires (C1) : 380 à 1020 (CE2)	Modalités d'application : D. n°2007-1108 du 18.12.07 (Greffier Concepteur : Ind. Technicité= 100.000Ar / Ind suj. 100.000Ar / Ind astr. 110.000Ar) (Greffier serv. Judic. Ind. Suj= 95.000Ar, Ind. Astr.= 105.000Ar) (Ind. Compens frais de transp.= 10.000Ar)
D. 2003-715 du 01.07.03	Agents pénitenciers	MJ 750 à 1900 (CE5) CE2= 1750	
D. 2003-710 du 01.07.03	Inspecteurs et Inspecteurs généraux Administration Pénitentiaire	MJ 1400 à 3100 (CE5) CE2= 2800	
D. 2003-711 du 01.07.03	Contrôleurs Administration Pénitentiaire	MJ 950 à 2250 (CE5) CE2= 2100	
D. 2003-712 du 01.07.03	Educateurs spécialisés Administration Pénitentiaire	MJ 950 à 2250 (CE5) CE2= 2100	
D. 2003-713 du 01.07.03	Greffiers Comptables Administration Pénitentiaire	MJ 850 à 2050 (CE5)	

		CE2= 1900	
D. 2003-714 du 01.07.03	Encadreurs Administration Pénitentiaire	MJ 850 à 2050 (CE5) CE2= 1900	
D. 2003-716 du 01.07.03	INDEMNITES	MJ Log : (Insp et Insp Gén = 100.000Ar / Contr et Educ = 95.000Ar / Greff-Comptable et Encadr = 80.000Ar / Agent Pénit = 70.000Ar	
D. 61-102 du 22.02.61	Attachés du Chiffre		Complété par D. 64-366 du 09.09.64
D. 66-156 du 28.03.68	Attachés des Affaires Etrangères	Avis CSFOP 525 à 1250 (CE1)	
D. 64-465 du 22.10.64	Agents Diplomatiques -Secrétaire aux AE -Conseiller aux AE -Ministre Plénipotentiaire	Avis CSFOP 950 à 2225	
D. 76-345 du 09.10.76	Aides Sanitaires	Avis CSFOP 125 à 215 (CE1)	
L.O. n°2000-025 du 19.12.2000	Organisation et Fonctionnement de l'Assemblée Nationale		
Arrêté n°004 du 27.01.97	Statut général du Personnel de l'Assemblée Nationale : -Administrateur des services A.N. -Attaché des services -Secrétaire Rédacteur des services -Employé des services de l'AN	Administrateurs des services de l'AN Attachés des services de l'AN Secrétaires rédacteurs de l'AN Secrétaires des services de l'AN Employés des services de l'AN	(Modifié par Arrêté n°16 du 30.05.97) Pas de précision
D. 66-102 du 02.03.66	Assistants sociales Diplômées d'Etat	Avis CSFOP 380 à 800 (CE1)	
D. 61-543 du 11.10.61	Attachés d'administration académique	Avis CSFOP 525 à 1250 (CE1)	Modifié et complété par D. 64-202 du 20.05.64
D. 60-470 du 23.11.60	Attachés d'administration	Avis CSFOP 525 à 1250 (CE1)	Complété par D 66-449 du 08.11.66
D. 60-471 du 23.11.60	Adjoints d'administration	Avis CSFOP 380 à 800 (CE1)	
D. 60-472 du 23.11.60	S.P. Cadre des Assistants d'administration	Avis CSFOP 250 à 500 (CE1)	
D. 60-473 du 23.11.60	S.P. Cadre des Assistants d'administration	Avis CSFOP 150 à 300 (CE1)	
D. 61-414 du	Cadre des Chefs de bureaux	Avis CSFOP	Complété par D. 62.143 du

27.07.61	des Services financiers	525 à 1250	21.03.62
D. 65-388 du 19.05.65	Corps des Chefs Opérateurs de Centre mécanographes	Avis CSFOP 380 à 800 (CE1)	
D. 80-004 du 07.01.80	Corps Conseillers à la Jeunesse et Education Populaire	Néant 605 à 1550 (CE1)	
D. 80-003 du 07.01.80	Corps des Coordonnateurs de la JEP	Néant 500 à 1020	
D. 61-004 du 05.01.61	Cadre des Inspecteurs des Contributions directes	Avis CSFOP 450 à 1250 (hors péréquation : CE=1200-1300- 1400-1500, par D. modificatif)	Modifié et complété par D. 61-633 du 29.11.61 / Complété par D. 63-334 du 12.06.63 / Complété D. 64-329 du 12.08.64
D. 60-512 du 21.12.60	Cadre des Contrôleurs des Contributions directes	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 61-635 du 29.11.61	Cadre des Inspecteurs des Contributions Indirectes	Avis CSFOP 450 à 1500	
D. 61-521 du 13.09.61	Cadre des Contrôleurs des Contributions indirectes	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 61-443 du 31.07.61	Cadre des Contrôleurs des Domaines et Propriété Foncière	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 61-160 du 15.03.61	Cadre des Contrôleurs douaniers	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 61-159 du 15.03.61	Cadre des Inspecteurs des douanes	Avis CSFOP 450 à 1250	
D. 61-588 du 02.11.61	Cadre des Contrôleurs de l'Enregistrement et des timbres	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 61-014 du 11.01.61	Cadre des Contrôleurs d'Etat	Avis CSFOP 725 à 1300	
D. 61-279 du 03.06.61	Cadre des Contrôleurs des prix et des enquêtes économiques	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 62-297 du 28.06.62	Cadre des Contrôleurs techniques des P&T	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 62-296 du 28.06.62	Contrôleur de la branche d'exploitation des P&T	Avis CSFOP 380 à 800	
D.	Cadre des Inspecteurs du Travail		
D.	Cadre des Contrôleurs du Travail		
D.	Cadre des Inspecteur de l'Elevage		
D. 61-486 du 23.08.61	Cadre des Contrôleurs du Trésor	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 2003-412 du 27.03.03	Corps des cadres de Planification : -Planificateur Principal	Avis CSFOP Plan Ppl : 1225- 2625	

	-Planificateur -Attaché de Planification -Adjoint technique de Planification	Planifi : 850 à 2225 Att P : 750 à 1850 Adj. Tec : 605 à 1600	
D. 96-746 du 27.08.96	Corps des Concepteurs	Néant 950 à 2325	
D. 96-747 du 27.08.96	Corps des Réalisateurs	Néant 750 à 1850	
D. 97-052 du 20.01.97	Corps des Réalisateurs Adjoints	Néant 650 à 1700	
D. 96-748 du 27.08.96	Corps des Techniciens Sup.	Néant 605 à 1600	
D. 96-749 du 27.08.96	Corps d'Encadreur	Néant 500 à 1550	
D. 96-750 du 27.08.96	Corps d'Opérateurs	Néant 380 à 1020	
D. 96-751 du 27.08.96	Corps des Sous-opérateurs	Néant 275 à 675	
D. 63-479 du 30.07.63	Cadre des Economes des Etablissements Scolaires	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 62-497 du 05.10.62	Cadre des Economes des Hôpitaux	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 63-452 du 17.07.63	Cadre des Experts-vérificateurs en prothèse et orthopédie et des agents de maîtrise en prothèse dentaire et maxillo-faciale	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 62-313 du 28.06.62	Cadre des Géomètres	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 61-067 du 01.02.61	Cadre Greffier en Chef et Secrétaire-Rédacteurs	Avis CSFOP Gref Chef: 600 à 850 Secr réd : 380 à 800	
D. 63-087 du 06.02.63	Cadre des Infirmiers et infirmières		
D. 62-649 du 21.12.62	Cadre des Ingénieurs d'Agriculture		
D. 62.513 du 10.10.62	Cadre Employé technique d'équipement rural	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 63-179 du 13.03.63	Ingénieur Equipement rural	Avis CSFOP Ingénieur : 575 à 1500 Ingénieur principal : 700 à 1750	
D. 62-513 du 10.10.62	Cadre Employé technique en équipement rural	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 63-474 du 30.07.63	Cadre Ingénieur géographe : -Ingénieur géographe	Avis CSFOP Ing Géog : 575 à	

	-Ingénieur en Chef et Principal Géographe	1380 Ing Chef et Ingénieur principaux géographe : 700 à 1750	
D. 63-042 du 23.01.63	Cadre Ingénieur géologue et hydrogéologue	Avis CSFOP Ingénieur géologue : 575 à 1500 Ingénieur principal et Ingénieur en Chef: 700 à 1750	Modifié et complété par D. 69-240 du 17.06.69
D. 64-335 du 12.08.64	Cadre des Ingénieurs de la météorologie	Avis CSFOP Ingénieur météo : 575 à 1500 Ingénieur principal et Ingénieur en Chef: 700 à 1750	Modalités recrutement D. 64-336 du 12.08.64
D. 63-041 du 23.01.63	Cadre Ingénieurs des Mines et Techniques Industrielles	Avis CSFOP Ingénieur mines & T.I. : 575 à 1500 Ingénieur principal et Ingénieur en Chef: 700 à 1750	
D. 63-189 du 20.03.63	Cadre Adjoint technique Navigation aérienne	AVIS CSFOP 380 - 800	
D. 66-043 du 18.01.66	Corps Ingénieur Navigation aérienne	Avis CSFOP Ingénieur N. A. : 575 à 1500 Ingénieur principal et Ingénieur en Chef: 700 à 1750	
D. 62-647 du 21.12.62	Cadre Ingénieur du service Topographie	Avis CSFOP Ingénieur Topo : 575 à 1500 Ingénieur principal et Ingénieur en Chef: 700 à 1750	
D. 61-451 du 31.07.61	Cadre Ingénieur des T.P.	Avis CSFOP Ingénieur T.P. : 575 à 1500 Ingénieur principal et Ingénieur en Chef: 700 à 1750	Modifié et complété par D. 62-286 du 13.06.62 / Complété par D. 63-413 du 05.07.63 / Modifié par D. 64-501 du 25.11.64 / Complété par D. 65-502 du 07.07.65
D. 65-379 du	Corps Inspecteur de l'élevage	Avis CSFOP	

19.05.65		575 à 1500	
D. 61-226 du 19.05.61	S.P. cadre Inspecteur du travail et des L.S.	Avis CSFOP 700 à 1750	
D. 61-227 du 19.05.61	S.P. cadre Contrôleur du travail		
D. 82-401 du 27.09.82	S.P. corps des Contrôleurs généraux & Commissaire Police	Néant 1020 à 2220	
D. 82-404 du 27.09.82	S.P. corps des Brigadiers et agents de Police	Néant 380 à 730	Modifié par D. 2002-1549 du 03.12.02
D. 2002-1548 du 03.12.2002	S.P. corps des Inspecteurs de Police	Néant	
D. 62-233 du 29.05.62	S.P. cadre de l'Inspection d'Etat : -Inspecteur d'Etat -Inspecteur d'Etat Adjoint -	Avis CSFOP Inspecteur d'Etat : 1200 à 1800 Inspecteur d'E. Adjoint : Stg 750 > Insp d'E. Adj.= 1050	Modifié par D. 67-531 du 28.11.67, rectifié par D. 68-074 du 06.02.68 / Modifié par D. 71-132 du 16.03.62
D. 67-531 du 28.11.67	S.P. corps des Inspecteurs d'Etat	Avis CSFOP 1200 à 2000 Inspecteur d'E. Adjoint : 1 ^{er} éch.=900 > IEA = 1350	D. 62-233 du 29.05.62 et 63-500 du 14.08.63 sont abrogés
Ord. 92-005 du 07.07.92	S. Spécial corps des Inspecteur d'Etat	Néant 2150 à 3000	
D. 96-1214 du 27.11.96	S.P. corps Inspecteur de la Jeunesse et Sport.	Néant 950 à 2325	
D. 2003-710 du 01.07.03	Statut personnel corps des Inspecteurs et Inspecteurs généraux de l'administration pénitentiaire	Néant 1400 à 3100	
D. 60-504 du 16.12.60	S.P. cadre Officier de Police	Avis CSFOP Officier de Police Adjoint : 380 à 800 Officier de Police : 465 à 850	Abrogé par D. 82-402 du 27.09.82 Nouvelle grille : 645 à 1310
D. 62-295 du 28.06.62	S.P. cadre Inspecteur des P&T	Avis CSFOP Inspecteur : 450 à 1250 Inspecteur ppal et en Chef : 775 à 1750	
D. 62-098 du 28.02.62	S.P. cadre Inspecteur du Trésor	Avis CSFOP 450 à 1500	Modif et compl par D. 69-241 du 17.06.69
D. 61-545 du 11.10.61	S.P. cadre Instituteur	Avis CSFOP 430 à 850	Compl par D. 67-293 du 19.07.67
D. 63-086 du	S.P. Intendant des hôpitaux	Avis CSFOP	

06.02.63		525 à 1500	
D. 69-248 du 17.06.69	S.P. corps Maître et Maîtresse d'éducation physique	Avis CSFOP 470 à 950	
D. 61-463 du 14.08.61	S.P. cadre Maître de Port	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 62-070 du 14.02.62	S.P. cadre Médecin diplômé d'Etat	Avis CSFOP 700 à 1750	
D. 64-363 du 09.09.64	S.P. corps Médecin diplômé d'Université	Avis CSFOP 575 à 1500	
D. 64-099 du 26.03.64	S.P. cadre Médecin diplômé Ecole de médecine et Pharmacie de Tana	Avis CSFOP 470 à 950	
D. 2010-0119 du 11.03.2010	Grille indiciaire des médecins, Chirurgien-dentiste et pharmacien diplômés d'Etat	Néant Médecin généraliste : 1600 à 3450 (VIII) Médecin spécialiste : 1750 à 3600 (IX)	
D. 61-417 du 27.07.61 du 27.07.61	S.P. cadre Percepteur des finances	Avis CSFOP 250 à 500	Modif par D. 2011-448 du 09.09.2011 650 à 1750
D. 63-129 du 27.02.63	Règlement des cadres du personnel de la Radiodiffusion	Avis C.A. Cat A1 : 700 à 1750 Cat. A' : 575 à 1500 Cat. B : 380 à 800 Cat. C. : 250 à 500 Cat. D. : 150 à 300	
D. 64-100 du 26.03.64	S.P. cadre des Pharmaciens diplômés de l'Ecole de médecine & pharmacie	Avis CSFOP 470 à 950	
D. 2003-455 du 08.04.03	Inspecteur Général de Police	Néant 1550 à 3450	
D. 2003-457 du 08.04.03	Inspecteur de Police	Néant 950 à 1600	
D. 61-366 du 13.07.61	S.P. Professeur Licenciés	Avis CSFOP 525 à 1250	
D. 63-096 du 06.02.63	S.P. cadre Professeur technique Adjoint des Centres d'Approvisionnement	Avis CSFOP 430 à 850	
D. 65-380 du 19.05.65	S.P. corps des Programmeurs sur ensemble électronique des Centres Mécanographiques	Avis CSFOP 525 à 1250	
D. 65-407 du 02.06.65	S.P. Prote de l'Imprimerie nationale	Avis CSFOP 525 à 1250	
D. 61-484 du 23.08.61	S.P. cadre des Protes et Sous-protes de l'IN		

D. 61-171 du 22.03.61	S.P. cadre des Officiers de Paix	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 62-349 du 13.07.62	S.P. cadre des Sages-femmes	Avis CSFOP 250 à 500	Modif D. 62-635 du 05.12.62
D. 62-520 du 10.10.62	S.P. cadre Sages-femmes Diplômées d'Etat	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 61-415 du 27.07.61	S.P. cadre Sous-Chef de Bureau des services financiers	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 65-331 du 14.04.65	S.P. corps Vétérinaires-Inspecteurs	Avis CSFOP 700 à 1750	Remplaç par D. 69-057 du 07.02.69
D. 60-516 du 21.12.60	S.P. cadre d'agent d'Assiette des Contributions directes	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 61-523 du 13.09.61	S.P. cadre Préposé et brigadier des Contributions indirectes	Avis CSFOP 125 à 300	
D. 64-372 du 09.09.64	S.P. cadre Agent de constatation des Douanes		
D. 61-589 du 02.11.61	S.P. cadre Agent de constatation des Enregistrement & Timbres		
D. 61-110 du 22.02.61	S.P. cadre Agent d'encadrement Admin Pénit	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 62-298 du 28.06.62	S.P. cadre Agent d'Exploitation P&T	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 62-490 du 05.10.62	S.P. cadre Agent techniques d'Agriculture	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 65-513 du 07.07.65	S.P. cadre Agent technique de coopération	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 62-492 du 05.10.62	S.P. cadre Agent Technique des Eaux & Forêts	Avis CSFOP 250 à 500	Compl par D. 63-686 du 24.12.63 / Modif par D. 64-499 du 25.11.64
D. 62-514 du 10.10.62	S.P. cadre Agent technique Equipement rural	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 62-491 du 05.10.62	S.P. cadre Agent technique Météo	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 62-506 du 05.10.62	S.P. cadre Agent technique des Mines, Géologie, hydrogéologie et Techniques industrielles	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 63-242 du 02.05.63	S.P. cadre Agent technique N.A.	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 62-299 du 28.06.62	S.P. cadre Agent technique P&T	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 62-312 du 28.06.62	S.P. cadre Agent technique de la Topographie	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 61-413 du 30.11.63	S.P. cadre Agent technique des Travaux publics	Avis CSFOP 250 à 500	Modif par D. 64-502 du 25.11.64
D. 60-472 du 23.11.60	S.P. cadre Assistant d'Administration		
D. 62-518 du	S.P. cadre Assistant	Avis CSFOP	Modif par D. 63-672 du

10.10.62	d'Elevage	250 à 500	18.12.63
D. 63-450 du 17.07.63	S.P. cadre Assistant d'hygiène et d'assainissement	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 63-453 du 17.07.63	S.P. cadre Assistant et assistante de Santé	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 61-444 du 31.07.61	S.P. cadre Assistant-rédacteur des Domaines	Avis CSFOP 250 à 500	Modif par D. 64-153 du 20.04.64 (et D. 63-642 du 27.11.63, et D. 63-295 du 22.05.63)
D. 61-068 du 01.02.61	S.P. cadre Assistant des services judiciaire	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 62-307 du 28.06.62	S.P. cadre Assistant de la Statistique	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 63-454 du 17.07.63	S.P. cadre Infirmier(ère) de l'assistance médicale	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 62-521 du 10.10.62	S.P. cadre Infirmière visiteuse diplômée d'Antananarivo	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 61-544 du 11.10.61	S.P. cadre Instituteur Institutrice		Abrogeant cert. dispos. par D. 63-444 du 15.07.63
D. 60-505 du 16.12.60	S.P. cadre Inspecteur de la Sécurité	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 61-173 du 22.03.61	S.P. cadre Inspecteur des services techniques de la Sécurité nationale	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 61-464 du 14.08.61	S.P. cadre Maître de Phare		
D. 66-157 du 28.03.66	S.P. cadre Maîtresse d'enseignement ménager	Avis CSFOP 250 à 500	Abrogeant cert. dispos. par D. 69-062 du 18.02.69
D. 62-230 du 29.05.62	S.P. cadre mécanicien, sellier, cordonnier spécialiste en prothèse et orthopédie et mécanicien dentaire	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 61-583 du 25.10.61	S.P. cadre Moniteur et monitrice d'éducation physique	Avis CSFOP 250 à 500	Abrogeant cert. dispos. par D. 64-388 du 21.09.64
D. 62-374 du 10.07.62	S.P. cadre Opérateur et Moniteur sur machine à cartes perforées	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 61-485 du 23.08.61	S.P. cadre Ouvrier du livre de l'I.N.	Avis CSFOP 250 à 500	Modif par D. 63-472 du 30.07.63
D. 61-172 du 22.03.61	S.P. cadre des Sous-Officiers de Paix	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 64-465 du 22.10.64	S.P. corps Agent diplomatique et Consulaire	Avis CSFOP 575 à 1750	
D. 66-156 du 28.03.66	S.P. corps des Attachés des A.E.	Avis CSFOP 525 à 1250	Modif par D. 68-087 du 22.02.68
D. 62-578 du 14.11.62	S.P. cadre Chirurgien-dentiste diplômé d'E.	Avis CSFOP 575 à 1100	
D. 61-445 du 31.07.61	S.P. cadre Inspecteur des Domaines & PF	Avis CSFOP 525 à 1250	

D. 62-647 du 21.12.62	S.P. cadre Ingénieur du service Topo	Avis CSFOP Ingénieur : 575 à 1500 Ing. En Chef et Ing. Ppal : 700 à 1750	Modif par D. 63-414 du 05.07.63
D. 63-476 du 30.07.63	S.P. cadre Inspecteur Enseignement Primaire	Avis CSFOP 700 à 1600	Abrogeant cert. dispos. par D. 66-384 du 19.09.66 (et D. 66- 032 du 18.01.66)
D. 61-587 du 02.11.61	S.P. cadre Inspecteur de l'Enregistrement & Timbres	Avis CSFOP 450 à 1500	
D. 62-456 du 14.09.62	S.P. cadre Inspecteur Marine Marchande	Avis CSFOP 700 à 1750	
D. 62-305 du 28.06.62	S.P. cadre Inspecteur technique des P&T	Avis CSFOP Inspecteur technique : 450 à 1250 Insp. Techn Ppal et Insp. Techn en Chef : 775 à 1750	Compl par D. 64-327 du 12.08.64
D. 64-099 du 26.03.64	S.P. cadre Médecin diplômé d'Ecole de Tana	Avis CSFOP 470 à 950	Modif par D. 68-287 du 11.06.68 500 à 1050
D. 62-070 du 14.02.62	S.P. cadre Médecin diplômé d'Etat	Avis CSFOP 700 à 1750	Modif par D. 78-211 du 12.07.78
D. 64-363 du 09.09.64	S.P. corps Médecin Diplômés d'Université	Avis CSFOP 575 à 1500	Modif par D. 68-539 du 26.11.68
D. 62-528 du 24.10.62	S.P. cadre Pharmacien Diplômé d'Etat	Avis CSFOP Pharmacien D.E. : 575 à 1500 Pharma D.E., Docteur en Pharmacie : 700 à 1750	Compl par D. 66-413 du 18.10.66
D. 61-367 du 13.07.61	S.P. cadre Professeur Agrégé	Avis CSFOP 850 à 1750	Abrogeant cert. dispos. par D. 68-048 du 16.01.68 > de 900 à 2000
D. 64-364 du 09.09.64	S.P. corps Professeur bi- admissible à l'agrégation	Avis CSFOP 720 à 1600	Abrogeant cert. dispos. par D. 68-050 du 16.01.68 > de 750 à 1800
D. 61-368 du 13.07.61	S.P. cadre Professeur Certifié	Avis CSFOP 650 à 1500	Compl par D. 63-121 du 22.02.63 / Modif par D. 64-187 du 06.05.64 / Compl par D. 66- 031 du 18.01.66 / Abrogeant cert. dispos. par D. 68-051 du 16.01.68
D. 62-348 du 13.07.62	S.P. cadre Agent de ligne et Chef d'équipe P&T	Avis CSFOP Agent de ligne : 125 à 215 Chef d'équipe : 200 à 300	

D. 62-347 du 13.07.62	S.P. cadre Facteur et receveur-distributeur des P&T	Avis CSFOP Facteur : 125 à 215 Distributeur : 200 à 300	
D. 62-345 du 13.07.62	S.P. cadre Monteur des P&T	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 61-174 du 22.03.61	S.P. cadre Agent des services techniques Sécurité nationale	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 62-311 du 28.06.62	S.P. cadre Arpenteur du service Topo	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 60-472 du 23.11.60	S.P. cadre Assistant d'administration	Avis CSFOP 250 à 500	
D. 60-473 du 23.11.60	S.P. cadre Employé d'administration	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 60.471 du 23.11.60	S.P. cadre Adjoint d'administration	Avis CSFOP 380 à 800	
D. 61-111 du 22.02.61	S.P. cadre des Commis Greffiers-comptables des services pénitentiaires.	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 62-346 du 13.07.62	S.P. cadre Employé des P&T	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 62-519 du 10.10.62	S.P. cadre Employé technique d'élevage	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 62-513 du 10.10.62	S.P. cadre Employé technique d'équipement rural	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 62-651 du 21.12.62	S.P. cadre Employé technique d'agriculture	Avis CSFOP 150 à 300	Modif par D. 63-685 du 24.12.63
D. 65-514 du 07.07.65	S.P. corps d'employé technique de coopération	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 63-451 du 17.07.63	S.P. cadre Employé technique d'hygiène et d'assainissement	Avis CSFOP 150 à 300	Modif par D. 66-042 du 18.01.66
D. 63-473 du 30.07.63	S.P. cadre Employé technique de l'I.N.	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 62-373 du 19.07.62	S.P. cadre Perforeur-vérifieur et aide-opérateur sur machine à cartes perforées	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 62-505 du 05.10.62	S.P. cadre Employé technique des Mines, etc.	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 63-478 du 30.07.63	S.P. cadre Employé technique du service géographique	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 62-489 du 05.10.62	S.P. cadre Employé technique des TP	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 62-306 du 28.06.62	S.P. cadre Enquêteur socio- économique du service de la Statistique	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 61-465 du 14.08.61	S.P. cadre Gardien de phare	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 63-454 du 17.07.63	S.P. cadre Infirmier(ère) de l'assistance médicale	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 66-155 du	S.P. corps des maîtresses	Avis CSFOP	

28.03.66	adjointes d'enseignement ménager	150 à 300	
D. 62-229 du 29.05.62	S.P. cadre Préparateur des laboratoires et des pharmacies	Avis CSFOP 150 à 300	
D. 61-523 du 13.09.61	S.P. cadre Préposés et Brigadiers des Contributions indirectes	Avis CSFOP 125 à 300	
D. 61-163 du 15.03.61	S.P. cadre Préposés et Brigadiers des Douanes	Avis CSFOP 125 à 300	
D. 61-112 du 22.02.61	S.P. cadre Surveillant, Surveillant-chef	Avis CSFOP Surveillant : 125 à 215 Surveillant-chef : 200 à 300	
D. 62-509 du 05.10.62	S.P. cadre Surveillant des Eaux & Forêts	Avis CSFOP 150 à 300	

ANNEXES 4



MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

DECRET N° 96-745

Portant classement hiérarchique des corps de fonctionnaires

Le premier Ministre, Chef du Gouvernement,

Vu la Constitution ;

Vu la Loi constitutionnelle n° 95-001 du 13 octobre 1995, portant révision des Articles 53, 61, 74, 75, 90, 91 et 94 de la constitution du 18 septembre 1992 ;

Vu l'Ordonnance n° 93-019 du 30 avril 1993, relative au statut général des fonctionnaires et les textes subséquents ;

Vu la Loi n° 94-025 du 17 novembre 1994, relative au statut général des agents non encadrés de l'Etat;

Vu le Décret n° 96-382 du 28 mai 1996 portant nomination du Premier Ministre ;

Vu le Décret n° 96-389 du 05 juin 1996, complété par le Décret n° 96-398 du 06 juin 1996, portant nomination des membres du gouvernement ;

Vu le Décret n° 96-163 du 06 mars 1996, fixant les attributions du Ministre de la Fonction Publique de la Réforme administrative et du travail. Ainsi que l'organisation générale de son ministère.

Sur le rapport du Ministre de la Fonction publique du Travail et des Lois sociales,

En conseil du Gouvernement,

DECRETE :

Article premier.- Les cadres de classement hiérarchique des corps de fonctionnaires comportent respectivement et dans l'ordre décroissant, les échelles désignées ci-après :

Cadres	Echelles
A	A1, A2, A3.
B	B1, B2.
C	C1, C2.
D	D1, D2, D3

Article 2.- Sont respectivement classés dans les échelles visées à l'article premier ci-dessus le corps de fonctionnaires dont les attributions statutaires et le niveau minimum de recrutement correspondent aux fonctions et durées minimales de formation y afférentes et fixées ainsi qu'il suit :

Cadres	Echelles	Fonctions	Niveaux de base	Durée minimale de formation professionnelle sanctionnée par un titre agréé
A	A1	Conception générale, direction, coordination et contrôle	Diplôme d'Etudes Approfondies Maîtrise Licence Diplôme de fin d'Etudes du Premier Cycle Universitaire Baccalauréat de l'Enseignement secondaire	Néant + 1an + 2 ans + 3 ans + 5 ans
	A2	Conception spécifique et réalisation générale	Maitrise Licence Diplôme de fin d'Etudes du premier cycle Universitaire Baccalauréat de l'Enseignement secondaire	Néant + 1an + 2 ans + 4 ans
	A3	Réalisation spécifique	Licence Diplôme de fin d'Etudes du Premier Cycle Universitaire Baccalauréat de l'Enseignement secondaire	Néant + 1an + 3 ans
B	B1	Application générale et contrôle de l'exécution	Diplôme de fin d'Etudes du Premier Cycle Universitaire Baccalauréat de l'Enseignement secondaire	Néant + 2 ans
	B2	Application spécifique	Baccalauréat de l'Enseignement secondaire. Certificat de fin d'études du premier Cycle de l'Enseignement secondaire	Néant + 3 ans
C	C1	Exécution fonctionnelle générale	Certificat de Fin d'Etudes du Premier Cycle de l'Enseignement secondaire	+ 2 ans
	C2	Exécution fonctionnelle spécifique	Certificat de Fin d'Etudes du Premier Cycle de l'Enseignement secondaire	Néant
D	D1	Exécution générale de base	Certificat d'Etudes primaires Elémentaires	Néant
	D2	Exécution de base	Certificat d'Etudes primaires Elémentaires	Néant
	D3	Exécution élémentaire	Néant	Néant

Article 3.- Pour l'application du présent décret, la formation des intéressés comprend la formation de base, la formation initiale et le cas échéant, la formation parallèles exigées en ce qui les concerne par les lois et règlements pour le recrutement dans les corps de fonctionnaires auxquels ils appartiennent et dûment sanctionnés par des titres.

L'équivalence de ces titres avec les titres de référence prévus à l'Article 2 ci-dessus est, le cas échéant, déterminée par le Ministre chargé de la Fonction publique après avis de la Commission Nationale des équivalences des titres dont la composition, l'organisation et les règles de fonctionnement seront fixés par décret pris en conseil du Gouvernement.

En cas de durée de formation supérieure au minimum fixé à l'article 2 ci-dessus, les intéressés bénéficient d'une bonification d'ancienneté égale à la durée de surplus correspondant et exclusivement applicable en matière d'avancement.

Article 4.- Les statuts particuliers des corps de fonctionnaires détermineront les cadres et échelle de classement hiérarchique de ces derniers ainsi que les conditions et modalités de reclassement des agents des corps de fonctionnaires existants en ce qui les concerne.

Article 5.- Toutes dispositions contraires au présent décret notamment le Décret n° 94-588 du 20 septembre 1994 sont et demeurent abrogées.

Article 6.- Le Ministre de la Fonction publique ; du Travail et des Lois Sociales, le Ministre des Finances et du Budget et le Secrétaire d'Etat au Budget sont chargés, chacun en ce qui concerne, de l'exécution du présent décret qui sera enregistré et publié au journal officiel de la République.

Fait à Antananarivo, le **27 août 1996**

Le Premier Ministre, Chef du Gouvernement,

Norbert Lala RATSIRAHONANA

Le Vice premier Ministre, chargé des affaires sociales et culturelles,

François de Sales RADESA

Le Ministre de la Fonction publique, du Travail et des Lois sociales,

Richard RAPARSON

Le Ministre des Finances et du Budget,

Mohamady FAHAROUDINE

Le secrétaire d'Etat au Budget,

Johnson RANDRIANIAINA

ANNEXES 5

REPOBLIKAN'I MADAGASIKARA Tanindrazana – Fahafahana - Fandrosoana

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE LOI N° 2003-011 Portant Statut Général des Fonctionnaires

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté en leurs séances respectivement en date du 17 juillet 2003 et du 1er, la Loi dont la teneur suit :

Article premier. - Le présent Statut s'applique aux personnes qui, nommées dans un emploi permanent, ont été titularisées dans un grade de la hiérarchie des cadres de l'Etat.

Ses dispositions constituent un droit commun des fonctionnaires nonobstant les dispositions dérogatoires prévues par les statuts autonomes ou les statuts particuliers.

Le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'Administration, dans une situation statutaire et réglementaire.

Le fonctionnaire stagiaire est régi par un texte réglementaire.

Article 2. - Le Premier Ministre, Chef de Gouvernement, est le Chef de l'Administration de l'Etat et le Gouverneur est le Chef de l'Administration dans sa Province.

Article 3. - Les Chefs des Administrations peuvent déléguer leurs pouvoirs en matière de gestion du personnel. Des textes réglementaires précisent les modalités de délégation.

TITRE PREMIER : DES DROITS DES FONCTIONNAIRES

CHAPITRE 1 - DU PRINCIPE D'EGALITE

Article 4. - Pour l'application du présent Statut, il n'est fait aucune discrimination de sexe, de religion, d'opinion, d'origine, de parenté, de fortune, de convictions politiques, d'appartenance à une organisation syndicale.

CHAPITRE 2 - DE LA PROTECTION

Article 5. - Le fonctionnaire a droit, conformément aux dispositions fixées par la loi pénale, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, à la protection de l'Administration dont il relève, contre les menaces, outrages, violences, injures ou diffamations, quelle qu'en soit la nature, dont il peut faire l'objet et à la réparation, le cas échéant, du préjudice qui en est résulté.

Ces protections et réparation s'étendent à son conjoint et à ses enfants à charge.

L'Administration, tenue dans les conditions prévues aux alinéas précédents, est subrogée aux droits de la victime.

Elle dispose d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques, la restitution des sommes versées au fonctionnaire.

Article 6. - Lorsqu'un fonctionnaire est poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, l'Administration dont il relève doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable du service n'est pas imputable au fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

Article 7. - En cas d'accident survenu à un fonctionnaire se rendant à son travail ou en rentrant, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et ayant entraîné une incapacité totale ou partielle permanente constatée par un médecin agréé, l'Administration est tenue, après avis du Conseil de Santé, de réparer le préjudice subi sous forme d'une indemnité définitive et irrévocable fixée par la Commission de Réforme.

Il en est de même pour les maladies contractées par le fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions et dans ses lieux de travail et ayant entraîné les mêmes incapacités.

Les conditions, les taux et les modalités d'application du présent article sont fixés par décret pris en Conseil de Gouvernement après avis des Conseils de la Fonction Publique concernés.

CHAPITRE 3 - DU DROIT SYNDICAL

Article 8. - Le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires.

Les organisations syndicales des fonctionnaires légalement constituées sont tenues de déposer leurs statuts et la liste des membres de leurs bureaux auprès de la ou des autorités hiérarchiques dont dépendent les fonctionnaires appelés à en faire partie et au Ministère chargé de la Fonction Publique.

Leurs syndicats peuvent ester en justice devant toute juridiction. Ils peuvent, notamment, devant la juridiction de l'ordre administratif, se pourvoir contre les actes réglementaires concernant les statuts ou régimes du personnel et contre les décisions individuelles portant atteintes aux droits et intérêts collectifs des fonctionnaires.

Les activités syndicales du fonctionnaire, exercées pendant les heures de service et/ou en ses lieux de travail, doivent être portées à la connaissance de l'autorité hiérarchique directe conformément aux textes y afférents.

CHAPITRE 4 - DU DROIT DE GREVE

Article 9. - Nonobstant les dispositions de l'article 56 du présent Statut, le droit de grève, à l'exclusion des grèves à caractère politique, est reconnu aux fonctionnaires pour défendre leurs intérêts professionnels collectifs, sous réserve de l'observation d'un délai de préavis de quarante-huit heures et dans le cadre des lois et règlements en vigueur dans la Fonction Publique.

En cas de grève illicite et/ou de grève licite abusive, la suspension de solde est automatique.

CHAPITRE 5 - DE LA LIBERTE D'OPINIONS

Article 10. - Le fonctionnaire est libre de ses opinions politiques ou religieuses, sous réserve de l'obligation de neutralité pour les fonctionnaires d'autorité.

Toutefois, le fonctionnaire d'autorité doit se conformer aux dispositions de l'article 64 du présent Statut sous peine de sanctions disciplinaires.

CHAPITRE 6 - DES ACTIVITES PRIVEES LUCRATIVES

Article 11. - Certaines activités privées lucratives du fonctionnaire ou de son conjoint non soumises au contrôle de son administration ou service, préservant l'honneur de sa profession et ne s'exerçant pas au détriment de ses obligations directes, ne sont pas interdites.

TITRE II : DES CARRIERES DES FONCTIONNAIRES

CHAPITRE 1 - DE LA CLASSIFICATION HIERARCHIQUE

Article 12. - Les corps des fonctionnaires des différents administrations et services sont répartis suivant leurs conditions minima de recrutement en dix catégories classées de 10 à 01.

Article 13. - Les catégories sont respectivement déterminées par les diplômes nationaux de référence ou par les qualifications professionnelles équivalentes ci-dessous :

- Catégorie 10 : Diplôme de Doctorat d'Etat, Habilitation à diriger des Recherches ou diplômes équivalents ;
- Catégorie 09 : Diplôme de Doctorat de 3ème cycle universitaire, Diplôme de Doctorat ou diplômes équivalents ;
- Catégorie 08 : Diplôme d'Etudes Approfondies (D.E.A.), ou diplômes d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS) ou diplômes équivalents ;
- Catégorie 07 : Diplôme de Maîtrise universitaire plus un an de formation professionnelle ou diplômes équivalents ;
- Catégorie 06 : Diplôme de Maîtrise universitaire, ou diplômes équivalents ;
- Catégorie 05 : Diplôme de Licence universitaire ou diplômes équivalents ;
- Catégorie 04 : Diplôme de Fin d'Etude de Premier Cycle universitaire ou Brevet de Technicien Supérieur ou diplômes équivalents ;
- Catégorie 03 : Diplôme de Baccalauréat de l'Enseignement Secondaire ou Technique ou diplômes équivalents ;
- Catégorie 02 : Diplôme de Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) ou Brevet d'Agent d'Exécution ou diplômes équivalents ;
- Catégorie 01 : Certificat d'Etudes Primaires Elémentaires (CEPE) ou diplômes équivalents ;

Des textes réglementaires déterminent les diplômes équivalents, après avis de la Commission Nationale des Equivalences.

Article 14. - Les fonctionnaires soumis au même régime particulier et ayant vocation dans un même domaine ou spécialité et/ou ayant une qualification professionnelle identique constituent un corps.

Chaque corps est classé dans l'une des catégories subdivisées en 10 niveaux prévus à l'article 13 du présent Statut.

Le grade confère l'aptitude à exercer une fonction déterminée. Il définit la position du fonctionnaire dans la hiérarchie de son corps en classe et échelon.

Les emplois sont les postes de travail dont les attributions sont nécessaires au fonctionnement de l'administration.

L'ensemble des emplois d'une même administration ou service et nécessitant une qualification professionnelle de même nature constitue un cadre.

L'attribution des postes de travail et les avancements sont effectués en fonction de la performance des fonctionnaires conformément aux articles 40 et 41 du présent Statut.

Article 15. - Les corps de fonctionnaires comprennent uniformément une hiérarchie et un échelonnement à quatre classes :

- la classe exceptionnelle à trois échelons ;
- la classe principale à trois échelons ;

- la première classe à trois échelons ;
- la deuxième classe à trois échelons ;
- une année de stage probatoire.

Le fonctionnaire ayant réuni deux ans d'ancienneté dans le troisième échelon de la classe exceptionnelle, bénéficie tous les deux ans de majoration d'indice.

Les modalités d'application de cet alinéa sont fixées par voie réglementaire.

CHAPITRE 2 - DU RECRUTEMENT

Article 16. - Les conditions nécessaires pour être nommé dans un corps de fonctionnaires sont :

1. être de nationalité Malagasy ;
2. jouir des droits civiques ;
3. se trouver en position régulière vis-à-vis du service national ;
4. être reconnu apte physiquement et médicalement pour servir la fonction ;
5. être âgé de 18 ans au moins et 45 ans au plus au 1er janvier de l'année portant ouverture du concours, s'il s'agit d'un premier recrutement ;
6. être titulaire de l'un des titres requis pour le niveau minimum de recrutement de la catégorie.

Article 17. - Conformément à l'article 27 dernier alinéa de la Constitution : « ...le recrutement dans la Fonction Publique peut être assorti de contingentement par provinces autonomes pendant une période dont la durée et les modalités seront déterminées par la loi ».

Article 18. - La nomination dans un corps de fonctionnaires doit avoir pour objet de pourvoir régulièrement à une vacance d'emploi et doit être conditionnée par une vacance de poste budgétaire.

Article 19. - Les candidats aux emplois de fonctionnaires sont recrutés exclusivement par voie de concours direct ou professionnel à l'exception des agents régis par la Loi n° 94-025 du 17 novembre 1994.

Les concours directs sont ouverts aux candidats justifiant du titre ayant servi à la définition du niveau minimum de recrutement de la catégorie de l'agent concerné.

Les concours tenant compte de l'équilibre régional sont organisés, soit en vue d'une formation professionnelle initiale, soit en vue d'entrer directement dans un corps de fonctionnaires.

Dès leur nomination dans un corps de fonctionnaires, il est ouvert, à leur nom, un dossier individuel.

Les candidats non-fonctionnaires reçus sont nommés stagiaires dans un corps par promotion et par ordre de mérite.

Les fonctionnaires admis aux concours à un autre corps sont nommés aux classe et échelon doté de l'indice immédiatement supérieur au dernier indice atteint dans le corps de provenance. Toutefois, la première année passée dans cet échelon est considérée comme une période de stage.

Article 20. - Le fonctionnaire ayant au moins quatre années d'ancienneté dans le corps peut participer au concours de recrutement dans un corps de fonctionnaires de la catégorie immédiatement supérieure, s'il remplit les conditions pré-requises.

CHAPITRE 3 - DU STAGE ET DE LA TITULARISATION

Article 21. - Le candidat non-fonctionnaire, nommé après concours direct à un corps de fonctionnaires, est soumis à un stage probatoire dont la durée est fixée uniformément à un an.

A l'expiration de son stage, l'intéressé est, par arrêté pris après avis de la Commission Administrative Paritaire du corps d'accueil, soit titularisé, soit soumis à une nouvelle période de stage d'une année à l'issue de laquelle il est, dans les mêmes formes, titularisé ou licencié.

Le motif de redoublement de stage doit être notifié à l'intéressé.

Article 22. - Les arrêtés portant nomination à un corps de fonctionnaires sont publiés au Journal Officiel de la République et prennent effet, du point de vue de la solde et de l'ancienneté, pour compter de la date de prise de service ou de la veille de mise en route, selon le cas, laquelle ne doit pas être antérieure à la date de l'arrêté.

CHAPITRE 4 - DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 23. - Les fonctionnaires ont droit à la formation professionnelle, le perfectionnement et la spécialisation selon leur capacité, les besoins et les possibilités de l'Administration.

Article 24. - L'Administration se charge de la mise en œuvre, au profit des fonctionnaires, d'une politique cohérente de formation professionnelle, soit initiale, soit continue en vue :

- de perfectionner leur qualification ;
- d'assurer leur adaptation à l'évolution de la technologie, des structures administratives ainsi qu'à l'évolution culturelle, économique et sociale ;
- d'éviter une éventuelle reconversion brutale qui leur serait préjudiciable ;
- de favoriser leur promotion sociale.

A cet effet, l'Administration employeur doit :

- planifier les besoins en formation, bourses d'études, de stages et de perfectionnement pour les fonctionnaires ;
- prévoir des crédits pour la formation des fonctionnaires suivant la planification ainsi établie.

Les modalités d'application de cet article sont déterminées par décret pris après avis des Conseils de la Fonction Publique concernés.

CHAPITRE 5 - DES REMUNERATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX

SECTION 1 - DES REMUNERATIONS

Article 25. - Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération, selon son corps d'appartenance, correspondant aux responsabilités et activités effectivement exercées.

Cette rémunération comprend :

a) une rémunération mensuelle dont :

- le traitement indiciaire lié aux corps et grade soumis à retenu pour pension ;
- les prestations familiales ;
- et les indemnités prévues par les textes.

b) suivant le cas, les primes ou autres indemnités.

Article 26. - Les compléments spéciaux et majorations de solde sont consolidés dans le traitement indiciaire.

Les traitements, indemnités et prestations familiales prévus dans cette section sont révisés en fonction des possibilités budgétaires de l'Etat.

Article 27. - Les grilles indiciaires de traitement des fonctionnaires sont classées par catégorie. A classe et échelon égaux, les indices de traitement sont identiques pour une même catégorie.

Article 28. - Le fonctionnaire ne peut être privé de sa rémunération que dans les conditions fixées par les lois et règlements en vigueur.

Article 29. - Les conditions et les modalités d'application des dispositions de cette section sont à fixer par voie de décret pris en Conseil de Gouvernement.

SECTION 2 - DES AVANTAGES SOCIAUX

Article 30. : Le fonctionnaire a droit à un logement administratif. A défaut, il bénéficie d'une indemnité de logement dont le montant est fixé par décret pris en Conseil de Gouvernement.

Article 31. - Le fonctionnaire a droit à la santé.

Ce droit est étendu à son conjoint et à ses enfants à charge.

Article 32. - En cas de décès du fonctionnaire, ses ayants droit bénéficient d'un secours décès, d'une pension d'orphelinat et d'une pension de veuvage pour le conjoint non remarié.

Le secours décès est équivalent à quatre mois de solde.

Les frais de mise en bière et de transport de la dépouille mortelle du fonctionnaire ainsi que les frais de transport des membres de sa famille et de leurs bagages du lieu de résidence au moment du décès au domicile choisi par ces derniers sont à la charge de l'administration employeur.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus sont applicables au transport de la dépouille mortelle du conjoint du fonctionnaire et à celle de ses enfants à charge.

Article 33. – L'Administration participe à la prise en charge des frais médicaux, des frais d'hospitalisation et des frais d'évacuation sanitaire des fonctionnaires dans les formations sanitaires publiques ou agréées par l'Etat.

Ces modalités de prise en charge sont applicables aux fonctionnaires retraités.

Article 34. - Les fonctionnaires réunissant les conditions requises à l'article 117 du présent Statut ont droit, soit à une pension de retraite d'ancienneté, soit à une pension de retraite proportionnelle.

La jouissance de la pension de retraite est immédiate.

Article 35. - Les modalités d'application de cette section sont fixées par décret pris en Conseil de Gouvernement.

SECTION 3 - DES RAPPELS OU BONIFICATIONS D'ANCIENNETE

Article 36. - Les fonctionnaires peuvent bénéficier de rappels ou bonifications d'ancienneté en raison des stages de formation, de perfectionnement ou de spécialisation d'au moins six mois effectués à Madagascar ou à l'extérieur et des services militaires.

Les rappels et bonifications d'ancienneté prévus ci-dessus sont exclusivement applicables à l'avancement.

CHAPITRE 6 - DE L'ÉVALUATION

Article 37. - Le fonctionnaire doit faire, chaque année, l'objet d'une évaluation de sa valeur professionnelle et de ses comportements.

Le pouvoir d'évaluation appartient aux supérieurs hiérarchiques de l'intéressé.

Article 38. - L'évaluation de la performance des fonctionnaires s'effectue par la mise en place d'une fiche d'évaluation utilisée pour :

- la titularisation ;
- les avancements ;
- les rémunérations variables liées aux mérites et performances ;
- les sanctions positives ou négatives ;
- l'octroi des bourses de formation ;
- l'affectation.

Article 39. - Les résultats de l'évaluation sont communiqués au fonctionnaire intéressé.

En cas de contestation, l'intéressé peut se prévaloir de la saisine de la Commission Nationale d'Évaluation créée à cet effet.

Article 40. - Les procédures, les modalités et les critères de l'évaluation des fonctionnaires ainsi que la composition et le fonctionnement de la Commission Nationale d'Évaluation sont déterminés par des textes réglementaires.

CHAPITRE 7 - DES AVANCEMENTS

Article 41. - Les avancements des fonctionnaires comprennent l'avancement d'échelon et l'avancement de classe.

Article 42. - Les fonctionnaires bénéficient d'un avancement d'échelon au bout de deux ans d'ancienneté.

L'avancement de classe a lieu au profit des fonctionnaires qui, en raison de leur mérite, sont inscrits dans un tableau annuel d'avancement établi après avis de la Commission Administrative Paritaire.

Toutefois, tout service exceptionnel donne droit à un avancement immédiat d'échelon ou de classe.

TITRE III : DU CODE DE DEONTOLOGIE ET DE CONDUITE

CHAPITRE 1 - GENERALITES

Article 43. - Le présent titre fixe le Code de déontologie et le Code de conduite de tous les fonctionnaires quel que soit leur rang dans la hiérarchie.

Le Code de déontologie détermine l'ensemble des normes professionnelles ou éthiques, à caractère impératif, de l'Administration à l'égard des fonctionnaires, d'une part, et celui des fonctionnaires à l'égard des collègues et des usagers du service public, d'autre part.

Le Code de conduite définit les comportements, les attitudes et les agissements exigés des fonctionnaires à l'intérieur comme à l'extérieur de leur environnement de travail.

Article 44. - Les fonctionnaires sont investis de mission de service public et d'intérêt général. A ce titre :

- ils contribuent, par la qualité de leur comportement et de leurs relations avec les usagers du service public, à l'amélioration de la prestation générale de l'Administration ;
- ils concourent au développement économique et social du pays par leur rendement, leur assiduité et leur intégrité.

Article 45. - Les fonctionnaires s'acquittent de leurs missions dans le respect de la Constitution, des conventions, traités et chartes internationaux, des lois et règlements régissant la Fonction Publique.

Article 46. - Les dispositions du présent titre s'appliquent à tout fonctionnaire.

Toutefois, les fonctionnaires qui sont astreints à des devoirs qui leur sont propres en vertu des obligations particulières auxquelles ils sont soumis, de par leur corps et de par leur profession, peuvent posséder une déontologie spécifique dont les dispositions doivent être conformes à celles du présent Statut.

En cas de conflit d'interprétation ou d'application, les dispositions de du présent Statut priment sur tous les codes de déontologie particuliers prévus à l'alinéa ci-dessus.

CHAPITRE 2 - DE L'ADMINISTRATION

Article 47. - L'Administration s'engage à exécuter les missions qui lui sont dévolues, à promouvoir une culture d'éthique basée sur la déontologie observant notamment la neutralité et la transparence.

Article 48. - L'Administration veille au respect des règles de droit, à l'exécution des décisions de justice qui renforcent les liens de confiance entre l'Administration et les usagers du service public.

Article 49. - L'Administration garantit l'égalité des usagers devant le service public.

Article 50. - L'Administration se fait un devoir de mettre à la disposition du public les informations nécessaires concernant son secteur d'activités et les manuels de procédures.

A ce titre, elle met en place une structure de relations publiques conformément à une politique de communication appropriée.

Article 51. - Le fonctionnaire doit briser l'anonymat de l'Administration et se faire connaître des usagers par tous les moyens dont le port de badge et/ou l'inscription de son nom sur la porte de son bureau sauf pour des raisons spéciales de sécurité.

Des textes d'application sont pris à cet effet.

Article 52. - Les décisions administratives doivent toujours être prises pour des motifs d'intérêt général.

L'Administration doit notifier l'intéressé (e) de toute décision prise en son endroit.

Article 53. - Tout acte administratif n'est opposable au fonctionnaire qu'à partir de la date de signature ou de notification le cas échéant.

Article 54. - L'Administration veille à muter les fonctionnaires en contact avec le public en fonction des besoins et des nécessités de services.

Article 55. - L'Administration veille à mettre à la disposition des fonctionnaires les moyens adéquats.

Article 56. - La continuité du service public ne doit souffrir d'aucun obstacle pour quelque cause que ce soit nonobstant les dispositions de l'article 9.

CHAPITRE 3 - DES FONCTIONNAIRES

SECTION 1 - DES OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

VIS-A-VIS DE L'ADMINISTRATION

Article 57. - Le fonctionnaire est tenu d'exécuter le travail à lui confier avec professionnalisme, probité et dévouement dans le strict respect de la légalité et de la moralité et de prendre soin des biens et matériels mis à sa disposition.

Article 58. - Le fonctionnaire chargé d'assurer la marche d'un service est responsable à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques de l'exécution des ordres qu'il a donnés et de l'autorité qui lui a été conférée. Il a l'obligation de rendre compte à son supérieur hiérarchique de l'exécution des missions qui lui sont confiées et, le cas échéant, des raisons qui n'ont pas permis leur exécution.

Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Article 59. - Le fonctionnaire ne doit pas utiliser les biens publics à son profit personnel, au profit de ses proches ou requérir les services d'un subordonné pour des activités autres que celles relevant de ses fonctions.

Article 60. - Indépendamment des règles instituées par le Code Pénal en matière de secret professionnel, tout fonctionnaire est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les documents, les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Tout détournement, toute communication contraire aux règlements de pièces ou documents de service à des tiers sont formellement interdits.

En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, le fonctionnaire ne peut être délié de cette obligation de discrétion ou relevé de l'interdiction édictée par l'alinéa précédent qu'avec l'autorisation du Ministre dont il relève.

Article 61. - Le fonctionnaire doit s'abstenir, même en dehors de l'exercice de sa profession, de tout acte de nature à déconsidérer l'Administration Publique.

Article 62. - Le fonctionnaire ne doit pas dénigrer l'Administration.

Il doit entretenir avec ses supérieurs hiérarchiques des relations de courtoisie et éviter tout propos malveillant à leur endroit.

Article 63. - L'accès d'un fonctionnaire dans la Fonction Publique ainsi que l'attribution de poste doivent tenir compte de ses valeurs et de ses mérites.

Article 64. - Le fonctionnaire d'autorité est tenu à une obligation de réserve dans toute réunion ou manifestation publiques à caractère politique.

Article 65. - Le fonctionnaire quel que soit son rang dans la hiérarchie est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il est tenu au respect de la voie hiérarchique.

SECTION 2 – DES OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

VIS-A-VIS DES USAGERS

Article 66. - Quel que soit son niveau dans la hiérarchie, le fonctionnaire veille à être un bon exemple pour la bonne image de l'Administration.

Article 67. - Le fonctionnaire doit aider le public en dirigeant les usagers et utilisateurs vers l'autorité concernée et faciliter ainsi leur démarche.

Article 68. - Le fonctionnaire doit s'abstenir de toute forme de discrimination dans l'exercice de sa fonction.

Article 69. - Le fonctionnaire ne doit bloquer arbitrairement les correspondances qui lui sont adressées. Il doit en accuser réception et s'astreint à un délai le plus bref pour y donner suite.

Article 70. - Le fonctionnaire, en exerçant ses fonctions, veille à la correction et à la courtoisie dans ses relations avec les usagers du service public.

Article 71. - Le fonctionnaire est tenu de respecter le principe de l'égalité de tous les citoyens devant l'Administration.

En cas de litige entre usagers, le fonctionnaire ne doit pas se mettre en faveur de l'une ou de l'autre partie en cause.

Article 72. - Le fonctionnaire ne doit solliciter, accepter, réclamer ou recevoir, directement ou indirectement, ni paiement, ni don, ni cadeau, ni autre avantage en nature pour s'acquitter ou s'abstenir de s'acquitter de ses fonctions ou obligations.

Article 73. - Toute faute commise par un fonctionnaire, notamment la corruption, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, à des peines prévues par la loi pénale.

Article 74. - L'Administration, le fonctionnaire et son corps d'appartenance doivent primer la lutte contre toute forme de corruption.

SECTION 3 – DES OBLIGATIONS DE CONFRATERNITE

Article 75. - Le fonctionnaire ne doit pas dénigrer son corps d'appartenance.

Il doit entretenir avec ses collègues des relations de courtoisie et éviter tout propos malveillant à leur endroit.

Article 76. - Les fonctionnaires se doivent assistance professionnelle et morale.

Article 77. - La défense d'un fonctionnaire devant les conseils de discipline peut être assurée par un fonctionnaire de même corps d'appartenance.

Article 78. - Le fonctionnaire se doit d'observer l'éthique liée à son rang et de veiller au respect des règles de la morale et des bonnes mœurs

TITRE IV – DU REGIME DISCIPLINAIRE

Article 79. - Le fonctionnaire peut être sujet à des sanctions positives ou négatives.

CHAPITRE I – DES SANCTIONS POSITIVES

SECTION 1 – DES SERVICES EXCEPTIONNELS

Article 80. - Tout service exceptionnel, rendu à la Nation par le fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions donne droit, sur proposition du Ministre dont il relève, à l'une des récompenses suivantes :

- a) – avancement immédiat d'échelon ;
- b) – avancement immédiat de classe ;
- c) – inscription dans une distinction honorifique ;

d) – primes prévues à l'article 25 du présent Statut.

Article 81. - Les modalités d'application des dispositions de cette section sont fixées par voie réglementaire. Les récompenses ne donnent droit à aucun rappel de solde.

SECTION 2 – DE LA BONNE CONDUITE

Article 82. - Tout comportement exemplaire d'un fonctionnaire, constaté dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions lui donne droit à des récompenses.

Article 83.- Les récompenses ou sanctions positives susceptibles d'être attribuées au fonctionnaire sont :

- a) - lettre de félicitations des supérieurs hiérarchiques ;
- b) - bonification d'ancienneté ;
- c) - inscription ou promotion dans l'Ordre National ou dans l'Ordre de Mérite de Madagascar.

Article 84. - Les modalités d'application des dispositions de cette section sont fixées par voie réglementaire.

CHAPITRE 2 – DES SANCTIONS NEGATIVES

SECTION 1 – DES CONSEILS DE DISCIPLINE

Article 85. – Les instances disciplinaires sont :

- les conseils provinciaux de discipline,
- les conseils ministériels de discipline,
- le conseil national de discipline.

Les délibérations de ces conseils sont prononcées par voie de décision exécutoire.

Article 86. – Un conseil provincial de discipline, institué dans chaque Chef lieu de province autonome est chargé de connaître les infractions disciplinaires commises par les fonctionnaires exerçant dans la province.

Les décisions du Conseil Provincial de discipline sont susceptibles de recours auprès du Conseil National de Discipline. Toutefois, le recours n'est pas suspensif.

La composition, l'organisation et les règles de fonctionnement du conseil provincial de discipline sont fixées par voie réglementaire.

Article 87. - Un conseil ministériel de discipline est institué auprès de chaque département ministériel.

Il connaît des infractions disciplinaires commises par les fonctionnaires relevant de l'administration centrale.

Il statue sur les affaires relevant de sa compétence.

Ses décisions sont susceptibles de recours devant le Conseil National de Discipline. Toutefois, le recours n'est pas suspensif.

La composition, l'organisation et les règles de fonctionnement du Conseil Ministériel de Discipline sont fixées par voie réglementaire.

Article 88. – Le Conseil National de Discipline est l'instance de recours hiérarchique en matière disciplinaire.

Ses décisions sont susceptibles de recours devant le Conseil d'Etat. Toutefois, le recours n'est pas suspensif.

La composition, l'organisation et les règles de fonctionnement du Conseil National de Discipline sont fixées

par voie réglementaire.

SECTION 2 – DES DISPOSITIONS GENERALES

Article 89. – La faute de service se définit par tout manquement aux obligations édictées par les dispositions du présent Statut.

Article 90. – Toute faute de service commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire dans les conditions prévues par le présent Statut, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le Code Pénal et des sanctions prises par le Conseil de Discipline Financière et Budgétaire.

Article 91. – En cas de faute grave incompatible avec les intérêts du service commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'intéressé peut être suspendu de ses fonctions par voie réglementaire.

Article 92. – Dans l'application du présent titre, les conseils de discipline sont tenus de respecter le droit de la défense des agents incriminés.

Les modalités d'application du droit de la défense sont celles fixées par la Loi n° 97-036 du 30 Octobre 1997.

Article 93. – Le fonctionnaire suspendu est privé de rémunération à l'exception de ses prestations familiales.

Il est repris en service et en solde si le conseil de discipline compétent n'a pas définitivement statué sur son cas dans le délai de trois mois qui suit la date d'effet de la suspension sauf en cas d'incarcération de l'intéressé.

Si le fonctionnaire n'a pas été révoqué ou si la faute n'est pas imputable au fonctionnaire, il est rétabli dans tous ses droits et bénéficie, le cas échéant, d'un rappel de solde.

Article 94. – Le Conseil National de Discipline peut se saisir d'office ou être saisi par le Ministre chargé de la Fonction Publique de toute affaire disciplinaire.

Le Ministre chargé de la Fonction Publique peut saisir toute instance disciplinaire compétente de toute faute disciplinaire portée à sa connaissance.

Les modalités de saisine du Conseil National de Discipline sont fixées par voie réglementaire.

SECTION 3 – DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 95. – Suivant la gravité de la faute, les sanctions susceptibles d'être infligées à un fonctionnaire sont :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire de fonction ;
- la réduction de l'ancienneté ;
- l'abaissement d'échelon ;
- la rétrogradation ;
- la mise à la retraite d'office ;
- la révocation.

Article 96. - Le conseil de discipline compétent détermine la sanction à infliger à l'agent fautif.

Le conseil de discipline ne peut prononcer à l'encontre d'un fonctionnaire deux sanctions pour une même faute.

Les sanctions disciplinaires prononcées par le conseil de discipline doivent être identiques pour chaque catégorie de fautes.

Toutefois, les sanctions du premier degré (avertissement, blâme) peuvent être prononcées par le Ministre dont relève le fonctionnaire fautif.

Les modalités de cet article sont déterminées par voie réglementaire.

Article 97. – Le fonctionnaire est notifié par écrit des sanctions dont il est l’objet. Toute sanction prononcée contre un fonctionnaire est inscrite sur sa fiche d’évaluation.

Article 98. – Les modalités d’application des dispositions de cette section sont fixées par voie réglementaire.

SECTION 4 – DES PROCEDURES DISCIPLINAIRES

Article 99. – Toute sanction disciplinaire doit être précédée d’une demande d’explication.

Les flagrants délits ou fautes lourdes évidentes peuvent faire l’objet d’une mesure disciplinaire conservatoire en attendant que le conseil de discipline se prononce sur leur cas.

Si le fonctionnaire est introuvable, il est en situation d’abandon de poste. Dans ce cas, le conseil de discipline compétent statue en son absence.

Article 100. – Si la faute disciplinaire constitue une faute pénale, elle doit être portée par l’autorité dont relève le fonctionnaire fautif à la connaissance du Procureur de la République compétent, aux fins de poursuite.

Article 101. – Tout manquement d’un fonctionnaire à ses obligations doit faire l’objet d’un rapport disciplinaire suivant la voie hiérarchique, adressé à l’autorité ayant compétence pour proposer ou décider une sanction.

Tout expéditeur ou tout destinataire d’un rapport disciplinaire doit en tenir un registre et en conserver trace pendant dix ans au moins.

La proposition de sanction doit faire l’objet d’un rapport détaillé sur les faits motivant la proposition et comprendre toutes les pièces s’y rapportant.

Article 102. – L’instance disciplinaire saisie consulte le dossier disciplinaire du fonctionnaire présumé fautif avant tout examen de fond et vérifie si elle est compétente pour se prononcer. Si elle est amenée à se déclarer incompétente, elle transmet le dossier dans son intégralité, par voie hiérarchique au Conseil National de Discipline.

Les flagrants délits ou fautes lourdes évidentes peuvent faire l’objet d’une sanction immédiate.

TITRE V – DES ORGANES DE CONSULTATION

CHAPITRE 1 : DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Article 103. – Il est créé, par corps de fonctionnaires, une Commission Administrative Paritaire appelée à connaître des questions d’évaluation, de titularisation, d’avancement et de discipline intéressant le personnel de chaque corps.

Ces commissions paritaires, composées de représentants de l’Administration et de représentants du personnel élus, sont des organes consultatifs.

La composition, l’organisation et les règles de fonctionnement de ces commissions ainsi que le mode de désignation de leurs membres sont fixés par voie réglementaire.

CHAPITRE 2 : DES CONSEILS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Article 104. – Les Conseils de la Fonction Publique institués au niveau national et au niveau de chaque province autonome, sont des organismes paritaires et bipartites, à caractère consultatif, appelés à donner leurs avis et propositions sur les projets de lois et règlements concernant la Fonction Publique.

La composition, l'organisation et les règles de fonctionnement de ces conseils sont déterminées par décret pris en Conseil de Gouvernement.

L'Administration doit veiller au respect de la représentativité effective au sein de ces conseils.

TITRE VI. – DES POSITIONS REGLEMENTAIRES

CHAPITRE 1 : DES POSITIONS

Article 105. – Le fonctionnaire est placé dans l'une des positions réglementaires suivantes :

- en activité ;
- en détachement ;
- hors cadre ;
- en disponibilité ;
- sous les drapeaux .

La position en activité est celle du fonctionnaire servant au sein des institutions, départements ministériels et provinces autonomes où il est mis à disposition.

La position en détachement est celle du fonctionnaire servant dans une administration autre que celle dont relève sa spécialité ou celle du fonctionnaire exerçant un mandat public électif à moins qu'une disposition législative n'en dispose autrement. Dans cette position, le fonctionnaire continue de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite dans son corps d'appartenance.

La position hors cadre est celle du fonctionnaire mandaté par l'Etat pour servir dans les organismes internationaux, nationaux ou régionaux. Dans cette position, les fonctionnaires continuent de bénéficier de son droit à l'avancement, mais cessent de bénéficier de son droit à la retraite dans son corps d'appartenance.

La position de disponibilité est celle du fonctionnaire cessant temporairement de servir dans les organismes publics, sur sa demande et sur autorisation de l'administration dont il relève. Dans cette position, l'agent cesse de bénéficier de ses droits aux rémunérations, à l'avancement et à la retraite dans son corps d'appartenance. Il peut être réintégré dans son corps d'appartenance sous réserve de poste budgétaire disponible et de l'accord du département concerné.

La position sous les drapeaux est celle du fonctionnaire effectuant des services militaires. Dans cette position, le fonctionnaire perd ses traitements d'activités et ne perçoit que ses soldes militaires. Il est réintégré d'office dans son corps d'appartenance dès sa libération.

Les modalités d'application des dispositions de cet article sont déterminées par des textes réglementaires.

Article 106. – Sont assimilées à la position d'activité, les situations suivantes :

- les congés de toute nature, les permissions spéciales, les repos médicaux, les convalescences et les autorisations d'absence ;
- les recyclages, voyages d'études et d'information, stages de perfectionnement, stages de spécialisations et toutes autres formations professionnelles effectuées en cours d'emploi sous réserve des autorisations de l'administration compétente.

CHAPITRE 2 – DES CONGES

Article 107. – Le congé annuel est pour le fonctionnaire un droit inviolable et imprescriptible et peut être cumulé. Il est de deux jours et demi par mois.

Le fonctionnaire optant pour le congé annuel cumulé bénéficie d'une permission de vingt jours.

Si le fonctionnaire n'a pas pu jouir de son congé en raison des nécessités de service, il lui est dû par l'Administration une indemnité compensatrice de congé non pris au prorata de la durée du congé non joui.

Article 108. – Les fonctionnaires bénéficient des :

- congé de maladie,
- congé de maternité fixé à trois mois,
- congé de paternité fixé à quinze (15) jours.

Article 109. – Le régime des congés, des autorisations d'absence et des permissions des fonctionnaires est fixé par décret pris en Conseil de Gouvernement après avis des Conseils de la Fonction Publique concernés.

CHAPITRE 3 – DES AFFECTATIONS

Article 110. – Le fonctionnaire est appelé à servir dans tout le territoire de la République.

Il est affecté :

- soit à un emploi régulièrement et normalement prévu dans l'organigramme par décision réglementaire des supérieurs hiérarchiques,
- soit à un haut emploi de l'Etat par décret pris en Conseil des Ministres ou par arrêté du Ministre dont il relève, le cas échéant.

Certaines fonctions peuvent être assorties de certaines conditions.

Article 111. – Les affectations géographiques des fonctionnaires doivent être décidées en raison des nécessités de service et des états de service.

Article 112. – Le rapprochement des époux fonctionnaires doit être observé par l'Administration, sauf demande expresse ou accord contraire des intéressés.

L'Administration favorise, autant que faire se peut, le rapprochement des époux lorsque l'un seulement est fonctionnaire.

Article 113. – Tout fonctionnaire démis d'un des postes qualifiés de hauts emplois de l'Etat, doit être affecté à un autre poste correspondant à ses compétences.

TITRE VII : DE LA CESSATION DEFINITIVE DE FONCTIONS

Article 114. – La cessation définitive de fonctions entraînant la perte de la qualité de fonctionnaire résulte :

- du décès ;
- de l'inaptitude définitive ;
- de la perte de la nationalité Malagasy ;
- de la déchéance des droits civiques ;
- de la démission ;

- de la révocation ;
- de l'admission à la retraite.

Article 115. – L'inaptitude définitive est constatée par la Commission de Réforme.

Article 116. – La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du fonctionnaire.

Elle n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et cette acceptation la rend irrévocable.

Le fonctionnaire démissionnaire peut participer à un concours direct de recrutement dans un autre corps de fonctionnaires sans que les anciennetés requises antérieures ne puissent être prises en compte pour la détermination de son grade à l'occasion de son nouveau recrutement.

Article 117. – Nul ne peut servir en qualité de fonctionnaire au-delà de l'âge de 60 ans.

Tout fonctionnaire peut demander sa mise à la retraite après 25 ans de service effectif.

Le fonctionnaire est admis à la retraite par arrêté de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

TITRE VIII : DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 118. – En attendant la mise en place du Conseil d'Etat, les attributions qui lui sont dévolues sont assurées par la Chambre Administrative.

Article 119. – Le Conseil de Discipline au sein du Ministère chargé de la Fonction Publique sera fonctionnelle jusqu'à la mise en place du Conseil National, des conseils ministériels et des conseils provinciaux de discipline.

Article 120. – Jusqu'à la mise en place du système d'évaluation, le système du Bulletin Individuel de Note reste en vigueur.

TITRE IX : DES DISPOSITIONS DIVERSES

Article 121. – Des textes réglementaires pris après avis des Conseils de la Fonction Publique concernés préciseront pour les fonctionnaires de chaque administration, les modalités d'application du présent Statut.

Article 122. – Le présent Statut doit être diffusé et vulgarisé auprès du public et enseigné dans les établissements assurant la formation des futurs candidat à la Fonction Publique Malagasy.

Tout fonctionnaire, avant d'entrer en fonction, doit prendre connaissance des dispositions du présent Statut et s'engager par écrit de les respecter.

Article 123. – Des décrets d'application du présent Statut sont pris, en tant que de besoin, après avis des Conseils de la Fonction Publique concernés.

Article 124. – Les dispositions du présent Statut Général entreront en vigueur dès sa publication au Journal Officiel de la République.

Sont et demeurent abrogées toutes les dispositions législatives et réglementaires contraires à celles du présent Statut Général.

Antananarivo, le 20 Juillet 2001

LE PRESIDENT DE L'ASSEMBLEE NATIONALE
ANDRIANARISOA Ange C.

ANNEXES 6

GRILLES INDICIAIRES ACTUELLES DE CERTAINS CORPS DE CADRES DE FONCTIONNAIRES, AVEC COMMENTAIRES

1. CATEGORIE I

Tableau 8 : Grille actuelle de la Catégorie I avec montant de la Solde de base.

Type a Grade	Indice	Solde 500	Type b Indice	Solde 500	Type c Indice	Solde 500	Type d Indice	Solde 500	Type e Indice	Solde 500
Exc. 2	675*	42.187	675*	42.187	675*	42.187	675*	42.187	675*	42.187
Exc. 1	515	32.187	515	32.187	515	32.187	515	32.187	515	32.187
Ppal3	490	30.625	485		490	30.625	495	30.937	490	30.625
Ppal2	460	28.750	455		470		475	29.687	460	28.750
Ppal1	440	27.500	425		450		455	28.437	440	27.500
1Cl 3éc	415	25.937	400		430		435	27.187	415	25.937
1Cl 2éc	395	24.687	375		415	25.937	415	25.937	395	24.687
1Cl 1éc	370	23.125	355		400	25.000	400	25.000	370	23.125
2Cl 3éc	350	21.875	335		380	23.750	385	24.062	350	21.875
2Cl 2éc	335	20.937	310		365	22.812	370	23.125	335	20.937
2Cl 1éc	315	19.687	295		350	21.875	355	22.187	315	19.687
Stg.	300	18.750	275	17.187	335	20.937	340	21.250	300	18.750

* : Indice institué par le Décret n°97.009 du 16 janvier 1997 (Exceptionnelle 2^{ème} échelon)

NB : Mode de calcul Solde de base. Ex. : Indice 415 => Solde = 415 x 750 Ar / 12 = **25.937 Ar**.

D'emblée, **l'on peut être amené à conclure pour un premier alignement immédiat** qui n'a aucun impact que ce soit sur le Budget général, il faudrait prendre en considération les Catégories de type les plus favorables et avantageux sur le plan indiciaire. Pour la Catégorie I ci-dessus, il faudrait fixer la grille au type A ou E, où les indices sont nettement favorables.

(Voir 1ère Hypothèse de l'Etude d'alignement)

Celles présentant des différences manifestes tant sur la plan indiciaire que l'allure (ou la pas), sont présentées ci-après.

2. CORPS DES CADRES DE LA PLANIFICATION

Décret n°2003-412 du 27 mars 2003 portant création du corps des cadres de la Planification

Tableau 9 : PLANIFICATEURS PRINCIPAUX

Grade	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Exc.2	2625	164.062	1 164 326	100
Exc.1	2525	157.812	1 133 369	100
Ppal 3	2425	151.562	1 112 300	100
Ppal 2	2325	145.312	1 091 223	100
Ppal 1	2225	139.062	1 055 171	180
1Cl 3éch	2045	127.812	990 306	165
1Cl 2éch.	1880	117.500	920 084	155
1Cl 1éch.	1725	107.812	864 194	140
2Cl 3éch.	1585	99.062	813 796	130
2Cl 2éch.	1455	90.937	760 982	130
2Cl 1éch.	1325	82.812	715 350	100
Stagiaire	1225	76.562	676 889	0

A.I. = Allure indiciaire verticale

Cette grille des cadres de Planificateurs Principaux peut être qualifiée comme un nouveau type de la **Catégorie VIII** si l'on se réfère aux grilles régies par le **Décret n°79-364 du 22 décembre 1979**, actualisé par le **Décret n°97-009 du 16 janvier 1997** cités ci-dessus.

Tableau 10 : PLANIFICATEUR

Grade	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Exc.2	2225	139.062	1 016 263	375
Exc.1	1850	115.625	879 577	140
Ppal 3	1710	106.875	832 552	115
Ppal 2	1595	99.697	794 014	105
Ppal 1	1490	93.125	751 553	125
1Cl 3éch	1365	85.312	709 025	100
1Cl 2éch.	1265	79.062	674 770	95
1Cl 1éch.	1170	73.325	638 862	95
2Cl 3éch.	1075	67.187	606 312	80
2Cl 2éch.	995	62.187	574 959	75
2Cl 1éch.	920	57.500	549 207	70
Stagiaire	850	53.325	525 259	0

Cette grille est la même que celle des cadres de la **Catégorie VII, Type A**, conformément au **Décret n°79-364 du 22 décembre 1979** fixant les grilles indiciaires de traitement des corps de fonctionnaires, actualisé par le **Décret n°97-009 du 16 janvier 1997** portant fixation des indices de traitement des fonctionnaires de la classe exceptionnelle. Les indices, le solde de traitement indiciaire, et l'A.I. sont identiques.

Note importante : Il y a un décalage frappant du point de vue formation professionnelle entre le grade (si on peut le qualifier dans ce corps) de Planificateur et de Planificateur principal si on se réfère au Décret le régissant.

Tableau 11 : ATTACHE DE PLANIFICATION

Grade	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Exc.2	1850	115.625	860 258	100
Exc.1	1750	109.375	827 340	140
Ppal 3	1610	100.625	781 218	130
Ppal 2	1480	92.500	731 265	120
Ppal 1	1360	85.000	691 770	110
1Cl 3éch	1250	78.125	652 188	105
1Cl 2éch.	1145	71.562	617 654	90
1Cl 1éch.	1055	65.937	587 965	85
2Cl 3éch.	970	60.625	555 977	70
2Cl 2éch.	900	56.250	532 832	85
2Cl 1éch.	815	50.937	500 892	65
Stagiaire	750	46.875	479 648	0

Cette grille des Attachés de Planification est identique à celle de la Catégorie VI, Type A, conformément aux Décrets cités ci-dessus.

Tableau 12 : ADJOINT TECHNIQUE DE PLANIFICATION

Grade	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Exc.2	1600	100.000	760 519	50
Exc.1	1550	96.875	744 559	140
Ppal 3	1410	88.125	692 513	125
Ppal 2	1285	80.312	652 597	115
Ppal 1	1170	73.125	612 415	105
1Cl 3éch	1065	66.562	578 662	95
1Cl 2éch.	970	60.625	544 306	90
1Cl 1éch.	880	55.000	515 524	80
2Cl 3éch.	800	50.000	485 944	70
2Cl 2éch.	730	45.625	463 739	65
2Cl 1éch.	665	41.562	441 441	60
Stagiaire	605	37.812	424 254	0

Cette grille correspond à celle des cadres de la **Catégorie V, Régime général**, et conformément aux Décrets cités ci-haut.

3. CORPS DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION FINANCIERE

Décret n°2003-991 du 30 septembre 2003

Tableau 13 : ADMINISTRATEUR FINANCIER

Grade	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Exc.2	2325	145.312	1 091 223	100
Exc.1	2225	139.062	1 055 171	180
Ppal 3	2045	127.812	990 306	165
Ppal 2	1880	117.500	920 084	155
Ppal 1	1725	107.812	813 797	140
1Cl 3éch	1585	99.062	813 797	130
1Cl 2éch.	1455	90.938	760 982	120
1Cl 1éch.	1335	82.812	718 868	110
2Cl 3éch.	1225	76.562	676 889	100
2Cl 2éch.	1125	70.312	641 778	90
2Cl 1éch.	1035	64.687	610 184	85
Stagiaire	950	59.375	576 393	0

Cette grille correspond à celle des cadres de la **Catégorie VIII, Type A et B, et C**, conformément aux Décrets ci-haut mentionnés.

4. CORPS DES CADRES DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

Décret n° 2003-711 du 01er juillet 2003

Tableau 14 : CONTRÔLEUR

Grades	Indices	Solde 500	Salaire	A.I.
Contrôleur Principal de Classe Exceptionnelle				
5 ^{ème} éch	2 250	140.625	1 064 200	50
4 ^{ème} éch	2 200	137.500	1 046 143	50
3 ^{ème} éch	2 150	134.375	1 028 155	50
2 ^{ème} éch	2 100	131.250	1 010 100	50
1 ^{er} éch	2 050	128.125	992 111	125
Contrôleur Principal				
5 ^{ème} éch	1 925	120.312	936 250	50
4 ^{ème} éch	1 875	117.187	918 279	50
3 ^{ème} éch	1 825	114.062	900 223	50
2 ^{ème} éch	1 775	110.937	882 249	50
1 ^{er} éch	1 725	107.812	864 194	125
Contrôleur de 1ère Classe				
5 ^{ème} éch	1 600	100.000	819 135	50
4 ^{ème} éch	1 550	96.875	801 535	50
3 ^{ème} éch	1 500	93.750	776 735	50
2 ^{ème} éch	1 450	90.625	759 223	50
1 ^{er} éch	1 400	87.500	741 630	125
Contrôleur de 2ème Classe				
5 ^{ème} éch	1275	79.687	697 839	50
4 ^{ème} éch	1225	76.562	676 889	50
3 ^{ème} éch	1175	73.437	659 368	50
2 ^{ème} éch	1125	70.312	624 256	50
1 ^{er} éch	1075	67.187		125
Stagiaire	950	59.375	576 393	0

Décret n° 2003-712 du 01er juillet 2003

Tableau 15 : EDUCATEUR SPECIALISE

Grades	Indices	Solde 500	Salaire	A.I.
Educateur Spécialisé Ppal de Cl. Ex				
5 ^{ème} éch	2250	140.625		50
4 ^{ème} éch	2200	137.500		50
3 ^{ème} éch	2150	134.375		50
2 ^{ème} éch	2100	131.250		50
1 ^{er} éch	2050	128.125		125
Educateur Spécialisé Principal				
5 ^{ème} éch	1925	120.312		50
4 ^{ème} éch	1875	117.187		50
3 ^{ème} éch	1825	114.062		50
2 ^{ème} éch	1775	110.937		50
1 ^{er} éch	1725	107.812		125
Educateur Spécialisé de 1ère Classe				
5 ^{ème} éch	1600	100.000		50
4 ^{ème} éch	1550	96.875		50
3 ^{ème} éch	1500	93.750		50
2 ^{ème} éch	1450	90.625		50
1 ^{er} éch	1400	87.500		125
Educateur Spécialisé de 2ème Classe				
5 ^{ème} éch	1275	79.687		50
4 ^{ème} éch	1225	76.562		50
3 ^{ème} éch	1175	73.437		50
2 ^{ème} éch	1125	70.312		50
1 ^{er} éch	1075	67.187		125
Stagiaire	950	59.375		0

Les grilles des Contrôleurs et des Educateurs Spécialisés sont communes à celles des cadres de la **Caté-gorie VIII, Type A et B, et C** régis par les Décrets cités ci-haut.

Il faudrait mentionner ici la présence d'une différence notoire :

- i) l'allure indiciaire n'est pas la même (50 points dans les échelons et 125 points au passage de classe) ;
- ii) l'échelon exceptionnel s'arrête à l'indice 2250, contrairement à l'indice 2350 de la Catégorie VIII normale.

Sauf avis contraires des intéressés, ces grilles ne seraient pas favorables à ces cadres.

Tableau 16 : GREFFIER-COMPTABLE

Grades	Indices	Solde 500	Salaire	A.I.
Greffier-Comptable Principal de Cl. Ex.				
5 ^{ème} éch	2050	128.125		50
4 ^{ème} éch	2000	125.000		50
3 ^{ème} éch	1950	121.875		50
2 ^{ème} éch	1900	118.750		50
1 ^{er} éch	1850	115.625		100
Greffier-Comptable Principal				
5 ^{ème} éch	1750	109.375		50
4 ^{ème} éch	1700	106.250		50
3 ^{ème} éch	1650	103.125		50
2 ^{ème} éch	1600	100.000		50
1 ^{er} éch	1550	96.875		100
Greffier-Comptable de 1ère Cl.				
5 ^{ème} éch	1450	90.625		50
4 ^{ème} éch	1400	87.500		50
3 ^{ème} éch	1350	84.375		50
2 ^{ème} éch	1300	81.250		50
1 ^{er} éch	1250	78.125		100
Greffier-Comptable de 2ème Cl.				
5 ^{ème} éch	1150	71.875		50
4 ^{ème} éch	1100	68.750		50
3 ^{ème} éch	1050	65.625		50
2 ^{ème} éch	1000	62.500		50
1 ^{er} éch	950	59.375		100
Stagiaire	850	53.125		0

Cette grille, bien que correspondant à la **Catégorie VII, tout type confondu**, présenterait des cas défavorables aux cadres de ce corps. Entre autres,

- i) l'allure indiciaire porterait préjudice à l'avancement d'échelon fixé à 50 points dans les échelons et à 100 points aux passages de classe ;
- ii) l'échelon exceptionnel s'arrête à l'indice 2050, contrairement à l'indice 2225 de la **Catégorie VII normale**.

L'éventail indiciaire de cette grille allant de 850 à 2050 ne serait pas favorable à ce corps, sauf avis contraires des concernés. Toutefois, l'alignement serait de rigueur.

Décret n° 2003-715 du 01er juillet 2003

Tableau 17 : AGENT PENITENTIAIRE

Grades	Indices	Solde 500	Salaire	A.I.
Agent Pénitentiaire Principal de Cl. Exc.				
5 ^{ème} éch	1900	118.750	871 071	50
4 ^{ème} éch	1850	115.625	860 258	50
3 ^{ème} éch	1800	112.500	843 759	50
2 ^{ème} éch	1750	109.375		50
1 ^{er} éch	1700	106.250	810 839	100
Agent Pénitentiaire Principal				
5 ^{ème} éch	1600	100 000	777 918	50
4 ^{ème} éch	1550	96 875	761 497	50
3 ^{ème} éch	1500	93 750	737 788	50
2 ^{ème} éch	1450	90 625	721 365	50
1 ^{er} éch	1400	87 500	704 864	100
Agent Pénitentiaire 1ère Classe				
5 ^{ème} éch	1300	81.250	671 969	50
4 ^{ème} éch	1250	78.125	652 188	50
3 ^{ème} éch	1200	75.000	635 769	50
2 ^{ème} éch	1150	71.875	619 308	50
1 ^{er} éch	1100	68.750	602 776	100
Agent pénitentiaire de 2ème Classe				
5 ^{ème} éch	1000	62.500	569 781	50
4 ^{ème} éch	950	59.375	549 364	50
3 ^{ème} éch	900	56.250	532 832	50
2 ^{ème} éch	850	53.125	516 387	50
1 ^{er} éch	800	50.000	495 933	50
Stagiaire	750	46.875	479 647	0

A la différence des grilles citées auparavant du Corps des cadres de l'administration pénitentiaire, cette grille va au-delà de celle communément fixées dans la **Catégorie VI** suivant les décrets cités dans le paragraphe ci-dessous (indice de la classe exceptionnelle égale à 1900).

Résumé sommaire

Dans l'ensemble, le statut des corps des cadres de l'administration pénitentiaire est unique au vu de l'allure indiciaire qui est fixé à 50 points dans les passages d'échelon et de 100 points dans les passages de classe, pour tous les cadres.

Sur le plan indiciaire, l'allure dans les échelons et les passages de classe ne sont pas favorables aux Corps, sauf avis contraire des concernés. Il reste à savoir si le statut du Corps de ces cadres se réfère plutôt au principe de galon pour en arriver là. En plus, cela n'interfère si l'Hypothèse IV serait adopté.

Au fait, ceci pourrait traduire un alignement indiciaire, pour rentrer dans le cadre de l'ensemble des dispositions du **Décret n°79-364 du 22 décembre 1979** fixant les grilles indiciaires de traitement des corps de fonctionnaires, actualisé par le **Décret n°97-009 du 16 janvier 1997** portant fixation des indices de traitement des fonctionnaires de la classe exceptionnelle.

5. CORPS DES CADRES DE LA SANTE PUBLIQUE

Décret n° 2010-119 du 11 mars 2010 fixant la grille indiciaire des médecins diplômés d'Etat, des chirurgiens-dentistes diplômés d'Etat et des pharmaciens diplômés d'Etat fonctionnaires.

Tableau 18 : MEDECIN GENERALISTE, CHIRURGIEN-DENTISTE, PHARMACIEN DIPLÔMES D'ETAT
(Catégorie VIII, selon le Décret)

Grade	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Exc.2	3450	215.625	1 338 648	100
Exc.1	3350	209.375	1 317 518	200
Ppal 3	3150	196.875	1 275 259	200
Ppal 2	2950	184.375	1 232 999	150
Ppal 1	2800	175.000	1 201 305	200
1Cl 3éch	2600	162.500	1 159 046	200
1Cl 2éch.	2400	150.000	1 107 018	150
1Cl 1éch.	2250	140.625	1 064 200	200
2Cl 3éch.	2050	128.125	992 111	200
2Cl 2éch.	1850	115.625	909 252	150
2Cl 1éch.	1700	106.250	855 166	100
Stagiaire	1600	100.000	819 135	0

Tableau 19 : MEDECIN SPECIALISTE, CHIRURGIEN SPECIALISE, ET PHARMACIEN INSPECTEUR DE SANTE PUBLIQUE DIPLÔMES D'ETAT

(Catégorie IX selon le Décret)

Grade	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Exc.2	3600	225 000	1 370 342	100
Exc.1	3500	218 750	1 349 213	200
Ppal 3	3300	206 250	1 306 952	200
Ppal 2	3100	193 750	1 264 695	150
Ppal 1	2950	184 375	1 232 999	200
1Cl 3éch	2750	171 875	1 190 740	200
1Cl 2éch.	2550	159 375	1 138 651	150
1Cl 1éch.	2400	150 000	1 107 018	200
2Cl 3éch.	2200	137 500	1 046 143	200
2Cl 2éch.	2000	125 000	984 395	150
2Cl 1éch.	1850	115 625	909 252	100
Stagiaire	1750			0

Notes importantes

1. Des anomalies juridiques se profilent dans le Décret n° 2010-119 du 11 mars 2010 fixant la grille des corps de la Santé publique. **Il faudrait retenir les points qui suivent :**

- a) Le Décret n° 2002-1195 du 17 octobre 2002 portant organisation et fonctionnement du CSFOP a été bien visé dans le considérant. Pourtant le projet dudit Décret avant sa signature n'était pas passé au CSFOP pour son visa.
- b) Le même Décret n'a apporté aucun changement quant aux dispositions antérieures en matière de niveau de recrutement dans les corps qui sont régies par différents Décret, à savoir :
- i) le décret n° 62-578 du 14.11.62 portant statut particulier du cadre des Chirurgiens-dentistes diplômés d'Etat ;
 - ii) le décret n° 64-099 du 26.03.64 portant statut particulier du cadre des Médecins diplômés d'Ecole de Tananarive ;
 - iii) le décret n° 62-070 du 14.02.62 portant statut particulier du cadre des Médecins diplômés d'Etat ;
 - iv) le Décret n° 64-363 du 09.09.64 portant statut particulier du corps des Médecins diplômés d'Université, et
 - v) le Décret n° 62-528 du 24.10.62 portant statut particulier du cadre des Pharmaciens diplômés d'Etat.
- c) Il fait toujours mention de CATEGORIE en lieu et place de CADRE selon les dispositions de la Loi n°2003-011 portant Statut général des fonctionnaires.

Partant de cette constatation, le Décret n° 2010-119 du 11 mars 2010 fixant la grille des corps de la Santé publique reconnaît donc le niveau de recrutement à ces corps lequel est régi par ces différents Décrets haut-cités.

2. Le traitement indiciaire des cadres du corps de la Santé publique (Médecin généraliste, Chirurgien-Dentiste, Pharmacien, diplômés d'Etat, est le même que celui des Administrateurs civils.

3. Du point de vue formation, celle des corps de la Santé publique correspond à un cursus académique uniforme, tandis que celle des Administrateurs civils fait suite à un cursus de formation de 2 ans d'étude à l'E.N.A.M. après un parcours pour obtention d'un diplôme académique normal.

4. Cette note est importante dans la détermination des indices alignés au niveau de diplôme ayant effet direct sur la détermination du tableau d'indices.

6. CORPS DES CADRES DE L'INSPECTION GENERALE DE L'ETAT

Décret n° 2013-722 du 18 septembre 2013 fixant la hiérarchie et l'échelonnement indiciaire du corps des Inspecteurs d'Etat

Tableau 20 : INSPECTEUR ET INSPECTEUR GENERAL D'ETAT

Grade	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Inspecteur Général d'Etat				
2 ^{ème} Ech.	4 100	256.250	1 614 060	200
1 ^{er} Ech.	3 900	243.750	1 572 576	200
Inspecteur d'Etat en Chef				
3 ^{ème} Ech.	3 700	231.250	1 531 092	150
2 ^{ème} Ech.	3 550	221.875	1 499 979	150
1 ^{er} Ech.	3 400	212.500	1 468 866	150
Inspecteur d'Etat				
3 ^{ème} Ech.	3 250	203.125	1 437 754	100
2 ^{ème} Ech.	3 150	196.875	1 417 012	100
1 ^{er} Ech.	3 050	190.625	1 396 271	0

Décret n° 2014-1111 du 24 juillet 2014

Tableau 21 : CONTRÔLEUR D'ETAT

Echelon	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Contrôleur d'Etat de Classe Exceptionnelle				
2 ^{ème} Ech.	3 200	200.000	1 341 065	
1 ^{er} Ech.	3 100	193.750	1 320 323	170
Contrôleur d'Etat Principal				
3 ^{ème} Ech.	2 930	183.125	1 285 062	320
2 ^{ème} Ech.	2 770	173.125	1 251 874	
1 ^{er} Ech.	2 610	163.125	1 162 528	160
Contrôleur d'Etat de 1ère Classe				
3 ^{ème} Ech.	2 450	153.125	1 162 528	150
2 ^{ème} Ech.	2 300	143.750	1 103 125	300
1 ^{er} Ech.	2 150	134.375	1 043 790	
Contrôleur d'Etat de 2ème Classe				
3 ^{ème} Ech.	2 000	125.000	984 395	150
2 ^{ème} Ech.	1 850	115.625	920 123	150
1 ^{er} Ech.	1 700	106.250	866 648	0

Pour l'étude comparative des deux grilles de cadres du corps de l'Inspection générale de l'Etat, il est notoire de se référer à l'historique de cette branche de service de l'administration.

A l'aube de l'Indépendance, le corps des Contrôleurs d'Etat est régi par le Décret n°61-014 du 11 janvier 1961 dont l'éventail des indices est de 725 à 1300 et le concours d'admission à suivre les études y afférentes étaient ouverts aux agents de l'Etat des cadres A et B. Celui des Inspecteurs d'Etat est régi par le Décret n° 62-233 du 29 mai 1962 et dont l'éventail indiciaire est de 1200 à 1800 pour les Inspecteur d'Etat Adjoint est de 1050, celui des Inspecteur d'Etat Stagiaire 750. Ce Décret a été modifié par le Décret n°67-531 du 28 novembre 1967, puis rectifié par le n° 68-074 du 06 février 1968, puis modifié par le n° 71-132 du 16 mars 1971. Le Décret n° 67-531 du 28.11.67 a fixé un éventail indiciaire suivant : pour les Inspecteurs d'Etat (1200 à 2000), les Inspecteurs d'Etat Adjoint (900 à 1350).

Pour rappel, la Constitution de la IIIème République, dans son article 56, stipule que le Président saisit directement en tant que de besoin, les organes de contrôle de l'administration. Plus loin, dans son article 63, alinéa 5, elle mentionne que le Premier Ministre dispose des organes de contrôle de l'administration et assure du bon fonctionnement des services publics, de la bonne gestion des finances des collectivités publiques et des organismes publics.

Se référant à ces dispositions constitutionnelles, le corps des Inspecteurs d'Etat a fait l'objet d'un statut spécial et était régi par l'Ordonnance n° 92-005 du 07 juillet 1992 avec un éventail d'indices allant de 2150 à 3000.

Par Décret n° 2013-722 du 18 septembre 2013, cet éventail d'indices va actuellement de 3150 à 4100.

Note importante

Ces changements ou rectifications indiciaires affectent tout bonnement la mouture des grilles indiciaires à Madagascar, outre le balancement du corps, tantôt par un texte réglementaire (depuis les années 60 à 1992), tantôt par un texte d'ordre législatif (Ordonnance de 1992), puis revenant à un dispositif réglementaire depuis 1997.

7. CORPS DE LA SECURITE PUBLIQUE

Décret n°2003-455 du 08 avril 2003 fixant les dispositions relatives à la hiérarchie, l'échelonnement indiciaire et régime d'indemnité du Corps des Inspecteurs et Contrôleurs généraux, et des Commissaires de Police

Tableau 22 : INSPECTEUR GENERAL, CONTRÔLEUR GENERAL, ET COMMISSAIRES DE POLICE

Grade	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Inspecteur Général				
3 ^{ème} Ech.	3 450	215.625	1 392 920	150
2 ^{ème} Ech.	3 300	206.250	1 361 806	150
1 ^{er} Ech.	3 150	196.875	1 330 694	100
Contrôleur Général				
3 ^{ème} Ech.	3 050	190.625	1 309 953	50
2 ^{ème} Ech.	3 000	187.500	1 299 581	50
1 ^{er} Ech.	2 950	184.375	1 289 210	100
Commissaire Divisionnaire				
3 ^{ème} Ech.	2 850	178.125	1 268 468	100
2 ^{ème} Ech.	2750	171.875	1 247 727	100
1 ^{er} Ech.	2650	165.625	1 226 984	100
Commissaire Principal				
3 ^{ème} Ech.	2 550	159.375	1 196 593	100
2 ^{ème} Ech.	2 450	153.125	1 162 528	100
1 ^{er} Ech.	2 350	146.875	1 122 947	100
Commissaire de Police de 1ère Classe				
3 ^{ème} Ech.	2 250	140.625	1 083 365	100
2 ^{ème} Ech.	2 150	134.375	1 043 790	100
1 ^{er} Ech.	2 050	128.125	1 004 216	150
Commissaire de Police 2ème Classe				
3 ^{ème} Ech.	1 900	118.750	937 894	100
2 ^{ème} Ech.	1 800	112.500	902 272	100
1 ^{er} Ech.	1 700	106.250	866 648	150
Commissaire de Police Stagiaire				
	1 550	96.875	813 248	0

L'éventail indiciaire de ce corps se rapproche un tout petit peu de celui du corps des Contrôleurs d'Etat (1.700 à 3 .200) et de celui des Médecins généralistes, Chirurgiens-dentistes et Pharmaciens diplômés d'Etat (1.600 à 3.450). Il se rapport ainsi à la Catégorie IX.

Décret n°2003-456 du 08 avril 2003 fixant les dispositions relatives à la hiérarchie, l'échelonnement indiciaire et régime d'indemnité du corps des Officiers de Police.

Tableau 23 : OFFICIER DE POLICE

Grade	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Officier Principal de Police de Classe Excep.				
3è Ech	2 250	140.625	1 083 365	100
2è Ech	2 150	134.375	1 043 790	100
1er Ech	2 050	128.125	1 004 216	150
Officier Principal de Police				
3è Ech	1 900	118.750	937 894	100
2è Ech	1 800	112.500	902 272	100
1er Ech	1 700	106.250	866 648	100
Officier de Police de 1ère Classe				
3è Ech	1 600	100.000	831 022	100
2è Ech	1 500	93.750	788 321	100
1er Ech	1 400	87.500	752 693	100
Officier de Police de 2ème Classe				
3è Ech	1 300	81.250	717 093	100
2è Ech	1 200	75.000	678 168	100
1er Ech	1 100	68.750	642 535	100
Officier de Police Stagiaire				
	1 000	62.500	621 861	0

Décret n°2003-457 du 08 avril 2003 fixant les dispositions relatives à la hiérarchie, l'échelonnement indiciaire et régime d'indemnités du Corps des Inspecteurs de Police.

Tableau 24 : INSPECTEUR DE POLICE

Inspecteur Principal de Classe Exceptionnelle				
3è Ech	1 600	100.000	831 022	50
2è Ech	1 550	96.875	813 248	50
1er Ech	1 500	93.750	776 735	50
Inspecteur Principal de Police				
3è Ech	1 450	90.625	759 223	50
2è Ech	1 400	87.500	741 630	50
1er Ech	1 350	84.375	724 146	50
Inspecteur de Police de 1ère Classe				
3è Ech	1 250	78.125	685 683	50
2è Ech	1 200	75.000	668 092	50
1er Ech	1 150	71.875	650 573	50
Inspecteur de Police de 2ème Classe				
3è Ech	1 100	68.750	632 982	50
2è Ech	1 050	65.625	615 459	50
1er Ech	1 000	62.500	597 869	50
Inspecteur de Police Stagiaire				
	950	59.375	576 393	0

Note : Ces deux corps se rapportent plus ou moins à la Catégorie VIII.

Décret n°2003-458 du 08 avril 2003 fixant les dispositions relatives à la hiérarchie l'échelonnement indiciaire et régime d'indemnités du corps des Brigadiers et Agents de Police

Tableau 25 : BRIGADIER ET AGENT DE POLICE

Grade	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Brigadier en Chef				
3è Ech	1 250	78.125	652 188	50
2è Ech	1 200	75.000	635 769	25
1er Ech	1 175	73.437	627 574	25
Brigadier				
3è Ech	1 150	71.875	619 308	25
2è Ech	1 125	70.312	611 043	25
1er Ech	1 100	68.750	602 776	25
Sous-Brigadier				
3è Ech	1 075	67 188	594 579	25
2è Ech	1 050	65.625	586 312	25
1er Ech	1 025	64 063	578 046	25
Agent de Police				
3è Ech	1 000	62.500	569 781	100
2è Ech	900	56.250	532 832	100
1er Ech	800	50.000	495 933	100
Agent de Police Stagiaire				
	700	43.750	467 364	0

Note importante :

L'étude comparative des grilles agents de la Sécurité Nationale est axée sur le niveau d'admission au concours d'entrée dans les différentes écoles de formation à Madagascar et le niveau de diplôme à sa sortie des Ecoles.

1. Pour les Agents de police : Niveau Bac
2. Pour les Inspecteur de Police : Niveau Licence
3. Pour les Officiers de Police : Niveau Bacc +4
4. Pour les Commissaires de Police : Niveau Bacc +5

8. CORPS DES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS

Décret n°2009-1216 du 06 octobre 2009 portant application de l'Article 17 (Nouveau) de la Loi n°2003-008 du 05 septembre 2003, modifiant et complétant certaines dispositions de la Loi n°95-023 du 06 Septembre 1995, portant Statut des Enseignants et Chercheurs de l'Enseignement Supérieur.

Tableau 26 : PROFESSEUR TITULAIRE, DIRECTEUR DE RECHERCHE

Grade	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Exc.2	6250	390.625	2 018 528	200
Exc.1	6050	378.125	2 060 011	0
Ppal 3				
Ppal 2				
Ppal 1				
1Cl 3éch				
1Cl 2éch.				
1Cl 1éch.				
2Cl 3éch.				
2Cl 2éch.				
2Cl 1éch.				

Tableau 27 : PROFESSEUR DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, DIRECTEUR DE RECHERCHE ADJOINT

Grade	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Exc.2	5800	362.500	1 966 673	100
Exc.1	5700	356.25	1 945 931	650
Ppal 3	5050	315.625	1 811 108	100
Ppal 2	4950	309.375	1 790 366	150
Ppal 1	4800	300.000	1 759 254	100
1Cl 3éch	4700	293.75	1 738 511	100
1Cl 2éch.	4600	287.500	1 717 769	150
1Cl 1éch.	4450	278.125	1 686 658	100
2Cl 3éch.	4350	271.875	1 665 914	100
2Cl 2éch.	4250	265.625	1 645 173	400
2Cl 1éch.	3850	240.625	1 562 204	0

Tableau 28 : MAÎTRE DE CONFERENCE, MAÎTRE DE RECHERCHE

Grade	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Exc.2	4500	281.25	1 697 029	250
Exc.1	4250	265.625	1 645 173	100
Ppal 3	4150	259.375	1 624 430	150
Ppal 2	4000	250.000	1 593 318	150
Ppal 1	3850	240.625	1 562 204	100
1Cl 3éch	3750	234.375	1 541 462	100
1Cl 2éch.	3650	228.125	1 520 722	150
1Cl 1éch.	3500	218.750	1 489 609	100
2Cl 3éch.	3400	212.500	1 468 866	100
2Cl 2éch.	3300	206.250	1 448 124	150
2Cl 1éch.	3150	196.875	1 417 012	0

Tableau 29 : ASSISTANT DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, ASSISTANT DE RECHERCHE

Grade	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Exc.2	3450	215.625	1 392 920	150
Exc.1	3300	206.250	1 361 806	150
Ppal 3	3150	196.875	1 330 694	150
Ppal 2	3000	187.500	1 299 581	150
Ppal 1	2850	178.125	1 268 468	100
1Cl 3éch	2750	171.875	1 247 727	100
1Cl 2éch.	2650	165.625	1 226 984	150
1Cl 1éch.	2500	156.25	1 182 289	100
2Cl 3éch.	2400	150.000	1 142 708	100
2Cl 2éch.	2300	143.750	1 103 125	150
2Cl 1éch.	2150	134.375	1 043 790	0

Les grilles indiciaires de ces cadres sont hors pairs, outre leur statut qui est régi par la Loi n° 2003-008 du 05 septembre 2003 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n°95-023 du 6 septembre 1995 portant statuts des Enseignants et Chercheurs de l'Enseignement Supérieur. Les grilles des Assistants et des Maîtres Assistants de l'Enseignement Supérieur sont identiques.

9. CORPS DES MAGISTRATS

Ordonnance n° 79-025 du 15 octobre 1979 relative au statut de la Magistrature.

Tableau 30 : MAGISTRATS

Echelon	Indice	Solde 500	Salaire	A.I.
Magistrat de 1er Grade				
1er Ech.	4010	250.625	1 595 392	110
Magistrat de 2ème Grade				
3è Ech.	3900	243.750	1 572 576	100
2è Ech.	3800	237.500	1 551 834	200
1er Ech.	3600	225.000	1 510 350	200
Magistrat de 3ème Grade				
4è Ech.	3400	212.500	1 468 866	200
3è Ech.	3200	200.000	1 427 382	200
2è Ech.	3000	187.500	1 385 898	200
1er Ech.	2800	175.000	1 339 455	200
Magistrat de 4ème Grade				
4è Ech.	2600	162.500	1 258 282	200
3è Ech.	2400	150.000	1 167 519	200
2è Ech.	2200	137.500	1 086 466	350
1er Ech.	1850	115.625	993 639	50
Magistrat Stagiaire				
	1800	112.500	983 268	0

Le statut de la Magistrature est régi par l'Ordonnance n° 79-025 du 15 octobre 1979, ratifiée après amendement par la Loi n° 79-027 du 13 février 1980, puis modifiée et complétée par l'Ordonnance n° 91-008 du 7 Août 1991, par la Loi n° 96.007 du 12 juillet et dernièrement par celle n° 97-037 du 30 octobre 1997.

L'avancement dans les échelons et grades des Magistrats est typique.

ANNEXES 7

MINIMUM VITAL POUR L'ANNEE 2017

I – Alimentation

N°	ARTICLES	P.U. Ariary	Unité	Consom- mation par mois		Montant/M, Ariary	OBSERVATIONS
1	Vary (Riz)	1 500	Kg	20	Kg	30 000 Ar	1 kap / repas x 2 Consommation de riz / jours
2	Hen'omby (Viande de bœuf)	10 000	Kg	3.5	Kg	35 000 Ar	20 cons. * 0,175 Kg / repas / jour
3	Henan-kisoa (Viande de porc)	12 000	Kg	1	Kg	12 000 Ar	4 cons. * 0,175 Kg / repas / jour
4	Trondro (Fruit de mer)	14 000	Kg	1.05	Kg	14 700 Ar	
5	Sira (Sel)	150	Sachet	3	Sachets	450 Ar	
6	Legioma (Légumes)	800	tas	26	fois	20 800 Ar	
7	Voamaina (Haricots, Pois du Cap)	2 000	Kg	1	Kg	2 000 Ar	
8	Menaka (Huile)	6 000	Litre	1	Litre	6 000 Ar	
9	Hanin-kotrana (Grains - Maïs)	1 000	Kg	4	Kg	4 000 Ar	
10	Siramamy (Sucre)	3 000	Kg	1.5	Kg	4 500 Ar	
11	Mofo dipaina (Pain)	400	Pièce	15	Pièces	6 000 Ar	
12	Kafe / Dite	200	tasse	30	tasses	6 000 Ar	
13	Ronono (Lait)	1 600	Litre	2	litres	3 200 Ar	
14	Voankazo (Fruits)	400	Pièce	30	fois	12 000 Ar	
15	Saribao (Charbon)	20 000	Sac	2	sacs	40 000 Ar	
16	Atody (Œufs)	445	Pièce	60	Pièces	26 700 Ar	
TOTAL						223 350 Ar	

II – Logement

N°	ARTICLES	P.U. (Ariary)	Qté	Consommation et durée			Mode de calcul	Amortissement/m (Ariary)
17	Loyer	100 000	1			1 mois	Forfaitaire	100 000
18	Lit en bois à 1 place	60 000	1	1	/	96 mois	60000 x 1 : 96	625
19	Matelas 11cm	60 000	1	1	/	96 mois	60000 x 1 : 96	625
20	Couverture	40 000	1	1	/	36 mois	40000 x 1 : 36	1111
21	Draps	10 000	2	1	/	24 mois	10000 x 2 : 24	833
22	Oreiller	6 000	1	1	/	36 mois	6000 x 1 : 36	167
23	Chaise	18 000	2	1	/	48 mois	18000 x 2 : 48	750
24	Bougie	300	30			1 mois	300 x 30 : 1	9000
25	Allumettes	100	5			1 mois	100 x 5 : 1	500
26	Fata-pera	4 000	1	1	/	12 mois	4000 x 1 : 12	333

27	Table	30 000	1	1	/	48	mois	30000 x 1 : 48	625
28	Gobelet	1 000	2	1	/	12	mois	1000 x 2 : 12	167
29	Cuillère / Fourchette	800	2	1	/	36	mois	800 x 2 : 36	44
30	Assiettes	1 200	3	1	/	36	mois	1200 x 3 : 36	100
31	Tasse	1 000	2	1	/	36	mois	1000 x 2 : 36	56
32	Couteau	1 000	1	1	/	24	mois	1000 x 1 : 24	42
33	Seau	5 000	1	1	/	24	mois	5000 x 1 : 24	208
34	Sinibe 75 Litre	40 000	1	1	/	60	mois	40000 x 1 : 60	667
35	Eau y.c maint. / surtaxe	500	250	15	L /		mois	500 x 250 :	8333
36	Cocotte	10 000	2	1	/	36	mois	10000 x 2 : 36	556
37	Eponge	100	2			1	mois	100 x 2 : 1	200
38	Panier	1 000	4	1	/	12	mois	1000 x 4 : 12	333
39	Radio	30 000	1	1	/	60	mois	30000 x 1 : 60	500
40	Pile radio	1 000	6			1	mois	1000 x 6 : 1	6000
41	Balai	1 000	2	1	/	4	mois	1000 x 2 : 4	500
42	Valise	40 000	1			60	mois	40000 x 1 : 60	667
TOTAL									132 942

III – Habillement

N°	ARTICLES	PU, Ar	Qté	Usure / mois	Mode de calcul	Amortissement/M Ar.
43	Complet	100 000	1	36	100000 x 1 : 36	2 778
44	Chemise	12 000	4	12	12000 x 4 : 12	4 000
45	Sous-vêtement	3 000	3	12	3000 x 3 : 12	750
46	Vêtement chaud	20 000	1	24	20000 x 1 : 24	833
47	Pantalon	20 000	4	12	20000 x 4 : 12	6 667
48	Mouchoir	1 000	4	12	1000 x 4 : 12	333
49	Slip	2 000	12	12	2000 x 12 : 12	2 000
50	Ceinture	5 000	1	12	5000 x 1 : 12	417
51	Chaussettes	1 000	6	12	1000 x 6 : 12	500
52	Serviette de toilette	4 000	3	12	4000 x 3 : 12	1 000
53	Brosse à dents	2 000	6	12	2000 x 6 : 12	1 000
54	Savon	500	6	1	500 x 6 : 1	3 000
55	Peigne	500	1	12	500 x 1 : 12	42
56	Porte Lame	1 000	1	6	1000 x 1 : 6	167
57	Lames	250	10	1	250 x 10 : 1	2 500

58	Coupe de cheveux	2 000	1	1	2000 x 1 : 1	2 000
59	Montre	5 000	1	12	5000 x 1 : 12	417
60	Chaussures	40 000	1	12	40000 x 1 : 12	3 333
61	Sandales	3 000	2	12	3000 x 2 : 12	500
62	Tennis	20 000	1	12	20000 x 1 : 12	1 667
63	Imperméables	10 000	1	12	10000 x 1 : 12	833
64	Papier et Serviette hygiénique	4 000	1	12	4000 x 1 : 12	333
65	Dentifrice	1 000	2	1	1000 x 2 : 1	2 000
TOTAL						37 069

IV – Transport et loisirs

N°	ARTICLES	PU, Ar	Qté	Durée, mois	Mode de calcul	Montant, Ar
66	Déplacements bus	400	2 / jour	24	400 x 2 x 24	19 200
67	Journaux	400	1 / semaine	24	400 x 1 x 24	9 600
TOTAL						28 800

RECAPITULATION

Nombre d'articles	Désignation	Montant
16	Alimentation	223 350 Ar
26	Logement	132 942 Ar
23	Habillement	37 069 Ar
2	Transport et loisirs	28 800 Ar
Minimum Vital		385 092 Ar
Total des articles		67

ANNEXES 8

CLASSEMENT DES SALAIRES DANS CERTAINS PAYS / ANNEE DE CLASSEMENT : 2012

Ce classement a été réalisé à partir des données de la Banque mondiale. Celle-ci publie chaque année le revenu national brut par habitant (RNB, anciennement PNB par habitant) de la plupart des pays du monde. Il s'agit du **revenu national brut converti en dollars américains** en utilisant la méthode Atlas de la Banque mondiale, **divisé par la population en milieu d'année**.

Le **revenu par tête** est souvent utilisé comme indicateur de richesse, surtout entre différents pays.

Revenu mensuel brut moyen (en dollars) par habitant en 2012 :

Rang	Pays	Revenu mensuel moyen
1	Norvège	8 238,3 \$
2	Suisse	6 894,2 \$
4	Danemark	4 980,8 \$
11	Japon	3 989,2 \$
14	Belgique	3 749,2 \$
15	Allemagne	3 667,5 \$
16	France	3 479,2 \$
19	Royaume-Uni	3 187,5 \$
20	Italie	2 820,0 \$
21	Espagne	2 509,2 \$
23	Grèce	1 938,3 \$
26	Portugal	1 715,0 \$
41	Pologne	1 055,0 \$
45	Seychelles	970,0 \$
47	Turquie	902,5 \$
48	Gabon	839,2 \$
56	Maurice	714,2 \$
58	Afrique du Sud	634,2 \$
59	Botswana	619,2 \$
73	Chine	473,3 \$
74	Namibie	470,0 \$
84	Angola	381,7 \$
87	Tunisie	345,8 \$
90	Cap-Vert	317,5 \$
103	Égypte	250,0 \$
104	Maroc	245,8 \$

Rang	Pays	Revenu mensuel moyen
106	<u>Swaziland</u>	238,3 \$
107	<u>Congo-Brazzaville</u>	212,5 \$
114	<u>Papouasie-Nouvelle-Guinée</u>	149,2 \$
117	<u>Ghana</u>	129,2 \$
118	<u>Inde</u>	127,5 \$
119	<u>Soudan</u>	120,8 \$
120	<u>Nigéria</u>	119,2 \$
122	<u>Lesotho</u>	115,0 \$
123	<u>Zambie</u>	112,5 \$
128	<u>Cote d'Ivoire</u>	101,7 \$
129	<u>Cameroun</u>	97,5 \$
131	<u>Mauritanie</u>	92,5 \$
132	<u>Sénégal</u>	86,7 \$
136	<u>Kenya</u>	70,8 \$
138	<u>Comores</u>	70,0 \$
140	<u>Bénin</u>	62,5 \$
141	<u>Tchad</u>	61,7 \$
143	<u>Zimbabwe</u>	56,7 \$
144	<u>Burkina Faso</u>	55,8 \$
145	<u>Mali</u>	55,0 \$
146	<u>Soudan du Sud</u>	54,2 \$
147	<u>Sierra Leone</u>	48,3 \$
148	<u>Tanzanie</u>	47,5 \$
149	<u>Guinée-Bissau</u>	45,8 \$
150	<u>Gambie</u>	42,5 \$
151	<u>Mozambique</u>	42,5 \$
152	<u>Togo</u>	41,7 \$
153	<u>Centrafrique</u>	40,8 \$
154	<u>Guinée</u>	38,3 \$
155	<u>Érythrée</u>	37,5 \$
156	<u>Ouganda</u>	36,7 \$
157	<u>Madagascar</u>	35,8 \$
158	<u>Éthiopie</u>	34,2 \$
159	<u>Liberia</u>	30,8 \$
160	<u>Niger</u>	30,8 \$
161	<u>Malawi</u>	26,7 \$
162	<u>Burundi</u>	20,0 \$

(Cliquer sur le lien pour détails)

Ces données parlent d'eux-mêmes. Source Banque Mondiale.

ANNEXES 9

SALAIRES MINIMUMS DU SECTEUR PRIVE A MADAGASCAR A PARTIR DU 17 FEVRIER 2016

Informations mises à jour sur cette page le : 12.04.2016

Les salaires minimums dans le tableau sont en MGA (MG Malagasy : ARIARY)

Salaires minimums à secteur non-agricole

Classification technique et administrative	Années d'ancienneté	Salaire minimum horaire	Salaire minimum mensuel
M1-1A	0 < 3	830,80	144.003,00
	3 ou plus	852,50	147.764,00
M2-1B	0 < 3	833,90	144.540,00
	3 ou plus	877,30	152.062,00
OS1-2A	0 < 3	840,10	145.615,00
	3 ou plus	880,40	152.600,00
OS2-2B	0 < 3	864,90	149.913,00
	3 ou plus	920,70	159.585,00
OS3-3A	0 < 3	917,60	159.048,00
	3 ou plus	976,50	169.257,00
OP1A-3B	0 < 3	979,60	169.794,00
	3 ou plus	1.069,50	185.376,00
OP1B-4A	0 < 3	1.041,60	180.541,00
	3 ou plus	1.134,60	196.660,00
OP2A-4B	0 < 3	1.140,80	197.735,00
	3 ou plus	1.286,50	222.989,00
OP2B-5A	0 < 3	1.314,40	227.825,00
	3 ou plus	1.509,70	261.676,00
OP3-5B	0 < 3	1.534,50	265.975,00
	3 ou plus	1.683,30	291.766,00

Salaires Minimums à secteur agricole

Classification technique et administrative	Années d'ancienneté	Salaires minimum horaire	Salaires minimum mensuel
M1-1A	0 < 3	730,30	146.060,00
	3 ou plus	749,38	149.875,00
M2-1B	0 < 3	733,03	146.605,00
	3 ou plus	771,18	154.235,00
OS1-2A	0 < 3	738,48	147.695,00
	3 ou plus	773,90	154.780,00
OS2-2B	0 < 3	760,28	152.055,00
	3 ou plus	809,33	161.865,00
OS3-3A	0 < 3	806,60	161.320,00
	3 ou plus	858,38	171.675,00
OP1A-3B	0 < 3	861,10	172.220,00
	3 ou plus	940,13	188.025,00
OP1B-4A	0 < 3	915,60	183.120,00
	3 ou plus	997,35	199.470,00
OP2A-4B	0 < 3	1.002,80	200.560,00
	3 ou plus	1.130,88	226.175,00
OP2B-5A	0 < 3	1.155,40	231.080,00
	3 ou plus	1.327,08	265.415,00
OS3-3A	0 < 3	1.348,88	269.775,00
	3 ou plus	1.479,68	295.935,00

NOTES

1. Le salaire brut est calculé pour 40 heures de travail par semaine ou 173,33 heures par mois pour le secteur non agricole, et pour 200 heures de travail par mois pour le secteur agricole.
2. Le salaire minimum d'embauche par catégorie professionnelle est révisé périodiquement compte tenu de l'évolution des comptes de la Nation, de la conjoncture économique et des prix à la consommation (Art. 55 du Code du travail).

Source : (cliquer sur le site)

Salaires Minimums archivés

- **01-03-2013 - 28-02-2014**
- **01-03-2014 - 28-02-2015**
- **01-01-2015 - 31-12-2015**

Contenus corrélés

Contrôle des salaires

Salaires minimum 2012

Madagascar Salaires Minimum - Foire aux Questions

@

Citer cette page © WageIndicator 2017 - Votresalaire.org/Madagascar - **Salaires Minimum**

ANNEXES 10

SALAIRE DES FONCTIONNAIRES ET MONTANT A PAYER POUR CHAQUE HYPOTHESE ET OPTION DE L'ETUDE

Tableau : SALAIRE ACTUEL PAR CATEGORIE ET GRADE (en ARIARY)

GRADE	Cat I				Cat II				CAT III			
	Indice	Eff	Montant	TOTAL	Indice	Eff	Montant	TOTAL	Indice	Eff	Montant	TOTAL
Excep 2 ^{ème} éch	675	1052	353608	371884887	1020	10011	425914	4263612460	1550	1732	579445	1003346817
Excep 1 ^{ère} éch	515	615	307655	189195344	675	3822	338234	1292715184	1020	1210	441366	533987983
P/3	490	2444	302067	738400743	640	8075	327210	2642134379	950	3489	420394	1466795884
P/2	460	823	219992	180987429	605	3379	319298	1079012038	885	1641	404996	664468317
P/1	440	537	287263	154276519	570	2663	309153	823230219	825	1785	386480	689743409
1cl3ech	415	1481	281353	416777265	540	4687	302369	1417248136	765	2622	372441	976370808
1cl2ech	395	922	273546	252168100	515	3883	294279	1142783374	715	1230	360524	443415269
1cl1ch	370	581	267636	155424106	490	3264	288933	942976840	665	1038	347047	360069150
2cl3ech	350	1053	262907	276806158	455	2796	278166	777817751	620	2208	333239	735933129
2cl2ech	310	647	248923	161010548	435	1232	273643	337204674	580	1211	324679	393197098
2cl1ech	295	1035	245376	254003920	415	567	269121	152474623	540	616	311959	192210349
Stagiaire	275	962	236776	227773939	380	281	258261	72551188	500	8232	300008	2469582407
TOTAL				337 870 895 805				14 943 760 866				9 929 120 621

Source : simulation de salaire au site web de DGGFPE

GRADE	Cat IV				Cat V				Cat VI			
	Indice	Eff	Montant	TOTAL	Indice	Eff	Montant	TOTAL	Indice	Eff	Montant	TOTAL
Excep 2ème éch	1 600	222	747 580	165 891 551	1 750	215	808 562	173 697 456	1 850	576	860 258	495 515 548
Excep 1ère éch	1 550	117	732 052	85 543 274	1 600	202	760 519	153 502 313	1 750	358	827 340	295 893 479
P/3	1 410	174	681 217	118 198 389	1 460	183	708 554	129 632 351	1 610	587	781 217	458 286 240
P/2	1 285	104	642 380	66 724 208	1 335	136	668 558	90 749 799	1 480	314	731 265	229 596 450
P/1	1 170	79	603 193	47 702 357	1 220	172	628 383	108 289 420	1 360	243	691 769	168 204 287
1cl3ech	1 065	158	570 226	90 190 451	1 115	373	594 770	221 842 567	1 250	459	652 188	299 454 710
1cl2ech	970	126	536 328	67 736 537	1 020	330	564 226	186 474 680	1 145	247	617 654	152 370 288
1cl1ch	880	89	507 981	44 969 440	930	279	531 475	148 048 355	1 050	182	586 312	106 575 713
2cl3ech	800	197	478 787	94 377 304	850	466	505 903	235 870 210	970	312	555 977	173 248 505
2cl2ech	730	139	456 918	63 639 831	780	425	479 775	203 867 904	900	299	532 831	159 117 794
2cl1ech	665	165	434 934	71 872 068	710	478	457 322	218 617 972	815	320	500 892	160 221 993
Stagiaire	605	555	413 111	229 178 230	650	1 584	433 761	687 087 047	750	476	479 647	228 157 906
TOTAL				1 146 023 639				2 557 680 074				2 926 642 913

Source : simulation de salaire au site web de DGGFPE

GRADE	Cat VII				Cat VIII				Cat IX			
	Indice	Eff	Montant	TOTAL	Indice	Eff	Montant	TOTAL	Indice	Eff	Montant	TOTAL
Excep 2ème éch	2 225	53	1 016 262	53 979 262	2 325	190	1 091 222	207 370 862	2 520	194	1 190 218	230 398 213
Excep 1ère éch	1 850	50	879 576	43 604 509	2 225	204	1 055 175	215 466 293	2 325	24	1 113 035	26 275 293
P/3	1 710	105	832 552	87 460 130	2 045	417	990 306	412 622 456	2 115	86	1 029 915	88 742 771
P/2	1 580	74	788 966	58 668 851	1 880	377	920 084	346 439 103	2 000	103	984 395	101 087 486
P/1	1 465	79	743 140	58 769 796	1 725	315	864 193	272 352 113	1 860	77	923 693	70 867 931
1cl3ech	1 355	203	705 590	143 248 343	1 585	1 048	813 796	852 976 881	1 725	515	875 574	450 596 786
1cl2ech	1 255	90	667 976	59 921 572	1 455	600	760 982	456 296 188	1 600	189	831 022	156 942 746
1cl1ch	1 160	59	635 427	37 501 135	1 335	726	718 868	521 834 768	1 485	140	783 042	109 986 849
2cl3ech	1 075	73	606 311	44 370 659	1 225	1 729	676 889	1 170 479 536	1 380	143	745 654	106 495 551
2cl2ech	995	51	574 958	29 181 884	1 125	1 454	641 778	933 263 492	1 280	106	710 031	75 427 300
2cl1ech	920	35	549 207	19 447 602	1 035	543	610 183	331 304 000	1 185	72	672 883	48 448 255
Stagiaire	850	79	525 258	41 539 018	950	921	576 393	530 666 955	1 100	235	642 535	150 924 105
TOTAL				677 692 761				6 251 072 646				1 616 193 287

Source : simulation de salaire au site web de DGGFPE

	Cat X			
GRADE				
	Indice	Eff	Montant	TOTAL
Excep 2ème éch				
Excep 1ère éch	2 620	128	1 266 399	335 360
P/3	2 520	55	1 216 164	138 600
P/2	2 450	29	1 187 812	70 368
P/1	2 220	69	1 094 583	153 180
1cl3ech	2 120	50	1 062 017	106 000
1cl2ech	1 920	250	1 008 075	480 000
1cl1ch				
2cl3ech				
2cl2ech				
2cl1ech				
Stagiaire				
TOTAL				1 283 508

Source : simulation de salaire au site web de DGGFPE

Tableau : Salaire par catégorie et grade pour l'Hypothèse I «un indice par catégorie» (en ARIARY)

Classe	Cat I				Cat II				Cat III			
	Indice	eff	Mont	Total	Indice	eff	Mont	Total	Indice	eff	Mont	Total
Exc2	675	1052	353 608	371 884 887	1 020	10 011	425 914	4 263 612 460	1 550	1732	579 445	1 003 346 817
Exc1	515	615	307 655	189 195 344	675	3 822	338 234	1 292 715 184	1 020	1210	441 366	533 987 983
Ppal3	490	2444	302 067	738 400 743	645	8 075	328 341	2 651 266 905	965	3489	423 971	1 479 276 387
Ppal2	460	823	291 992	240 221 832	620	3 379	322 689	1 090 471 333	910	1641	410 860	674 089 257
Ppal1	440	537	287 263	154 276 519	600	2 663	318 168	847 235 875	860	1785	399 034	712 148 291
1C3	415	1481	281 353	416 777 265	570	4 687	309 153	1 449 045 745	815	2622	384 095	1 006 922 293
1C2	395	922	273 546	252 168 100	545	3 883	303 501	1 178 595 472	770	1230	373 633	459 538 275
1C1	370	581	267 636	155 424 106	525	3 264	298 979	975 763 491	725	1038	362 908	376 525 298
2C3	350	1053	262 907	276 806 158	490	2 796	288 933	807 924 822	670	2208	348 237	769 055 078
2C2	335	647	259 362	167 762 793	470	1 232	281 556	346 955 702	640	1211	338 007	409 337 751
2C1	315	1035	250 107	258 901 272	450	567	277 033	156 957 288	610	616	330 855	203 852 926
Stg	300	962	246 559	237 184 996	430	281	272511	76 554 326	575	8232	323489	2 662 871 467
TOTAL		12152		3 459 004 015		44 660		15 137 098 603		27012		10 290 951 824

Source : auteur

Classe	Cat IV				Cat V				Cat VI			
	Indice	Eff	Mont	Total	Indice	eff	Mont	Total	Indice	eff	Mont	Total
Exc2	1 600	222	747 580	165 891 551	1 750	215	808 562	173 697 456	1 850	576	860 258	495 515 548
Exc1	1 550	117	732 052	85 543 274	1 600	202	760 519	153 502 313	1 750	358	827 340	295 893 479
Ppal3	1 430	174	687 459	119 281 442	1 480	183	714 970	130 806 179	1 610	587	781 217	458 286 240
Ppal2	1 325	104	654 786	68 012 823	1 365	136	678 181	92 056 022	1 480	314	731 265	229 596 450
Ppal1	1 220	79	618 729	48 930 992	1 256	172	643 294	110 859 037	1 360	243	691 769	168 204 287
1C3	1 095	158	579 703	91 689 391	1 170	373	612 415	228 423 954	1 250	459	652 188	299 454 710
1C2	1 000	126	549 691	69 424 242	1 090	330	586 678	193 894 986	1 145	247	617 654	152 370 288
1C1	920	89	520 532	46 080 527	1 010	279	516 019	143 742 912	1 055	182	587 965	106 876 184
2C3	820	197	485 104	95 622 495	880	466	515 524	240 355 867	970	312	555 977	173 248 505
2C2	750	139	463 238	64 520 085	810	425	489 151	207 851 992	900	299	532 831	159 117 794
2C1	685	165	441 253	72 916 271	745	478	468 550	223 985 399	815	320	500 892	160 221 993
Stg	625	555	419430	232 683 770	670	1 584	443044	701 791 525	750	476	479647	228 157 906
TOTAL		2 125		1 160 596 864		4 843		2 600 967 642		4 371		2 926 943 384

Source : auteur

Classe	Cat VII				Cat VIII				Cat IX			
	Indice	eff	Mont	Total	Indice	eff	Mont	Total	Indice	eff	Mont	Total
Exc2	2 225	53	1 016 262	53 979 262	2 325	190	1 091 222	207 370 862	2 520	194	1 190 218	230 398 213
Exc1	1 850	50	879 576	43 604 509	2 225	204	1 055 171	215 465 476	2 325	24	1 113 035	26 275 293
Ppal3	1 710	105	832 552	87 460 130	2 045	417	990 306	412 622 456	2 155	86	1 045 771	90 109 006
Ppal2	1 585	74	790 649	58 794 002	1 880	377	920 084	346 439 103	2 000	103	984 395	101 087 486
Ppal1	1 465	79	743 140	58 769 796	1 725	315	864 193	272 352 113	1 860	77	923 693	70 867 931
1C3	1 355	203	705 590	143 248 343	1 585	1 048	813 796	852 976 881	1 725	515	875 574	450 596 786
1C2	1 255	90	667 976	59 921 572	1 455	600	760 982	456 296 188	1 600	189	831 022	156 942 746
1C1	1 160	59	635 427	37 501 135	1 335	726	718 868	521 834 768	1 485	140	783 042	109 986 849
2C3	1 075	73	606 311	44 370 659	1 225	1 729	676 889	1 170 479 536	1 380	143	745 654	106 495 551
2C2	995	51	574 958	29 181 884	1 125	1 454	641 778	933 263 492	1 280	106	710 031	75 427 300
2C1	920	35	549 207	19 447 602	1 035	543	610 183	331 304 000	1 185	72	672 883	48 448 255
Stg	850	79	525258	41 539 018	950	921	576393	530 666 955	1 100	235	642535	150 924 105
TOTAL		951		677 817 912		8 523		6 251 071 829		1 883		1 617 559 521

Source : auteur

Cat X			
Indice	eff	Mont	Total
2 620	128	1 266 399	162 099 072
2 520	55	1 216 164	66 889 020
2 450	29	1 187 812	34 115 996
2 220	69	1 094 583	75 526 227
2 120	50	1 060 017	53 000 850
1 920	250	1 008 075	252 018 750
	581		643 649 915

Source : auteur

Tableau : Salaire par catégorie et grade pour consolidation des rubriques 500, 501, 502, 504, 504, 505 et 506 avec valeur de point d'indice 2550 Ar (en ARIARY)

Grade Echelon	Cat X				Cat IX				Cat VIII			
	Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total
EX2	65	7 990	1 697 875	109 556 223	194	7 405	1 573 563	304 604 692	190	6 820	1 449 250	275 408 874
EX1	8	7 830	1 663 875	13 092 970	24	7 245	1 539 563	36 344 279	204	6 660	1 415 250	288 993 457
PR3	29	7 590	1 612 875	46 324 534	86	7 005	1 488 563	128 262 198	417	6 420	1 364 250	568 430 551
PR2	34	7 430	1 578 875	54 044 872	103	6 845	1 454 563	149 368 969	377	6 260	1 330 250	500 878 851
PR1	26	7 270	1 544 875	39 508 832	77	6 685	1 420 563	108 988 944	315	6 100	1 296 250	408 515 721
1C3E	172	7 030	1 493 875	256 264 376	515	6 445	1 369 563	704 818 166	1 048	5 860	1 245 250	1 305 203 591
1C2E	63	6 870	1 459 875	91 901 615	189	6 285	1 335 563	252 227 795	600	5 700	1 211 250	726 283 614
1C1E	47	6 710	1 425 875	66 759 935	140	6 125	1 301 563	182 818 749	726	5 540	1 177 250	854 579 673
2C3E	48	6 470	1 374 875	65 453 982	143	5 885	1 250 563	178 607 428	1 729	5 300	1 126 250	1 947 516 619
2C2E	35	6 310	1 340 875	47 480 829	106	5 725	1 216 563	129 236 646	1 454	5 140	1 092 250	1 588 332 802
2C1E	24	6 150	1 306 875	31 365 439	72	5 565	1 182 563	85 145 692	543	4 980	1 058 250	574 585 752
ST	78	6 065	1 288 813	100 909 094	235	5 480	1 164 500	273 527 700	921	4 895	1 040 188	957 668 002
TOTAL			922 662 701		1883		2 533 951 259					9 996 397 508

Source : auteur

Cat VII				Cat VI				Cat V			
Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total
53	6 235	1 324 938	70 374 715	576	5 650	1 200 625	691 569 685	215	5 065	1 076 313	231 216 337
50	6 075	1 290 938	63 997 536	358	5 490	1 166 625	417 236 843	202	4 905	1 042 313	210 379 200
105	5 835	1 239 938	130 256 242	587	5 250	1 115 625	654 460 395	183	4 665	991 313	181 363 974
74	5 675	1 205 938	89 675 559	314	5 090	1 081 625	339 599 543	136	4 505	957 313	129 945 222
79	5 515	1 171 938	92 680 421	243	4 930	1 047 625	254 731 010	172	4 345	923 313	159 114 704
203	5 275	1 120 938	227 571 876	459	4 690	996 625	457 604 327	373	4 105	872 313	325 362 819
90	5 115	1 086 938	97 505 005	247	4 530	962 625	237 471 867	330	3 945	838 313	277 059 290
59	4 955	1 052 938	62 141 444	182	4 370	928 625	168 798 987	279	3 785	804 313	224 050 318
73	4 715	1 001 938	73 323 142	312	4 130	877 625	273 477 535	466	3 545	753 313	351 221 435
51	4 555	967 938	49 127 483	299	3 970	843 625	251 929 315	425	3 385	719 313	305 653 133
35	4 395	933 938	33 071 037	320	3 810	809 625	258 977 447	478	3 225	685 313	327 606 432
79	4 310	915 875	72 430 211	476	3 725	791 563	376 529 495	1 584	3 140	667 250	1 056 938 802
1 062 154 671				4 382 386 449				3 779 911 667			

Source : auteur

Cat IV				Cat III				Cat II			
Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total
222	4 480	952 000	211 253 319	1 732	3 895	827 688	1 433 194 900	10 011	3 310	703 375	7 041 136 038
117	4 320	918 000	107 272 060	1 210	3 735	793 688	960 245 211	3 822	3 150	669 375	2 558 321 239
174	4 080	867 000	150 433 713	3 489	3 495	742 688	2 591 309 505	8 075	2 910	618 375	4 993 214 897
104	3 920	833 000	86 523 966	1 641	3 335	708 688	1 162 728 497	3 379	2 750	584 375	1 974 793 641
79	3 760	799 000	63 187 377	1 785	3 175	674 688	1 204 101 782	2 663	2 590	550 375	1 465 569 902
158	3 520	748 000	118 308 280	2 622	2 935	623 688	1 635 024 792	4 687	2 350	499 375	2 340 644 338
126	3 360	714 000	90 175 951	1 230	2 775	589 688	725 267 780	3 883	2 190	465 375	1 807 206 130
89	3 200	680 000	60 197 564	1 038	2 615	555 688	576 538 411	3 264	2 030	431 375	1 407 857 996
197	2 960	629 000	123 986 917	2 208	2 375	504 688	1 114 564 175	2 796	1 790	380 375	1 063 618 224
139	2 800	595 000	82 871 980	1 211	2 215	470 688	570 018 262	1 232	1 630	346 375	426 830 830
165	2 640	561 000	92 704 249	616	2 055	436 688	269 060 539	567	1 470	312 375	176 980 839
555	2 555	542 938	301 201 022	8 232	1 970	418 625	3 446 004 557	281	1 385	294 313	82 678 846
1 488 116 399				15 688 058 409				25 338 852 921			

Source : auteur

Cat I			
Eff	Indice	Montant	Total
1 052	2 725	579 063	608 992 422
615	2 565	545 063	335 191 326
2 444	2 325	494 063	1 207 732 447
823	2 165	460 063	378 493 440
537	2 005	426 063	228 819 721
1 481	1 765	375 063	555 592 166
922	1 605	341 063	314 408 116
581	1 445	307 063	178 320 235
1 053	1 205	256 063	269 599 809
647	1 045	222 063	143 636 405
1035	885	188 063	194 675 161
962	800	170 000	163 536 717
			4 578 997 965

Source : auteur

Tableau : Salaire par catégorie et grade pour consolidation des rubriques 500, 501, 502, 504, 504, 505 et 506
avec valeur de point d'indice 3750 Ar (en ARIARY)

Grade Echelon	Cat X				Cat IX				Cat VIII			
	Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total
EX2	65	7 990	2 496 875	161 112 092	194	7 405	2 314 063	447 948 077	190	6 820	2 131 250	405 013 049
EX1	8	7 830	2 446 875	19 254 368	24	7 245	2 264 063	53 447 470	204	6 660	2 081 250	424 990 378
PR3	29	7 590	2 371 875	68 124 315	86	7 005	2 189 063	188 620 879	417	6 420	2 006 250	835 927 281
PR2	34	7 430	2 321 875	79 477 752	103	6 845	2 139 063	219 660 248	377	6 260	1 956 250	736 586 545
PR1	26	7 270	2 271 875	58 101 224	77	6 685	2 089 063	160 277 859	315	6 100	1 906 250	600 758 414
1C3E	172	7 030	2 196 875	376 859 376	515	6 445	2 014 063	1 036 497 303	1 048	5 860	1 831 250	1 919 417 045
1C2E	63	6 870	2 146 875	135 149 434	189	6 285	1 964 063	370 923 228	600	5 700	1 781 250	1 068 064 139
1C1E	47	6 710	2 096 875	98 176 375	140	6 125	1 914 063	268 851 101	726	5 540	1 731 250	1 256 734 814
2C3E	48	6 470	2 021 875	96 255 856	143	5 885	1 839 063	262 657 982	1 729	5 300	1 656 250	2 863 995 028
2C2E	35	6 310	1 971 875	69 824 748	106	5 725	1 789 063	190 053 891	1 454	5 140	1 606 250	2 335 783 532
2C1E	24	6 150	1 921 875	46 125 646	72	5 565	1 739 063	125 214 254	543	4 980	1 556 250	844 979 047
ST	78	6 065	1 895 313	148 395 726	235	5 480	1 712 500	402 246 617	921	4 895	1 529 688	1 408 335 298
1 356 856 913				3 726 398 910				14 700 584 571				

Source : auteur

Grade Echelon	Cat VII				Cat VI				Cat V			
	Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total
EX2	53	6 235	1 948 438	103 492 228	576	5 650	1 765 625	1 017 014 243	215	5 065	1 582 813	340 024 024
EX1	50	6 075	1 898 438	94 114 023	358	5 490	1 715 625	613 583 593	202	4 905	1 532 813	309 381 177
PR3	105	5 835	1 823 438	191 553 297	587	5 250	1 640 625	962 441 758	183	4 665	1 457 813	266 711 727
PR2	74	5 675	1 773 438	131 875 822	314	5 090	1 590 625	499 411 093	136	4 505	1 407 813	191 095 914
PR1	79	5 515	1 723 438	136 294 737	243	4 930	1 540 625	374 604 427	172	4 345	1 357 813	233 992 211
1C3E	203	5 275	1 648 438	334 664 523	459	4 690	1 465 625	672 947 539	373	4 105	1 282 813	478 474 734
1C2E	90	5 115	1 598 438	143 389 713	247	4 530	1 415 625	349 223 334	330	3 945	1 232 813	407 440 132
1C1E	59	4 955	1 548 438	91 384 477	182	4 370	1 365 625	248 233 804	279	3 785	1 182 813	329 485 762
2C3E	73	4 715	1 473 438	107 828 149	312	4 130	1 290 625	402 172 846	466	3 545	1 107 813	516 502 111
2C2E	51	4 555	1 423 438	72 246 299	299	3 970	1 240 625	370 484 287	425	3 385	1 057 813	449 489 902
2C1E	35	4 395	1 373 438	48 633 878	320	3 810	1 190 625	380 849 186	478	3 225	1 007 813	481 774 165
ST	79	4 310	1 346 875	106 515 016	476	3 725	1 164 063	553 719 845	1 584	3 140	981 250	1 554 321 768
1 561 992 163				6 444 685 955				5 558 693 628				

Source : auteur

Cat IV				Cat III				Cat II			
Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total
222	4 480	1 400 000	310 666 646	1 732	3 895	1 217 188	2 107 639 559	10 011	3 310	1 034 375	10 354 611 820
117	4 320	1 350 000	157 753 029	1 210	3 735	1 167 188	1 412 125 310	3 822	3 150	984 375	3 762 237 117
174	4 080	1 275 000	221 226 049	3 489	3 495	1 092 188	3 810 749 271	8 075	2 910	909 375	7 342 963 084
104	3 920	1 225 000	127 241 126	1 641	3 335	1 042 188	1 709 894 849	3 379	2 750	859 375	2 904 108 295
79	3 760	1 175 000	92 922 613	1 785	3 175	992 188	1 770 737 914	2 663	2 590	809 375	2 155 249 857
158	3 520	1 100 000	173 982 765	2 622	2 935	917 188	2 404 448 224	4 687	2 350	734 375	3 442 124 027
126	3 360	1 050 000	132 611 693	1 230	2 775	867 188	1 066 570 265	3 883	2 190	684 375	2 657 656 073
89	3 200	1 000 000	88 525 830	1 038	2 615	817 188	847 850 604	3 264	2 030	634 375	2 070 379 406
197	2 960	925 000	182 333 701	2 208	2 375	742 188	1 639 064 963	2 796	1 790	559 375	1 564 144 447
139	2 800	875 000	121 870 559	1 211	2 215	692 188	838 262 150	1 232	1 630	509 375	627 692 397
165	2 640	825 000	136 329 778	616	2 055	642 188	395 677 263	567	1 470	459 375	260 265 940
555	2 555	798 438	442 942 679	8 232	1 970	615 625	5 067 653 760	281	1 385	432 813	121 586 539
2 188 406 468				23 070 674 130				37 263 019 001			

Source : auteur

Cat I			
Eff	Indice	Montant	Total
1 052	2 725	851 563	895 577 092
615	2 565	801 563	492 928 420
2 444	2 325	726 563	1 776 077 128
823	2 165	676 563	556 608 000
537	2 005	626 563	336 499 590
1 481	1 765	551 563	817 047 303
922	1 605	501 563	462 364 877
581	1 445	451 563	262 235 640
1 053	1 205	376 563	396 470 307
647	1 045	326 563	211 230 007
1035	885	276 563	286 287 001
962	800	250 000	240 495 171
			6 733 820 537

Source : auteur

Tableau : Salaire par catégorie et grade pour consolidation des rubriques 500, 501, 502, 504, 504, 505 et 506 avec valeur de point d'indice 6000 Ar (en ARIARY)

CLASSE	Echelon	Cat X				Cat IX				Cat VIII			
		Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total
EXCEPTIONNELLE	EX2	65	7 990	3 995 000	257 779 348	194	7 405	3 702 500	716 716 923	190	6 820	3 410 000	648 020 879
	EX1	8	7 830	3 915 000	30 806 989	24	7 245	3 622 500	85 515 952	204	6 660	3 330 000	679 984 605
PRINCIPALE	PR3	29	7 590	3 795 000	108 998 904	86	7 005	3 502 500	301 793 407	417	6 420	3 210 000	1 337 483 650
	PR2	34	7 430	3 715 000	127 164 404	103	6 845	3 422 500	351 456 398	377	6 260	3 130 000	1 178 538 473
	PR1	26	7 270	3 635 000	92 961 958	77	6 685	3 342 500	256 444 575	315	6 100	3 050 000	961 213 462
PREMIERE	1C3E	172	7 030	3 515 000	602 975 002	515	6 445	3 222 500	1 658 395 685	1 048	5 860	2 930 000	3 071 067 273
	1C2E	63	6 870	3 435 000	216 239 094	189	6 285	3 142 500	593 477 164	600	5 700	2 850 000	1 708 902 622
	1C1E	47	6 710	3 355 000	157 082 200	140	6 125	3 062 500	430 161 762	726	5 540	2 770 000	2 010 775 702
DEUXIEME	2C3E	48	6 470	3 235 000	154 009 370	143	5 885	2 942 500	420 252 771	1 729	5 300	2 650 000	4 582 392 045
	2C2E	35	6 310	3 155 000	111 719 597	106	5 725	2 862 500	304 086 226	1 454	5 140	2 570 000	3 737 253 652
	2C1E	24	6 150	3 075 000	73 801 034	72	5 565	2 782 500	200 342 806	543	4 980	2 490 000	1 351 966 475
STAGIAIRE	ST	78	6 065	3 032 500	237 433 161	235	5 480	2 740 000	643 594 587	921	4 895	2 447 500	2 253 336 476
TOTAL		2 170 971 060 1883				5 962 238 256				23 520 935 313			

Source : auteur

Cat VII				Cat VI				Cat V			
Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total
53	6 235	3 117 500	165 587 565	576	5 650	2 825 000	1 627 222 789	215	5 065	2 532 500	544 038 439
50	6 075	3 037 500	150 582 437	358	5 490	2 745 000	981 733 749	202	4 905	2 452 500	495 009 883
105	5 835	2 917 500	306 485 276	587	5 250	2 625 000	1 539 906 812	183	4 665	2 332 500	426 738 763
74	5 675	2 837 500	211 001 316	314	5 090	2 545 000	799 057 748	136	4 505	2 252 500	305 753 462
79	5 515	2 757 500	218 071 579	243	4 930	2 465 000	599 367 083	172	4 345	2 172 500	374 387 538
203	5 275	2 637 500	535 463 237	459	4 690	2 345 000	1 076 716 063	373	4 105	2 052 500	765 559 574
90	5 115	2 557 500	229 423 541	247	4 530	2 265 000	558 757 334	330	3 945	1 972 500	651 904 212
59	4 955	2 477 500	146 215 163	182	4 370	2 185 000	397 174 087	279	3 785	1 892 500	527 177 219
73	4 715	2 357 500	172 525 039	312	4 130	2 065 000	643 476 553	466	3 545	1 772 500	826 403 377
51	4 555	2 277 500	115 594 078	299	3 970	1 985 000	592 774 859	425	3 385	1 692 500	719 183 843
35	4 395	2 197 500	77 814 205	320	3 810	1 905 000	609 358 698	478	3 225	1 612 500	770 838 664
79	4 310	2 155 000	170 424 026	476	3 725	1 862 500	885 951 752	1 584	3 140	1 570 000	2 486 914 829
2 499 187 460				10 311 497 528				8 893 909 805			

Source : auteur

Cat IV				Cat III				Cat II			
Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total	Eff	Indice	Montant	Total
222	4 480	2 240 000	497 066 634	1 732	3 895	1 947 500	3 372 223 294	10 011	3 310	1 655 000	16 567 378 912
117	4 320	2 160 000	252 404 846	1 210	3 735	1 867 500	2 259 400 495	3 822	3 150	1 575 000	6 019 579 386
174	4 080	2 040 000	353 961 679	3 489	3 495	1 747 500	6 097 198 834	8 075	2 910	1 455 000	11 748 740 935
104	3 920	1 960 000	203 585 802	1 641	3 335	1 667 500	2 735 831 758	3 379	2 750	1 375 000	4 646 573 272
79	3 760	1 880 000	148 676 181	1 785	3 175	1 587 500	2 833 180 662	2 663	2 590	1 295 000	3 448 399 770
158	3 520	1 760 000	278 372 423	2 622	2 935	1 467 500	3 847 117 158	4 687	2 350	1 175 000	5 507 398 443
126	3 360	1 680 000	212 178 709	1 230	2 775	1 387 500	1 706 512 424	3 883	2 190	1 095 000	4 252 249 717
89	3 200	1 600 000	141 641 328	1 038	2 615	1 307 500	1 356 560 966	3 264	2 030	1 015 000	3 312 607 049
197	2 960	1 480 000	291 733 922	2 208	2 375	1 187 500	2 622 503 941	2 796	1 790	895 000	2 502 631 115
139	2 800	1 400 000	194 992 895	1 211	2 215	1 107 500	1 341 219 440	1 232	1 630	815 000	1 004 307 836
165	2 640	1 320 000	218 127 645	616	2 055	1 027 500	633 083 620	567	1 470	735 000	416 425 504
555	2 555	1 277 500	708 708 286	8 232	1 970	985 000	8 108 246 015	281	1 385	692 500	194 538 462
3 501 450 349				36 913 078 609				59 620 830 402			

Source : auteur

Cat I			
Eff	Indice	Montant	Total
1 052	2 725	1 362 500	1 432 923 347
615	2 565	1 282 500	788 685 472
2 444	2 325	1 162 500	2 841 723 405
823	2 165	1 082 500	890 572 800
537	2 005	1 002 500	538 399 344
1 481	1 765	882 500	1 307 275 686
922	1 605	802 500	739 783 803
581	1 445	722 500	419 577 024
1 053	1 205	602 500	634 352 491
647	1 045	522 500	337 968 012
1035	885	442 500	458 059 202
962	800	400 000	384 792 274
			10 774 112 859

Source : auteur

ANNEXES 11

PROJET DE DECRET portant consolidation des compléments et majorations de solde et relèvement de la valeur annuelle du point d'indice en faveur des fonctionnaires, des contractuels de l'Etat, des Collectivités décentralisées et des Etablissements Publics

NOTE DE PRESENTATION

La Loi n° 2003-011 du 03 septembre 2003 portant statut général des fonctionnaires, dans son article 28 stipule expressément que « Les compléments spéciaux et majorations de solde sont consolidés dans le traitement indiciaire. »

Dans son exposé des motifs, elle affirme le respect du principe des droits acquis. En ces termes que les dispositions législatives non contraires à elle restent en vigueur, pour ne citer que celles de l'Ordonnance n° 93-019 du 30 avril 1993 qui suivent :

« **Article 30.**- Les rémunérations, traitements, indemnités et prestations prévues aux Articles 26, 27 et 29 ci-dessus doivent être révisés périodiquement en fonction de l'augmentation du coût de la vie. »

« **Article 78.**- L'actualisation des niveaux de rémunération des fonctionnaires par rapport au coût actuel de la vie doit être effectuée dans l'immédiat à partir d'un budget familial minimum de référence indexé sur le taux de croissance des prix résultant notamment de la dépréciation du franc malgache par rapport aux monnaies étrangères. »

Compte de ces dispositions législatives non contraires, donc en vigueur, eu égard à l'article 79 de la Loi haut citée, le présent projet de décret est élaboré aux fins d'adoption en Conseil de Gouvernement.

PROJET DE DECRET portant consolidation des compléments et majorations de solde et relèvement de la valeur annuelle du point d'indice en faveur des fonctionnaires, des contractuels de l'Etat, des Collectivités décentralisées et des Etablissements Publics

Le Premier Ministre, Chef du Gouvernement,

Vu la Constitution;

Vu la Loi n° 2003-011 du 03 septembre 2003 portant statut général des fonctionnaires ;

Vu le Décret n° _____ du _____ portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement;

Vu le Décret n° _____ du _____ portant nomination des Membres du Gouvernement;

En Conseil de Gouvernement,

DECRETE :

Article premier.- En application des dispositions de l'article 28 de la loi sus-visée, à compter du 1er janvier 2018, sont consolidés au solde de traitement, dans la rubrique 500, les majorations et compléments spéciaux de soldes des fonctionnaires et des contractuels de l'Etat, des Collectivités décentralisées, et des Etablissements publics, rubriques 501, 502, 503, 505 et 506.

A partir de la même date ci-dessus, la valeur annuelle du point d'indice du traitement indiciaire est fixée à 3.750 Ariary.

Article 2. - A compter de la même date, les pensions et les rentes d'invalidité servies par la Caisse de Retraites Civiles et Militaires (CRCM) ainsi que les pensions servies par la Caisse de Prévoyance et de Retraite (CPR) seront révisées en fonction de la nouvelle valeur de la solde de traitement et celle du point d'indice fixés à l'Article premier ci-dessus.

Article 3. - Le Ministre chargé des Finances et du Budget, le Ministre chargé de la Fonction Publique, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République.

Antananarivo, le

ANNEXES 12

PROJET DE DECRET PORTANT CLASSEMENT HIERARCHIQUE DES CORPS DE FONCTIONNAIRES

NOTE DE PRESENTATION

En application des dispositions de l'article 3 de l'Ordonnance n° 93-019 du 30 avril 1993 relative au statut général des fonctionnaires, a été pris le Décret n° 96-745 du 27 août 1996 portant classement hiérarchique des corps de fonctionnaires. Ainsi, les cadres de classement hiérarchique des corps de fonctionnaires comportaient respectivement et dans l'ordre décroissant, les échelles désignées ci-après : cadre A avec trois échelles (A1, A2, A3), B et C avec chacun deux échelles B1, B2, C1, C2), et D avec trois échelles (D1, D2, D3).

Sur le plan juridique, le terme CATEGORIE n'est plus utilisé. En réalité, bon nombre de responsables continuaient, et continuent de raisonner en termes de CATEGORIE et occultent les dispositions de ce Décret.

La loi n° 2003-011 du 03 septembre 2003 a repris les dispositions de cette Ordonnance de 1993 avec deux innovations : i) l'adoption de régime particulier au lieu et place de statut particulier ; ii) en matière d'échelles dans chaque cadre, au lieu de 3, le nombre d'échelles est ramené à 4.

Ainsi, à la lumière de ces dispositions, il s'avère indispensable de prendre un nouveau Décret sur le classement hiérarchique des corps qui met en exergue la place que tient les différents niveaux minima de recrutement dans un corps de cadre d'agents de l'Etat (fonctionnaire et contractuel), des Collectivités décentralisées et des Etablissements publics. Les cadres seront répartis comme suit par ordre décroissant : A, B, C, D. Le cadre A comprend 3 échelle ; l'échelle A1 et A2 comprend chacune 2 types. Les cadres B et C comprennent chacun 2 échelles, et le cadre D à une seule échelle.

Un palpable bouleversement s'opère dans l'alignement des niveaux de recrutement. Mais comparé aux avantages liés à l'adoption d'une nouvelle grille qui prend compte du principe de droit acquis de certains corps de cadres, respectueux de l'alignement par rapport aux situations actuelles en matière de traitement indiciaire, l'alignement académique se révélerait comme alternative aux différentes tentations à passer outre les dispositions législatives en vigueur.

Le présent projet de décret prend en compte la pléthore de corps et les écarts parfois exorbitants en matière d'indice et de niveau académique de recrutement de fonctionnaires et abroge le Décret n° 96-745 du 21 août 1996 portant classement hiérarchique des fonctionnaires pour ainsi se conformer aux dispositions de la Loi n° 2003-011 du 03 septembre 2003.

Après adoption du présent projet de décret, les fonctionnaires et les contractuels de l'Etat, des Collectivités décentralisées et des Etablissement publics sont appelés à manifester un grand intérêt quant à l'élaboration de leur régime particulier respectif, en se référant au modèle de projet de décret portant création de corps et fixant le régime particulier de ces corps de cadres.

Tel est l'objet du présent projet de décret à soumettre au Conseil de Gouvernement pour signature.

**Le Ministre de la Fonction Publique,
de la Réforme de l'Administration, du Travail et des Lois Sociales,**

DECRET N° 2017-

portant classement hiérarchique des corps de fonctionnaires

Article premier.- Le présent décret est pris en application de l'article 3 de la loi n°2003-011 du 03 septembre 2003 portant statut général des fonctionnaires relatif au classement hiérarchique des corps de fonctionnaires.

Article 2.- Les corps de fonctionnaires sont classés et répartis suivant leur niveau de recrutement, en quatre cadres désignés dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C et D et chaque cadre comporte deux à quatre échelles en fonction des conditions de recrutement.

Article 3. Les cadres sont respectivement déterminés à partir des attributions statutaires et niveaux de fonction suivant le tableau ci-dessous :

Cadres	Niveaux de fonctions
A	Conception, supervision, commandement, planification, négociation, inspection et contrôle, enseignement et recherche, Réalisation
B	Application qualifiée et contrôle de l'exécution
C	Exécution fonctionnelle
D	Exécution simple

Article 4. La détermination des échelles et le versement des corps de fonctionnaires existants dans les nouveaux cadres et échelles sont respectivement déterminés à partir des diplômes académiques de référence et du nombre d'années d'études académiques et/ou professionnelles tel qu'il suit :

CADRES	ECHELLES	FONCTIONS	Diplôme de référence et nombre d'années de formation professionnelle
A	A1 Type a	Conception, supervision, négociation, enseignement et recherche	- Doctorat. - Diplôme de spécialisation pour les médecins diplômés d'Etat
	A1 Type b	Conception, commandement, planification, inspection spécifique	-Baccalauréat + Maîtrise+ concours national administratif +2 ans de formation professionnelle - Diplôme d'Etudes Approfondies (DEA), - Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS) - Master II
	A2 Type a	Enseignement, Conception générale, Réalisation générale,	Baccalauréat + 5 ans de formation professionnelle de l'Ecole Normale / CAPEN (Certificat d'Aptitude Pédagogique de l'Ecole Normale niveau III)
	A2 Type b	Conception générale, Réalisation générale	Maîtrise ou Master I
	A3	Conception spécifique, Réalisation spécifique	Licence
B	B1	Application qualifiée et	- Diplôme d'Etudes Universitaires

		contrôle de l'exécution	Générales ; - Diplôme de Fin d'Etudes du Premier Cycle Universitaire - Brevet de Technicien Supérieur (BTS), - Baccalauréat +2 ans de formation professionnelle
	B2	Application générale	Baccalauréat de l'Enseignement Général Baccalauréat de l'Enseignement technique
C	C1	Exécution fonctionnelle qualifiée	Brevet d'Agent d'Exécution (BAE) ou Brevet technique (BT) de l'Enseignement Technique
	C2	Exécution fonctionnelle générale	- Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) - Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)
D		Exécution spécifique	Certificat d'Etudes Primaires Elémentaires (CEPE)

Article 5.- L'équivalence administrative des titres et/ou diplômes prévues à l'article 4 ci-dessus est, déterminée par le Ministère chargé de la Fonction Publique, après avis de la Commission Nationale des Equivalences Administratives des Titres.

Article 6.- En cas de durée de formation supérieure au minimum fixé à l'article 4 ci-dessus, les intéressés bénéficient d'une bonification d'ancienneté égale à la durée du surplus correspondant et exclusivement applicable en matière d'avancement.

Article 7.- Les fonctionnaires de chaque corps gardent leur grade et conservent leur ancienneté dans le dernier échelon.

Les corps de fonctionnaires classés selon leur cadre et échelle sont annexés au présent décret.

Article 8. Toutes dispositions contraires au présent décret sont et demeurent abrogées, notamment celles des décrets n°79-363 du 22 décembre 1979 et n°96-745 du 27 août 1996.

Article 9. Le Ministre des Finances et du Budget et le Ministre de la Fonction Publique, de la Réforme de l'Administration, du Travail et des Lois Sociales, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera enregistré et publié au Journal Officiel de la République.

Fait à Antananarivo, le

ANNEXE AU PROJET DE DECRET

portant classement hiérarchique des corps de fonctionnaires

CADRE	ECHELLE	CORPS DE FONCTIONNAIRES
A	A1 type a	<p>Médecins Spécialistes diplômés d'Etat Chirurgiens-Dentistes spécialisés Pharmaciens Inspecteurs de Santé Publique diplômés d'Etat Ingénieurs Principaux d'Agriculture Ingénieurs Principaux d'Equipement Rural Ingénieurs Principaux de la Météorologie Ingénieurs Principaux de la Navigation Aérienne Ingénieurs Principaux de la Statistique Ingénieurs Principaux des Postes et Télécommunications Ingénieurs Principaux des Travaux Publics Ingénieurs Principaux du Service Topographique Ingénieurs Principaux en Informatique Ingénieurs Principaux des Mines Ingénieurs Principaux d'Agriculture ou Ingénieur agronome Ingénieurs en chef / Inspecteurs Principaux des Eaux et Forêts Inspecteurs Principaux des Postes et Télécommunications Inspecteurs Technique Principaux des Postes et Télécommunications Professeurs agrégés de l'Enseignement Secondaire Vétérinaires Inspecteurs Architectes DPLG Docteurs Ingénieurs Docteurs Ingénieurs / Ingénieurs Principaux des Techniques industrielles</p>
	A1 type b	<p>Administrateurs civils Administrateurs des Services Financiers Agents diplomatiques et consulaires Commissaires du Commerce et de la Concurrence Inspecteurs des Impôts Inspecteurs des Postes et Télécommunications Inspecteurs du Travail et des Lois Sociales Inspecteurs des Domaines et de la Propriété Foncière Inspecteurs des Douanes Inspecteurs du Trésor Inspecteurs de l'Enseignement Secondaire Conseiller pédagogique de l'Enseignement Secondaire Inspecteurs de la Jeunesse et du Sport Inspecteur de la Marine Marchande Professeurs Certifiés</p>

A	A1 type b	Planificateurs Principaux Médecins diplômés d'Etat Chirurgiens-Dentistes diplômés d'Etat Pharmaciens diplômés d'Etat Ingénieurs en Chef Géologues et Hydrogéologues Ingénieurs en Chef des Techniques industrielles Ingénieurs en Chef du Service Topographique Ingénieurs en Chef des Mines Ingénieurs Principaux géographes Ingénieurs Principaux des Eaux et Forêts Ingénieurs de la Statistique Concepteurs Administrateur d'Université Greffiers en Chef Concepteurs Animateurs de Chaîne
	A2 Type a	Ingénieurs d'Agriculture ou Ingénieur agronome Ingénieurs de l'Elevage Ingénieurs d'Equipement Rural, Ingénieurs des Eaux et Forêts, Ingénieurs des Travaux Publics, Ingénieurs de la Météorologie, Ingénieurs de la Navigation Aérienne Ingénieurs de la Statistique Ingénieurs des Mines Ingénieurs des Techniques Industrielles Ingénieurs des Postes et Télécommunications Ingénieurs du Service Topographique Ingénieurs Géographes Ingénieurs Géologues et Hydrogéologues Ingénieurs Principaux et Ingénieurs en Chef de la Radio Diffusion Géomètres DPLG Professeurs d'Education Physique et Sportive avec Certificat d'Etudes spécialisées Inspecteurs de l'Enseignement Primaire Médecins d'Université
	A2 Type b	Contrôleurs d'Etat Greffiers en Chef Réalisateurs Professeurs Licenciés Planificateurs Protes de l'Imprimerie Nationale Réalisateurs Attachés d'Administration Attachés des Affaires Etrangères
	A3	Infirmiers diplômés d'Etat Sages-femmes diplômés d'Etat Techniciens de santé diplômés d'Etat Chargés des Services techniques de la recherche scientifique Chargés d'Enseignement

	A3	<p>Conseillers Pédagogiques de l'Enseignement Primaire Personnel Officier des Sapeurs-pompiers Programmeurs sur l'Ensemble Electronique Intendants des Hôpitaux Intendants Universitaires Animateurs de Programme Réalisateur Adjoint Greffiers en Chef des Services Judiciaires Attachés de Planification Attachés Administratif d'Université Attachés techniques d'Université Attachés du Chiffre Percepteurs Principaux des Finances Attachés Techniques de la Recherche Scientifique Attachés d'Administration académique Parlementaires / Attachés des services du parlement Attachés d'Administration Pénitentiaire Professeur de l'Enseignement Technique</p>
B	B1	<p>Attachés de service Adjoints d'Administration Adjoints Techniques d'Animation, d'Alphabétisation et d'Education de Base Adjoints Techniques de la Statistique Adjoints Techniques du Service Géographique Adjoints Techniques de Coopération Administrateurs Adjoints des Services Financiers Greffiers des Services Judiciaires. Contrôleurs du Trésor Contrôleurs du Travail et des Lois Sociales Contrôleurs du Commerce et de la Concurrence Contrôleurs des Domaines et de la Propriété Foncière Contrôleurs des Postes et Télécommunications Contrôleurs Techniques des Postes et Télécommunications Contrôleurs des impôts Contrôleurs des Douanes Conseillers à la Jeunesse et à l'Education Populaire Chargés de service administratifs d'Université Chargés de service techniques d'Université Instituteurs de la catégorie « B » Maîtres et Maîtresses d'Education Physique et Sportive Professeurs Techniques Adjoints des Centres d'Apprentissage Coordonnateurs et Coordinatrices d'animation de Jeunesse et d'Education Populaire Educatrices Spécialisés Techniciens d'Université</p>

		Techniciens Supérieurs Techniciens Supérieurs des Travaux Publics
B	B2	Techniciens Supérieurs de Service Adjoints du Chiffre Adjoints de Santé Publique Adjoints de Production Adjoints de la Marine Marchande Adjoints d'Administration Académique Adjoints techniques de Planification Adjoints Techniques d'Hygiène et d'Assainissement Adjoints Techniques des Mines, Adjoints Techniques de la Météorologie Adjoints Techniques de la Géologie Adjoints Techniques de l'hydrologie Adjoints Techniques des Techniques Industrielles Adjoints Techniques des Travaux Publics Adjoints Techniques de la Navigation Aérienne Adjoints Techniques d'Agriculture Adjoints Techniques des Eaux et Forêt Adjoints Techniques de l'Elevage Aide vétérinaires de l'Elevage Adjoints Techniques d'Equipement Rural Adjoints Techniques de Planification Adjoints Techniques du Service Géographique Adjoints Techniques d'Université Adjoints Administratifs d'Université Adjoints Administratifs de la Recherche Scientifique Assistants d'Administration Assistants Rédacteurs des Domaines et de la Propriété Foncière Assistants Techniques de la Statistique Contrôleurs de la Circulation Aérienne Contrôleurs des Poids et Mesures Contrôleurs des Prix et des Enquêtes Economiques Comptables du Trésor Géomètres du Service Topographique Secrétaires – Rédacteurs des Services Judiciaires Experts – Vérificateurs en Prothèse et Orthopédie et Agents de Maîtrise en Prothèse Dentaire et Maxillo-faciale Preneurs de Son Economes des Hôpitaux Economes des Etablissements Scolaires Maîtres de Ports Sous protés et Correcteurs de l'imprimerie Nationale Assistantes Sociales diplômées d'Etat Encadreurs

C	C1	Agents Techniques d'Agriculture Agents Techniques d'Equipement Rural Agents Techniques de la Météorologie Agents Techniques de la Navigation Aérienne Agents Techniques des Eaux et Forêts Agents Techniques des Postes et Télécommunications Agents Techniques des Travaux Publics Agents Techniques des Mines, Agents Techniques de la Géologie et de l'Hydrogéologie Agents Techniques des Techniques Industrielles Agents Techniques du Service Topographique Agents Techniques du Service Géographique Assistants d'Elevage Assistants d'Hygiène et d'Assainissement Assistants des Services Judiciaires Assistants de Santé Chefs - Opérateurs des Services Mécanographiques Secrétaires rédacteurs des Services Judiciaires Secrétaires des services du Parlement Instituteurs et Institutrices de la catégorie « C » Moniteurs et Monitrices de l'Education Physique et Sportive Mécaniciens, Selliers, Cordonniers, spécialistes en Prothèse, Orthopédie et Mécaniciens – dentaires Agents d'Exploitation des Postes et Télécommunications Agents Techniques de Coopération Techniciens d'exploitation Assistants de Programmation Agents des impôts Assistants Techniques des Techniques Industrielles Assistants Techniques de la Recherche Scientifique Assistants Administratifs de la Recherche Scientifique Assistants Administratifs d'Université Assistants Techniques d'Université Adjoints de service
	C2	Maîtresse Adjointes de l'Enseignement Ménager Agents Techniques d'Animation, d'Alphabétisation et d'Education de Base Agents d'Encadrement des Douanes Agents de Constatation des Domaines Ouvriers du livre de l'Imprimerie Nationale Opérateurs et Moniteurs sur Machine à Cartes Perforées Contremaître de l'Enseignement Technique Maître de Phare Percepteurs des Finances

		<p>Animateurs de Jeunesse et d'Education Populaire Opérateurs Assistants de Service</p>
D	D	<p>Aide sanitaire Arpenteurs du Service Topographique Brigadiers des Contributions Indirectes Préposés des Contributions Indirectes Brigadiers des Douanes Employés d'Administration Employés de la Statistique et de la Recherche économique Employés de Programmation Employés Administratifs de la Recherche Scientifique Employés techniques de la Recherche Scientifique Agents de bureau de la Recherche Scientifique Agents techniques de la Recherche Scientifique Employés des Postes et Télécommunications Employés Technique d'Animation d'Alphabétisation et d'éducation de base Employés Technique d'hygiène et d'assainissement Employés Technique de Coopération Employés Technique de l'Imprimerie Nationale Employés Technique du Service Géographique Employés Techniques d'Agriculture Employés Techniques d'Elevage Employés Techniques d'Equipement Rural Employés Techniques des Mines, Employés Techniques des Mines de la Géologie Employés Techniques des Techniques Industrielles Employés Techniques des Travaux Publics Enquêteurs socio-économiques de la Statistique Gardien de phare Instituteurs et institutrices de la catégorie « D » Maîtresses Adjointes d'enseignement ménager Mécaniciens cordonnier, sellier prothésiste Mécaniciens dentaires Monteurs des Postes et Télécommunications Chef d'équipe des Postes et Télécommunications Agents des lignes des Postes et Télécommunications Receveur distributeur des Postes et Télécommunications Musiciens du Gouvernement Opérateurs de la Radiodiffusion Perforeurs-Vérifieurs, Aides opérateurs mécanographes Préparateurs des Laboratoires et des Pharmacies Préposés et Brigadiers des Douanes Surveillants des Eaux et Forêts</p>

		Facteurs et receveurs distributeurs des Postes et Télécommunication Agents de bureau Agents techniques d'Université Employés Techniques d'Université Employés administratifs d'Université Sous agents de la Navigation aérienne Sous Opérateurs Employés de service
--	--	--

ANNEXE 13 :

PROJET / PROPOSITION DE LOI ORGANIQUE RELATIVE A LA PROGRAMMATION ET A LA BONNE GOUVERNANCE DES FINANCES PUBLIQUES

EXPOSE DES MOTIFS

Depuis l'Indépendance, le premier plan quinquennal du gouvernement de la I^{ère} République en matière de développement du pays remontait en 1964 après la tenue de la conférence convoquée par le Président Philibert Tsiranana. Auparavant, l'administration coloniale disposait d'un plan décennal de 1947-1957.

Par ailleurs, la II^{ème} République a été marquée par l'adoption du programme de développement du pays contenu dans le Livre Rouge. Ensuite, la III^{ème} République a pu accoucher son plan quinquennal matérialisé dans le MAP ou Plan d'action Madagascar pour 2007-2012.

Ces plans et programmes de développement, bien que différents dans sa forme, ont tous un même but : celui de rechercher l'amélioration du niveau de vie des habitants de Madagascar qui ne peut être assurée que par un développement intégré de tous les secteurs de production, d'extraction et de commerce.

Dans ce contexte spécifique, force est de constater que la gestion des Finances publiques joue un rôle déterminant, sinon représente la clé de réussite de tout développement.

La Constitution de la IV^{ème} République, en son Préambule, stipule que l'épanouissement de la personnalité et de l'identité de tout Malagasy est le facteur essentiel du développement durable et intégré dont les conditions sont, notamment : (6^{ème} tiret) la bonne gouvernance dans la conduite des affaires publiques, grâce à la transparence dans la gestion et la responsabilisation des dépositaires de la puissance publique.

Considérant les Résolutions des Assises nationales des fonctionnaires tenues les 21 et 22 juillet 2009 et celles de la Concertation nationale des fonctionnaires les 07 et 08 septembre 2010 qui tendent vers une meilleure gestion et redistribution des richesses nationales ;

Considérant les dispositions constitutionnelles, notamment en son article 91 qui stipule que des lois de programme déterminent les objectifs de l'action de l'Etat en matière économique, environnementale, sociale et d'aménagement du territoire;

Considérant que la mise en place d'un tel dispositif législatif s'avère indispensable pour remettre l'économie nationale sur les bonnes voies d'un développement durable, harmonieux et soutenu ;

Compte tenu de tout ce qui précède, condition préalable à l'instauration d'un processus d'adoption de tout projet se rapportant aux Finances publiques,

Il s'avère nécessaire de procéder à l'adoption d'une loi organique relative à la programmation et à la bonne gouvernance de la gestion des Finances publiques de l'Etat, loi de programmation qui détermine en effet les grandes orientations économiques, environnementale et sociale du pays.

Parmi les dispositions du projet de loi figurent :

- la fixation dans la loi de programmation des finances publiques d'un objectif à moyen terme, prenant la forme d'une cible de solde structurel des comptes de l'ensemble des administrations publiques ;
- la mise en place d'un organisme indépendant présidé par le Premier président de la Cour des comptes, le Haut Conseil des Finances Publiques ou HCFP, pour éclairer le Gouvernement et le Parlement sur la fiabilité des prévisions macroéconomiques retenues pour l'élaboration des projets de lois financières et la cohérence de ces projets avec la loi de programmation, et
- la mise en place d'un mécanisme de correction en cas d'écart important à la trajectoire.

Le projet/proposition de loi comprend cinq Titres :

- le Titre premier concerne les dispositions relatives à la programmation des finances publiques, et contient cinq chapitres, à savoir :
 - Chapitre premier : de l'objectif et du champ d'application ;
 - Chapitre II : de la loi de programmation ;
 - Chapitre III : de la loi de finances et des lois rectificatives ;
 - Chapitre IV : de la loi de financement de la sécurité sociale ;
 - Chapitre V : de la loi de règlement ;
- le Titre II se rapporte au Haut Conseil des Finances Publiques et contient deux chapitres, dont,
 - Chapitre premier : des missions du HCFP ;
 - Chapitre II : de la composition du HCFP ;
- le Titre III traite du mécanisme de correction ;
- le Titre IV détermine les dispositions spécifiques, notamment
 - Chapitre premier : sur les projets de loi de finances et des lois rectificatives ;
 - Chapitre II : sur les projets de lois de règlements, et
 - Chapitre III : sur les projets de lois de financement de la sécurité sociale ;
- le Titre V est relatif aux dispositions finales.

Tel est l'objet de la présente loi organique relative à la programmation et à la bonne gouvernance des finances publiques de l'Etat.

Projet / Proposition de Loi organique relative à la Programmation et à la Bonne Gouvernance des Finances Publiques de l'Etat

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS RELATIVES A LA PROGRAMMATION DES FINANCES PUBLIQUES

Chapitre premier

DE L'OBJECTIF ET DU CHAMP D'APPLICATION

Article premier.- Conformément aux dispositions de l'article 91 de la Constitution, la présente loi de Programmation des finances publiques fixe l'objectif à moyen terme des administrations publiques.

Cette loi détermine, en vue de la réalisation de cet objectif à moyen terme, les trajectoires des soldes structurels et effectifs annuels successifs des comptes des administrations publiques au sens de la comptabilité nationale, avec l'indication des calculs permettant le passage des uns aux autres, ainsi que l'évolution de la dette publique. Le solde structurel est le solde corrigé des variations conjoncturelles, déduction faite des mesures ponctuelles et temporaires.

La loi de Programmation des finances publiques détermine l'effort structurel au titre de chacun des exercices de la période de programmation. L'effort structurel est défini comme l'incidence des mesures nouvelles sur les recettes et la contribution des dépenses à l'évolution du solde structurel.

La loi de Programmation des finances publiques présente la décomposition des soldes effectifs annuels par sous-secteur des administrations publiques.

Article 2.- Outre celles mentionnées à l'article premier, les orientations pluriannuelles des finances publiques définies par la loi de programmation des finances publiques comprennent, pour chacun des exercices auxquels elles se rapportent :

1. un montant maximal pour les crédits du budget général de l'Etat, pour les prélèvements sur les recettes de l'Etat ainsi que pour les créations, suppressions ou modifications d'impositions de toutes natures affectées à des personnes publiques ou privées autres que les collectivités territoriales et les organismes de sécurité sociale ;
2. l'objectif de dépenses des régimes obligatoires de base de sécurité sociale ainsi que l'objectif national des dépenses d'assurance maladie de l'ensemble de ces régimes ;
3. l'incidence minimale des dispositions nouvelles, législatives ou prises par le Gouvernement par voie réglementaire, relatives aux impositions de toutes natures et aux cotisations sociales ;
4. les plafonds de crédits alloués aux missions du budget général de l'Etat ;
5. l'indication de l'ampleur et du calendrier des mesures de correction pouvant être mises en œuvre en cas d'écarts importants au regard des orientations pluriannuelles de solde structurel.

La loi de programmation des finances publiques peut comporter des orientations pluriannuelles relatives à l'encadrement des dépenses, des recettes et du solde ou au recours à l'endettement de tout ou partie des administrations publiques.

La loi de programmation des finances publiques précise le champ des crédits, prélèvements et impositions mentionnés au point 1 ci-dessus. Les montants et objectifs mentionnés aux points 1 et 2 s'entendent à périmètre constant.

Chapitre II

DE LA LOI DE PROGRAMMATION

Article 3.- La loi de Programmation des finances publiques précise, pour chacune des orientations pluriannuelles qu'elle définit, la période de programmation couverte. Cette période représente une durée minimale de trois années civiles.

Article 4.- La loi de Programmation des finances publiques peut comporter des règles relatives à la gestion des finances publiques ne relevant pas du domaine exclusif des lois de Finances et des lois de financement de la sécurité sociale ainsi qu'à l'information et au contrôle du Parlement sur cette gestion. Ces règles peuvent en particulier avoir pour objet d'encadrer les dépenses, les recettes et le solde ou le recours à l'endettement de tout ou partie des administrations publiques.

Les dispositions mentionnées au premier alinéa sont présentées de manière distincte des orientations pluriannuelles des finances publiques.

Article 5.- Un rapport annexé au projet de loi de Programmation des finances publiques et donnant lieu à approbation du Parlement présente :

1. les hypothèses et les méthodes retenues pour établir la programmation ;
2. pour chacun des exercices de la période de la programmation, les perspectives de recettes, de dépenses, de solde et d'endettement des administrations publiques et de chacun de leurs sous-secteurs, exprimées selon les conventions de la comptabilité nationale ;
3. pour chacun des exercices de la période de la programmation l'estimation des dépenses pour les rémunérations et les allocations familiales ;
4. pour chacun des exercices de la période de la programmation, les perspectives de recettes, de dépenses et de solde des régimes complémentaires de retraite, exprimées selon les conventions de la comptabilité nationale ;
5. les mesures de nature à garantir le respect de la programmation ;
6. toute autre information utile au contrôle du respect des plafonds et objectifs mentionnés aux points 1 et 2 de l'article 2, notamment les principes permettant de comparer les montants que la loi de programmation des finances publiques prévoit avec les montants figurant dans les lois de finances de l'année et les lois de financement de la sécurité sociale de l'année ;
7. les projections de finances publiques à politiques inchangées sur les exigences applicables aux cadres budgétaires de l'Etat, et la description des politiques envisagées pour réaliser l'objectif à moyen terme au regard de ces projections ;
8. le montant et la date d'échéance des engagements financiers significatifs de l'Etat en cours n'ayant pas d'implication immédiate sur le solde structurel ;
9. les modalités de calcul de l'effort structurel mentionné à l'article premier, la répartition de cet effort entre chacun des sous-secteurs des administrations publiques et les éléments permettant d'établir la correspondance entre la notion d'effort structurel et celle de solde structurel ;
10. les hypothèses de produit intérieur brut potentiel retenues pour la programmation des finances publiques ;
11. les hypothèses ayant permis l'estimation des effets de la conjoncture sur les dépenses et les recettes publiques, et notamment les hypothèses d'élasticité à la conjoncture des différentes catégories de prélèvements obligatoires ;
12. les modalités de calcul du solde structurel annuel mentionné à l'article premier.

Article 6.- La loi de programmation des finances publiques présente de façon sincère les perspectives de dépenses, de recettes, de solde et d'endettement des administrations publiques. Sa sincérité s'apprécie compte tenu des informations disponibles et des prévisions qui peuvent raisonnablement en découler.

Chapitre III

DE LA LOI DES FINANCES ET DES LOIS RECTIFICATIVES

Article 7.- La loi de Finances de l'année, les lois de finances rectificatives et les lois de financement rectificatives de la sécurité sociale comprennent un article initial présentant un tableau de synthèse retraçant, pour l'année sur laquelle elles portent, l'état des prévisions de solde structurel et de solde effectif de l'ensemble des administrations publiques, avec l'indication des calculs permettant d'établir le passage de l'un à l'autre.

Le tableau de synthèse de la loi de finances de l'année indique également les soldes structurels et effectifs de l'ensemble des administrations publiques résultant de l'exécution de la dernière année écoulée et des prévisions d'exécution de l'année en cours.

Il est indiqué, dans l'exposé des motifs du projet de loi de finances de l'année, du projet de loi de finances rectificative ou du projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale, si les hypothèses ayant permis le calcul du solde structurel sont les mêmes que celles ayant permis de le calculer pour cette même année dans le cadre de la loi de programmation des finances publiques.

Article 8.- Un rapport est porté en annexe au projet de loi de Finances et qui présente, pour l'année à laquelle il se rapporte et pour l'ensemble des administrations publiques, l'évaluation prévisionnelle de l'effort structurel défini à l'article premier et du solde effectif, détaillés par sous-secteur des administrations publiques, ainsi que les éléments permettant d'établir la correspondance entre la notion d'effort structurel et celle de solde structurel.

Le rapport à annexer au projet de loi de Financement de la sécurité sociale présente, pour l'année à laquelle il se rapporte, l'évaluation prévisionnelle de l'effort structurel, défini à l'article premier, des régimes obligatoires de base de la sécurité sociale.

Chapitre IV

DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE

Article 9.- La loi de financement de la sécurité sociale de l'année comprend quatre parties :

- une partie comprenant les dispositions relatives au dernier exercice clos ;
- une partie comprenant les dispositions relatives à l'année en cours ;
- une partie comprenant les dispositions relatives aux recettes et à l'équilibre général pour l'année à venir ;
- une partie comprenant les dispositions relatives aux dépenses pour l'année à venir.

Dans sa partie comprenant les dispositions relatives au dernier exercice clos, la loi de financement de la sécurité sociale :

1. approuve les tableaux d'équilibre par branche du dernier exercice clos des régimes obligatoires de base de sécurité sociale, du régime général et des organismes concourant au financement de ces régimes, ainsi que les dépenses relevant du champ de l'objectif national de dépenses d'assurance maladie constatées lors de cet exercice ;
2. approuve, pour ce même exercice, les montants correspondant aux recettes affectées aux organismes chargés de la mise en réserve de recettes au profit des régimes obligatoires de base de sécurité sociale et ceux correspondant à l'amortissement de leur dette ;
3. approuve le rapport mentionné à l'article 8 de la présente Loi, le cas échéant, détermine, dans le respect de l'équilibre financier de chaque branche de la sécurité sociale, les mesures législatives relatives aux modalités d'emploi des excédents ou de couverture des déficits du dernier exercice clos, tels

que ces excédents ou ces déficits éventuels sont constatés dans les tableaux d'équilibre des régimes obligatoires de base et du régime général par branche, et des organismes concourant au financement de ces régimes, édictés par la présente Loi.

Dans sa partie comprenant les dispositions relatives à l'année en cours, la loi de financement de la sécurité sociale :

1. rectifie les prévisions de recettes et les tableaux d'équilibre des régimes obligatoires de base et du régime général par branche, ainsi que des organismes concourant au financement de ces régimes ;
2. rectifie les objectifs de dépenses par branche de ces régimes, l'objectif national de dépenses d'assurance maladie de l'ensemble des régimes obligatoires de base, ainsi que leurs sous-objectifs ayant été approuvés dans la précédente loi de financement de la sécurité sociale ;
3. rectifie l'objectif assigné aux organismes chargés de l'amortissement de la dette des régimes obligatoires de base et les prévisions de recettes affectées aux fins de mise en réserve à leur profit.

Dans sa partie comprenant les dispositions relatives aux recettes et à l'équilibre général pour l'année à venir, la loi de financement de la sécurité sociale :

1. approuve le rapport prévu à l'article 8 de la présente Loi ;
2. détermine, pour l'année à venir, de manière sincère, les conditions générales de l'équilibre financier de la sécurité sociale compte tenu notamment des conditions économiques générales et de leur évolution prévisible. A cette fin :
 - a) elle prévoit, par branche, les recettes de l'ensemble des régimes obligatoires de base et, de manière spécifique, celles du régime général, ainsi que les recettes des organismes concourant au financement de ces régimes. L'évaluation de ces recettes, par catégorie, figure dans un état annexé ;
 - b) elle détermine l'objectif d'amortissement au titre de l'année à venir des organismes chargés de l'amortissement de la dette des régimes obligatoires de base et elle prévoit, par catégorie, les recettes affectées aux organismes chargés de la mise en réserve de recettes à leur profit ;
 - c) elle retrace l'équilibre financier de la sécurité sociale dans des tableaux d'équilibre présentés par branche et établis pour l'ensemble des régimes obligatoires de base et, de manière spécifique, pour le régime général ainsi que pour les organismes concourant au financement de ces régimes ;
 - d) elle arrête la liste des régimes obligatoires de base et des organismes concourant à leur financement habilités à recourir à des ressources non permanentes, ainsi que les limites dans lesquelles leurs besoins de trésorerie peuvent être couverts par de telles ressources.

Dans sa partie comprenant les dispositions relatives aux dépenses pour l'année à venir, la loi de financement de la sécurité sociale :

1. fixe les charges prévisionnelles des organismes concourant au financement des régimes obligatoires de base ;
2. fixe, par branche, les objectifs de dépenses de l'ensemble des régimes obligatoires de base et, de manière spécifique, ceux du régime général, ainsi que, le cas échéant, leurs sous-objectifs. La liste des éventuels sous-objectifs et la détermination du périmètre de chacun d'entre eux sont fixées par le Gouvernement après consultation des commissions parlementaires saisies au fond des projets de loi de financement de la sécurité sociale ;
3. fixe l'objectif national de dépenses d'assurance maladie de l'ensemble des régimes obligatoires de base ainsi que ses sous-objectifs. La définition des composantes des sous-objectifs est d'initiative gouvernementale. Les commissions parlementaires saisies au fond des projets de loi de financement de la sécurité sociale sont consultées sur la liste des sous-objectifs et la définition des composantes de ces sous-objectifs. Le nombre de sous-objectifs ne peut être inférieur à cinq.

Article 10.- La loi de financement de l'année et les lois de financement rectificatives ont le caractère de lois de financement de la sécurité sociale.

Outre les dispositions de l'article 7 ci-dessus, la loi de financement rectificative comprend deux parties distinctes. Sa deuxième partie correspond à la partie de la loi de financement de l'année comprenant les dispositions relatives aux dépenses.

L'affectation, totale ou partielle, d'une recette exclusive des régimes obligatoires de base de sécurité sociale, des organismes concourant à leur financement, à l'amortissement de leur dette ou à la mise en réserve de recettes à leur profit ou des organismes finançant et gérant des dépenses relevant de l'objectif national de dépenses d'assurance maladie, à toute autre personne morale ne peut résulter que d'une disposition de loi de financement.

Seules des lois de financement peuvent créer ou modifier des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations de sécurité sociale non compensées aux régimes obligatoires de base.

Cette disposition s'applique également :

1. à toute mesure de réduction ou d'exonération de contributions affectées aux régimes obligatoires de base de sécurité sociale, ou aux organismes concourant à leur financement ou à l'amortissement de leur dette ou à la mise en réserve de recettes à leur profit, ou aux organismes finançant et gérant des dépenses relevant de l'objectif national de dépenses d'assurance maladie ;
2. à toute mesure de réduction ou d'abattement de l'assiette de ces cotisations et contributions ;

Article 11.- Peuvent figurer dans la partie de la loi de financement de la sécurité sociale de l'année comprenant les dispositions relatives à l'année en cours, les dispositions ayant un effet sur les recettes des régimes obligatoires de base ou des organismes concourant à leur financement, à l'amortissement de leur dette ou à la mise en réserve de recettes à leur profit, relatives à l'affectation de ces recettes, ou ayant un effet sur les dépenses de ces régimes ou organismes.

Peuvent figurer dans la partie de la loi de financement de l'année comprenant les dispositions relatives aux recettes et à l'équilibre général pour l'année à venir, les dispositions :

1. ayant un effet sur les recettes de l'année des régimes obligatoires de base ou des organismes concourant à leur financement, à l'amortissement de leur dette ou à la mise en réserve de recettes à leur profit, ou relatives à l'affectation de ces recettes ;
2. ayant un effet sur les recettes de l'année ou des années ultérieures des régimes obligatoires de base ou des organismes concourant à leur financement, à l'amortissement de leur dette ou à la mise en réserve de recettes à leur profit, ou relatives à l'affectation de ces recettes, à la condition qu'elles présentent un caractère permanent ;
3. relatives à l'assiette, au taux et aux modalités de recouvrement des cotisations et contributions affectées aux régimes obligatoires de base ou aux organismes concourant à leur financement, à l'amortissement de leur dette ou à la mise en réserve de recettes à leur profit ;
4. relatives à la trésorerie et à la comptabilité des régimes obligatoires de base ou des organismes concourant à leur financement, à l'amortissement de leur dette ou à la mise en réserve de recettes à leur profit ;
5. relatives au transfert, à l'amortissement et aux conditions de financement de l'amortissement de la dette des régimes obligatoires de base, et relatives à la mise en réserve de recettes au profit des régimes obligatoires de base et à l'utilisation de ces réserves, à la condition que ces dernières opérations aient une incidence sur les recettes de l'année ou, si elles ont également une incidence sur les recettes des années ultérieures, que ces opérations présentent un caractère permanent.

Peuvent figurer dans la partie de la loi de financement de la sécurité sociale de l'année comprenant les dispositions relatives aux dépenses pour l'année à venir, les dispositions :

1. ayant un effet sur les dépenses de l'année des régimes obligatoires de base ou sur les dépenses de l'année des organismes concourant à leur financement qui affectent directement l'équilibre financier de ces régimes ;
2. ayant un effet sur les dépenses de l'année ou des années ultérieures des régimes obligatoires de base ou sur les dépenses des organismes concourant à leur financement qui affectent directement l'équilibre financier de ces régimes, à la condition qu'elles présentent un caractère permanent ;
3. modifiant les règles relatives à la gestion des risques par les régimes obligatoires de base ainsi que les règles d'organisation ou de gestion interne de ces régimes et des organismes concourant à leur financement, si elles ont pour objet ou pour effet de modifier les conditions générales de l'équilibre financier de la sécurité sociale ;
4. améliorant l'information et le contrôle du Parlement sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale.

Peuvent également figurer dans la loi de financement, dans les conditions et sous les réserves prévues aux dispositions citées ci-haut, les dispositions relatives aux organismes qui financent et gèrent des dépenses relevant de l'objectif national de dépenses d'assurance maladie.

Article 12.- Lorsque des dispositions législatives ou réglementaires sont susceptibles d'avoir un effet sur les recettes ou les dépenses des régimes obligatoires de base de sécurité sociale, des organismes concourant à leur financement ou des organismes chargés de l'amortissement de leur dette, les conséquences de chacune d'entre elles doivent être prises en compte dans les prévisions de recettes et les objectifs de dépenses de la plus prochaine loi de financement.

Article 13.- Les comptes des régimes et organismes de sécurité sociale doivent être réguliers, sincères et donner une image fidèle de leur patrimoine et de leur situation financière.

Article 14.- La mission d'assistance du Parlement et du Gouvernement, confiée à la Cour des comptes par les dispositions constitutionnelles, comporte notamment :

1. la production du rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale ;
2. la production d'un avis sur la cohérence des tableaux d'équilibre par branche du dernier exercice clos, mentionnés à l'article 9 ci-dessus, ainsi que sur la cohérence du tableau patrimonial du dernier exercice clos ;
3. la production du rapport de certification de la régularité, de la sincérité et de la fidélité des comptes des organismes nationaux du régime général et des comptes combinés de chaque branche et de l'activité de recouvrement du régime général, relatifs au dernier exercice clos, établis conformément aux dispositions de la présente Loi. Ce rapport présente le compte rendu des vérifications opérées aux fins de certification.

Chapitre V

DE LA LOI DE REGLEMENT

Article 15.- La loi de Règlement comprend un article liminaire présentant un tableau de synthèse retraçant le solde structurel et le solde effectif de l'ensemble des administrations publiques résultant de l'exécution de l'année à laquelle elle se rapporte. Le cas échéant, l'écart aux soldes prévus par la loi de finances de l'année et par la loi de programmation des finances publiques est indiqué. Il est également indiqué, dans l'exposé des motifs du projet de loi de règlement, si les hypothèses ayant permis le calcul du solde structurel sont les mêmes que celles ayant permis de le calculer pour cette même année dans le cadre de la loi de finances de l'année et dans le cadre de la loi de programmation des finances publiques.

TITRE II DU HAUT CONSEIL DES FINANCES PUBLIQUES

Article 16.- Il est institué un Haut Conseil des Finances Publiques, organisme indépendant, placé auprès de la Cour des comptes.

Chapitre premier DES MISSIONS DU HAUT CONSEIL DES FINANCES PUBLIQUES

Article 17.- Le Haut Conseil des Finances Publiques est saisi par le Gouvernement des prévisions macroéconomiques et de l'estimation du produit intérieur brut potentiel sur lesquelles repose le projet de loi de programmation des finances publiques. Au plus tard une semaine avant que le Conseil d'Etat soit saisi du projet de loi de programmation des finances publiques, le Gouvernement transmet au Haut Conseil ce projet, ainsi que tout autre élément permettant au Haut Conseil d'apprécier la cohérence de la programmation envisagée au regard de l'objectif à moyen terme de l'Etat.

Le Haut Conseil rend un avis sur l'ensemble des éléments mentionnés au premier alinéa. Cet avis est joint au projet de loi de programmation des finances publiques lors de sa transmission au Conseil d'Etat. Il est joint au projet de loi de programmation des finances publiques déposé au Parlement et rendu public par le Haut Conseil lors de ce dépôt.

Article 18.- Le Haut Conseil des finances publiques est saisi par le Gouvernement des prévisions macroéconomiques sur lesquelles reposent le projet de loi de finances de l'année et le projet de loi de financement de la sécurité sociale de l'année. Au plus tard une semaine avant que le Conseil d'Etat soit saisi du projet de loi de finances de l'année, le Gouvernement transmet au Haut Conseil les éléments du projet de loi de finances de l'année et du projet de loi de financement de la sécurité sociale de l'année permettant à ce dernier d'apprécier la cohérence de l'article liminaire du projet de loi de finances de l'année au regard des orientations pluriannuelles de solde structurel définies dans la loi de programmation des finances publiques.

Le Haut Conseil rend un avis sur l'ensemble des éléments mentionnés au premier alinéa. Cet avis est joint au projet de loi de finances de l'année lors de sa transmission au Conseil d'Etat. Il est joint au projet de loi de finances de l'année déposé à l'Assemblée nationale et rendu public par le Haut Conseil lors de ce dépôt.

Article 19.- Lorsque le Gouvernement prévoit de déposer à l'Assemblée nationale un projet de loi de finances rectificative ou un projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale, il informe sans délai le Haut Conseil des Finances Publiques des prévisions macroéconomiques qu'il retient pour l'élaboration de ce projet. Le Gouvernement transmet au Haut Conseil les éléments permettant à ce dernier d'apprécier la cohérence du projet de loi de finances rectificative ou du projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale, notamment de son article liminaire, au regard des orientations pluriannuelles de solde structurel définies dans la loi de programmation des finances publiques.

Article 20.- Lorsque, au cours de l'examen par le Parlement d'un projet de loi de programmation des finances publiques, d'un projet de loi de finances ou d'un projet de loi de financement de la sécurité sociale, le Gouvernement entend réviser les prévisions macroéconomiques sur lesquelles reposait initialement son projet, il informe sans délai le Haut Conseil des Finances Publiques du nouvel état de ses prévisions. Avant l'adoption définitive de la loi de programmation des finances publiques, de la loi de finances ou de la loi de financement de la sécurité sociale, le Haut Conseil rend un avis public sur ces prévisions.

Article 21.- Lorsqu'il exprime un avis sur l'estimation du produit intérieur brut potentiel sur laquelle repose le projet de loi de programmation des finances publiques, le Haut Conseil des Finances Publiques le motive, notamment au regard des estimations du Gouvernement.

Lorsqu'il exprime un avis sur une prévision de croissance, il tient compte des prévisions d'un ensemble d'organismes dont il a établi et rendu publique la liste.

Article 22.- Le Haut Conseil des finances publiques peut procéder à l'audition des représentants de l'ensemble des administrations compétentes dans le domaine des finances publiques, de la statistique et de la prévision économique.

Il peut faire appel à des organismes ou des personnalités extérieures à l'administration, notamment pour apprécier les perspectives de recettes, de dépenses, de solde et d'endettement des administrations publiques et de chacun de leurs sous-secteurs.

Le Gouvernement répond aux demandes d'information que lui adresse le Haut Conseil dans le cadre de la préparation de ses avis.

Article 23.- Le Haut Conseil des Finances Publiques et le Parlement sont informés par le Gouvernement, à chaque examen d'un projet de loi de finances de l'année, des engagements financiers de l'Etat significatifs nouvellement autorisés n'ayant pas d'implication immédiate sur le solde structurel.

Article 24.- Le président du Haut Conseil des Finances Publiques est entendu à tout moment à la demande des commissions des finances de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Article 25.- Le Haut Conseil des Finances Publiques se réunit sur convocation de son président. Il délibère valablement s'il réunit, outre son président, six de ses membres. Il se prononce à la majorité des voix. En cas de partage égal des voix, celle de son président est prépondérante.

Ses membres sont tenus au secret sur ses délibérations. Il ne peut publier d'opinion dissidente. Il ne peut délibérer ni publier d'avis dans d'autres cas ou sur d'autres sujets que ceux prévus par la présente loi organique.

Il établit et rend public son règlement intérieur, qui précise les conditions dans lesquelles son président peut déléguer ses attributions.

Article 26.- Le président du Haut Conseil des Finances Publiques gère les crédits nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Ces crédits sont regroupés au sein d'un programme spécifique de la mission « Conseil et contrôle de l'Etat » créé à cet effet.

Chapitre II

DE LA COMPOSITION DU HAUT CONSEIL DES FINANCES PUBLIQUES

Article 27.- Le Haut Conseil des Finances Publiques est présidé par le premier président de la Cour des comptes.

Outre son président, le Haut Conseil des finances publiques comprend douze membres :

1. quatre magistrats de la Cour des comptes en activité à la Cour, désignés par son premier président ;
2. quatre membres nommés, respectivement, par le président de l'Assemblée nationale, le président du Sénat, les présidents des commissions des finances de l'Assemblée nationale et du Sénat en raison de leurs compétences dans le domaine des prévisions macroéconomiques et des finances publiques. Ces membres sont nommés après audition publique conjointe de la commission des finances et de la commission des affaires sociales de l'assemblée concernée. Ils ne peuvent exercer de fonctions publiques électives ;

3. deux membres nommés par le président du Conseil économique et social en raison de ses compétences dans le domaine des prévisions macroéconomiques et des finances publiques. Ils ne peuvent exercer de fonctions publiques électives ;
4. le Directeur général de l'Institut national de la statistique et le Directeur responsable Informatique.

Les huit membres nommés au titre des points 1 et 2 doivent être à égalité homme et femme. Le remplaçant d'un membre nommé est de même sexe.

Les membres du Haut Conseil des finances publiques ne sont pas rémunérés.

Les membres du Haut Conseil des finances publiques mentionnés aux points 1 à 3 sont nommés pour cinq ans. Le mandat des membres mentionnés au point 1 est renouvelable une fois. Celui des membres mentionnés aux points 2 et 3 n'est pas renouvelable. Lors de leur nomination, les membres mentionnés aux points 1 à 4 remettent au premier président de la Cour des comptes une déclaration d'intérêts.

Les membres du Haut Conseil des Finances Publiques mentionnés aux points 1 à 3 sont renouvelés par moitié tous les trente mois.

Dans l'exercice de leurs missions, les membres du Haut Conseil des Finances Publiques ne peuvent solliciter ou recevoir aucune instruction du Gouvernement ou de toute autre personne publique ou privée.

En cas de décès ou de démission d'un membre mentionné aux points 1, 2 ou 3, de cessation des fonctions d'un membre dans les conditions prévues au dernier alinéa ci-après ou, s'agissant d'un magistrat de la Cour des comptes, de cessation de son activité à la Cour, il est pourvu à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir. Si cette durée est inférieure à un an, le mandat du nouveau membre est renouvelable une fois.

Il ne peut être mis fin aux fonctions d'un membre du Haut Conseil des Finances Publiques mentionné aux points 1, 2 ou 3 que par l'autorité l'ayant désigné et après avis conforme émis à la majorité des deux tiers des autres membres constatant qu'une incapacité physique permanente ou qu'un manquement grave à ses obligations empêche la poursuite de son mandat.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES AU MECANISME DE CORRECTION

Article 28.- En vue du dépôt du projet de loi de Règlement, le Haut Conseil des Finances Publiques rend un avis identifiant, le cas échéant, les écarts importants, au sens de l'article 23 ci-dessous, que fait apparaître la comparaison des résultats de l'exécution de l'année écoulée avec les orientations pluriannuelles de solde structurel définies dans la loi de programmation des finances publiques. Cette comparaison est effectuée en retenant la trajectoire de produit intérieur brut potentiel figurant dans le rapport annexé à cette même loi.

Cet avis est rendu public par le Haut Conseil des Finances Publiques et joint au projet de loi de règlement.

Lorsque l'avis du Haut Conseil identifie de tels écarts, le Gouvernement expose les raisons de ces écarts lors de l'examen du projet de loi de règlement par chaque assemblée. Il présente les mesures de correction envisagées dans le rapport mentionné à l'article 5 de la présente loi organique.

Article 29.- Un écart est considéré comme important au regard des orientations pluriannuelles de solde structurel de l'ensemble des administrations publiques définies par la loi de programmation des finances publiques lorsqu'il représente au moins 0,5 % du produit intérieur brut sur une année donnée ou au moins 0,25 % du produit intérieur brut par an en moyenne sur deux années consécutives.

Article 30.- Le Gouvernement tient compte d'un écart important au plus tard dans le prochain projet de loi de finances de l'année ou de loi de financement de la sécurité sociale de l'année.

Un rapport annexé au prochain projet de loi de finances de l'année et au prochain projet de loi de financement de la sécurité sociale de l'année analyse les mesures de correction envisagées, qui peuvent porter sur l'ensemble des administrations publiques ou sur certains sous-secteurs seulement, en vue de retourner aux orientations pluriannuelles de solde structurel définies par la loi de programmation des finances publiques. Le cas échéant, ce rapport justifie les différences apparaissant, dans l'ampleur et le calendrier de ces mesures de correction, par rapport aux indications figurant dans la loi de programmation des finances publiques en application du point 5 de l'article 2.

L'avis du Haut Conseil des Finances Publiques mentionné à l'article 12 comporte une appréciation de ces mesures de correction et, le cas échéant, de ces différences.

TITRE IV DISPOSITIONS SPECIFIQUES

Chapitre premier

SUR LES PROJETS DE LOI DE FINANCES ET LES LOIS DE FINANCES RECTIFICATIVES

Article 31.- La loi de finances de l'année, les lois de finances rectificatives et les lois de financement rectificatives de la sécurité sociale comprennent un article initial présentant un tableau de synthèse retraçant, pour l'année sur laquelle elles portent, l'état des prévisions de solde structurel et de solde effectif de l'ensemble des administrations publiques, avec l'indication des calculs permettant d'établir le passage de l'un à l'autre.

Le tableau de synthèse de la loi de finances de l'année indique également les soldes structurels et effectifs de l'ensemble des administrations publiques résultant de l'exécution de la dernière année écoulée et des prévisions d'exécution de l'année en cours.

Il est indiqué, dans l'exposé des motifs du projet de loi de finances de l'année, du projet de loi de finances rectificative ou du projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale, si les hypothèses ayant permis le calcul du solde structurel sont les mêmes que celles ayant permis de le calculer pour cette même année dans le cadre de la loi de programmation des finances publiques.

Article 32.- Le rapport annexé au projet de loi de finances de l'année relative aux lois de finances présente, pour l'année à laquelle il se rapporte et pour l'ensemble des administrations publiques, l'évaluation prévisionnelle de l'effort structurel défini à l'article 1er et du solde effectif, détaillés par sous-secteur des administrations publiques, ainsi que les éléments permettant d'établir la correspondance entre la notion d'effort structurel et celle de solde structurel.

Article 33.- Est joint au projet de loi de finances de l'année un rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières de la nation. Il comprend notamment la présentation des hypothèses, des méthodes et des résultats des projections sur la base desquelles est établi le projet de loi de finances de l'année. Il présente et explicite les perspectives d'évolution, pour au moins les quatre années suivant celle du dépôt du projet de loi de finances, des recettes, des dépenses et du solde de l'ensemble des administrations publiques détaillées par sous-secteurs et exprimées selon les conventions de la comptabilité nationale, au regard des engagements internationaux.

Ce rapport retrace l'ensemble des prélèvements obligatoires et des dépenses publiques ainsi que leur évolution. Il comporte l'évaluation financière, pour l'année en cours et les deux années suivantes, de chacune des dispositions, de nature législative ou réglementaire, relatives aux prélèvements obligatoires et envisagées par le Gouvernement.

Ce rapport présente les dépenses, les recettes, les soldes et l'endettement du régime général et des autres organismes relevant de la catégorie des administrations publiques de sécurité sociale définies par le même règlement.

Ce rapport présente les dépenses, les recettes, les soldes et l'endettement des collectivités territoriales et des autres organismes relevant de la catégorie des administrations publiques locales définies par ledit règlement.

Ce rapport peut faire l'objet d'un débat à l'Assemblée nationale et au Sénat.

Chapitre II

SUR LES PROJETS DE LOI DE REGLEMENT

Article 34.- La loi de règlement comprend un article liminaire présentant un tableau de synthèse retraçant le solde structurel et le solde effectif de l'ensemble des administrations publiques résultant de l'exécution de l'année à laquelle elle se rapporte. Le cas échéant, l'écart aux soldes prévus par la loi de finances de l'année et par la loi de programmation des finances publiques est indiqué. Il est également indiqué, dans l'exposé des motifs du projet de loi de règlement, si les hypothèses ayant permis le calcul du solde structurel sont les mêmes que celles ayant permis de le calculer pour cette même année dans le cadre de la loi de finances de l'année et dans le cadre de la loi de programmation des finances publiques.

Chapitre III

SUR LES PROJETS DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE

Article 35.- Le projet de loi de financement de la sécurité sociale de l'année est accompagné d'un rapport décrivant les prévisions de recettes et les objectifs de dépenses par branche des régimes obligatoires de base et du régime général, les prévisions de recettes et de dépenses des organismes concourant au financement de ces régimes ainsi que l'objectif national de dépenses d'assurance maladie pour les quatre années à venir. Ces prévisions sont établies de manière cohérente avec les perspectives d'évolution des recettes, des dépenses et du solde de l'ensemble des administrations publiques présentées dans le rapport joint au projet de loi de finances. Le rapport précise les hypothèses sur lesquelles repose la prévision de l'objectif national de dépenses d'assurance maladie pour les quatre années à venir. Ces hypothèses prennent en compte les perspectives d'évolution des dépenses et les mesures nouvelles envisagées.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale de l'année est accompagné d'un rapport décrivant les mesures prévues pour l'affectation des excédents ou la couverture des déficits constatés à l'occasion de l'approbation des tableaux d'équilibre relatifs au dernier exercice clos dans la partie de la loi de financement de l'année comprenant les dispositions relatives au dernier exercice clos. Ce rapport présente également un tableau, établi au 31 décembre du dernier exercice clos, retraçant la situation patrimoniale des régimes obligatoires de base et des organismes concourant à leur financement, à l'amortissement de leur dette ou à la mise en réserve de recettes à leur profit.

Article 36.- Le rapport annexé au projet de loi de financement de la sécurité sociale présente, pour l'année à laquelle il se rapporte, l'évaluation prévisionnelle de l'effort structurel, défini à l'article 1er, des régimes obligatoires de base de la sécurité sociale.

Article 37.- Sont jointes au projet de loi de financement de la sécurité sociale de l'année des annexes :

1. présentant, pour les années à venir, les programmes de qualité et d'efficience relatifs aux dépenses et aux recettes de chaque branche de la sécurité sociale ; ces programmes comportent un diagnostic de situation appuyé notamment sur les données sanitaires et sociales de la population, des objectifs retracés au moyen d'indicateurs précis dont le choix est justifié, une présentation des moyens mis en œuvre pour réaliser ces objectifs et l'exposé des résultats atteints lors des deux derniers exercices clos

et, le cas échéant, lors de l'année en cours. Cette annexe comprend également un programme de qualité et d'efficacité relatif aux dépenses et aux recettes des organismes qui financent et gèrent des dépenses relevant de l'objectif national de dépenses d'assurance maladie ;

2. présentant, pour les années à venir, les objectifs pluriannuels de gestion et les moyens de fonctionnement dont les organismes des régimes obligatoires de base disposent pour les atteindre, tels qu'ils sont déterminés conjointement entre l'Etat et les organismes nationaux des régimes obligatoires de base et indiquant, pour le dernier exercice clos, les résultats atteints au regard des moyens de fonctionnement effectivement utilisés ;
3. rendant compte de la mise en œuvre des dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale de l'année en cours et des mesures de simplification en matière de recouvrement des recettes et de gestion des prestations de la sécurité sociale mises en œuvre au cours de cette même année ;
4. détaillant, par catégorie et par branche, la liste et l'évaluation des recettes de l'ensemble des régimes obligatoires de base et, de manière spécifique, du régime général, du régime des salariés agricoles, du régime des non-salariés agricoles et des régimes des non-salariés non agricoles, ainsi que de chaque organisme concourant au financement de ces régimes, à l'amortissement de leur dette, à la mise en réserve de recettes à leur profit ou gérant des dépenses relevant de l'objectif national de dépenses d'assurance maladie de l'ensemble de ces régimes ;
5. énumérant l'ensemble des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations ou de contributions de sécurité sociale affectées aux régimes obligatoires de base ou aux organismes concourant à leur financement et de réduction de l'assiette ou d'abattement sur l'assiette de ces cotisations et contributions, présentant les mesures nouvelles introduites au cours de l'année précédente et de l'année en cours ainsi que celles envisagées pour l'année à venir et évaluant l'impact financier de l'ensemble de ces mesures, en précisant les modalités et le montant de la compensation financière à laquelle elles donnent lieu, les moyens permettant d'assurer la neutralité de cette compensation pour la trésorerie desdits régimes et organismes ainsi que l'état des créances. Ces mesures sont ventilées par nature, par branche et par régime ou organisme ;
6. détaillant les mesures ayant affecté les champs respectifs d'intervention de la sécurité sociale, de l'Etat et des autres collectivités publiques, ainsi que l'effet de ces mesures sur les recettes, les dépenses et les tableaux d'équilibre de l'année des régimes obligatoires de base de sécurité sociale, du régime général et des organismes concourant au financement de ces régimes, et présentant les mesures destinées à assurer la neutralité des opérations pour compte de tiers effectuées par les régimes obligatoires de base de sécurité sociale et les organismes concourant à leur financement pour la trésorerie desdits régimes et organismes ;
7. précisant le périmètre de l'objectif national de dépenses d'assurance maladie et sa décomposition en sous-objectifs, et analysant l'évolution, au regard des besoins de santé publique, des soins financés au titre de cet objectif. Cette annexe présente les modifications éventuelles du périmètre de l'objectif national de dépenses d'assurance maladie ou de la composition des sous-objectifs, en indiquant l'évolution à structure constante de l'objectif ou des sous-objectifs concernés par les modifications de périmètre. Elle précise les modalités de passage des objectifs de dépenses des différentes branches à l'objectif national de dépenses d'assurance maladie. Elle fournit des éléments précis sur l'exécution de l'objectif national au cours de l'exercice clos et de l'exercice en cours ainsi que sur les modalités de construction de l'objectif pour l'année à venir en détaillant, le cas échéant, les mesures correctrices envisagées. Cette annexe indique également l'évolution de la dépense nationale de santé ainsi que les modes de prise en charge de cette dépense. Elle rappelle, le cas échéant, l'alerte émise par une autorité indépendante désignée par la loi. Elle fournit également le montant des objectifs d'engagement inscrits pour l'année à venir pour les établissements et services médico-sociaux relevant de l'objectif de dépenses. Elle présente en outre le taux prévisionnel de consommation pluriannuel se rattachant aux objectifs d'engagement inscrits pour l'année à venir, ainsi que le bilan des taux de consommation des objectifs d'engagement arrivés à échéance au cours des deux derniers exercices clos et de l'exercice en cours ;

8. présentant, pour le dernier exercice clos, le compte définitif et, pour l'année en cours et les trois années suivantes, les comptes prévisionnels, justifiant l'évolution des recettes et des dépenses et détaillant l'impact, au titre de l'année à venir et, le cas échéant, des années ultérieures, des mesures contenues dans le projet de loi de financement de l'année sur les comptes :
 - a) des organismes concourant au financement des régimes obligatoires de base, à l'amortissement de leur dette et à la mise en réserve de recettes à leur profit ;
 - b) des organismes financés par des régimes obligatoires de base ;
 - c) des fonds comptables retraçant le financement de dépenses spécifiques relevant d'un régime obligatoire de base ;
 - d) des organismes qui financent et gèrent des dépenses relevant de l'objectif national de dépenses d'assurance maladie.

Lorsqu'un projet de loi de financement de la sécurité sociale prévoit le transfert d'actifs à la Caisse d'amortissement de la dette sociale ou l'augmentation de ses ressources par la réalisation d'actifs publics, cette annexe fournit les éléments permettant d'apprécier l'intérêt financier de cette opération. Elle indique notamment la rentabilité passée et la rentabilité prévisionnelle des actifs concernés et le coût de la dette amortie par la Caisse d'amortissement de la dette sociale ;
9. justifiant, d'une part, les besoins de trésorerie des régimes et organismes habilités par le projet de loi de financement de l'année à recourir à des ressources non permanentes et détaillant, d'autre part, l'effet des mesures du projet de loi de financement ainsi que des mesures réglementaires ou conventionnelles prises en compte par ce projet sur les comptes des régimes de base et de manière spécifique sur ceux du régime général, ainsi que sur l'objectif national de dépenses d'assurance maladie, au titre de l'année à venir et, le cas échéant, des années ultérieures.

Article 38.-Tous les trois ans, le Gouvernement adresse au Parlement, en même temps que le projet de loi de financement de l'année, un document présentant la liste des régimes obligatoires de base de sécurité sociale et précisant le nombre de leurs cotisants actifs et retraités titulaires de droits propres.

Sont également transmis au Parlement :

1. le rapport de la Cour des comptes, et
2. un rapport présentant les comptes, au titre de l'année en cours et de l'année à venir, des régimes obligatoires de base et, de manière spécifique, ceux du régime général, ainsi que les comptes des organismes concourant à leur financement, à l'amortissement de leur dette, à la mise en réserve de recettes à leur profit et des organismes qui financent et gèrent des dépenses relevant de l'objectif national de dépenses d'assurance maladie.

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 39.- En vue du dépôt du projet de loi de règlement, le Haut Conseil des finances publiques rend un avis identifiant, le cas échéant, les écarts importants, au sens du II, que fait apparaître la comparaison des résultats de l'exécution de l'année écoulée avec les orientations pluriannuelles de solde structurel définies dans la loi de programmation des finances publiques. Cette comparaison est effectuée en retenant la trajectoire de produit intérieur brut potentiel figurant dans le rapport annexé à cette même loi.

Un écart est considéré comme important au regard des orientations pluriannuelles de solde structurel de l'ensemble des administrations publiques définies par la loi de programmation des finances publiques lorsqu'il représente au moins 0,5 % du produit intérieur brut sur une année donnée ou au moins 0,25 % du produit intérieur brut par an en moyenne sur deux années consécutives.

Le Gouvernement tient compte d'un écart important au plus tard dans le prochain projet de loi de finances de l'année ou de loi de financement de la sécurité sociale de l'année.

Un rapport annexé au prochain projet de loi de finances de l'année et au prochain projet de loi de financement de la sécurité sociale de l'année analyse les mesures de correction envisagées, qui peuvent porter sur l'ensemble des administrations publiques ou sur certains sous-secteurs seulement, en vue de retourner aux orientations pluriannuelles de solde structurel définies par la loi de programmation des finances publiques. Le cas échéant, ce rapport justifie les différences apparaissant, dans l'ampleur et le calendrier de ces mesures de correction, par rapport aux indications figurant dans la loi de programmation des finances publiques.

L'avis du Haut Conseil des Finances Publiques comporte une appréciation de ces mesures de correction et, le cas échéant, de ces différences.

L'article liminaire du premier projet de loi de finances, autre que la loi de règlement, suivant la publication de cet avis peut déclarer une situation de circonstances exceptionnelles ou constater que de telles circonstances n'existent plus.

Article 40.- La présente loi organique s'applique à compter du _____.

La présente Loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

ANNEXE 14 :

LISTE DES CORPS DE FONCTIONNAIRES REGIS PAR LA LOI N°2003-011 DU 3/9/03 SELON LE NIVEAU DE DIPLOME DE REFERENCE ET LE NOMBRE D'ANNEES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Niveau de diplôme de référence et nombre d'année d'études	Corps de fonctionnaires	Indices actuel	Alignement indiciaire
<ul style="list-style-type: none"> - Doctorat d'Etat - Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) - Baccalauréat + 9 et + 	1. Médecins Diplômés d'Etat + Spécialités (Médecins spécialistes)		
<ul style="list-style-type: none"> - Bacc. + 5 + 2 ans de formation professionnelle - Baccalauréat + 7 	2. Architectes DPLG		
	3. Docteur d'Etat en Pharmacie		
	4. Docteurs Ingénieurs		
	5. Docteur vétérinaire		
	6. Ingénieurs Principaux des Mines		
	7. Ingénieurs Principaux d'Equipement Rural		
	8. Ingénieurs Principaux des Eaux et Forêts		
	9. Ingénieurs Principaux d'Agriculture ou Ingénieur agronome		
	10. Ingénieurs Principaux des Postes et Télécommunications		
	11. Ingénieurs Principaux de la Statistique		
	12. Ingénieurs Principaux de la Météorologie		
	13. Ingénieurs Principaux de la Navigation Aérienne		
	14. Ingénieurs Principaux des Travaux Publics		
	15. Inspecteurs Principaux des Postes et Télécommunications		
	16. Médecins Diplômés d'Etat		
	17. Professeurs agrégés de l'Enseignement Secondaire		
	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme d'Etudes Approfondies, (DEA) - Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS) - Diplôme de maîtrise universitaire plus 2 ans de formation professionnelle - Baccalauréat + 6 	18. Administrateurs civils	
19. Administrateurs des services financiers			
20. Agents diplomatiques et consulaires			
21. Commissaires de la Consommation et de la Concurrence			
22. Inspecteurs du Travail			
23. Inspecteurs des Douanes			
24. Inspecteurs des Impôts			
25. Inspecteurs du Trésor			
26. Inspecteurs de l'Enregistrement et du Timbre			
27. Inspecteurs des Contributions Directes			
28. Inspecteurs des Contributions Indirectes			
29. Inspecteurs des Domaines et de la Propriété Foncière			
30. Inspecteurs des Postes et Télécommunications			
31. Inspecteurs de l'Enseignement Primaire			
32. Inspecteurs de l'Enseignement Secondaire			
33. Médecins d'Université			

	34. Pharmaciens Diplômés d'Etat		
	35. Planificateurs		
	36. Professeurs d'EPS + CES		
Diplôme de maîtrise universitaire plus un an de formation professionnelle Baccalauréat + 5	37. animateurs de Chaîne		
	38. Chirurgiens – Dentistes		
	39. Concepteurs		
	40. Conseiller pédagogique de l'Enseignement Secondaire		
	41. Géomètres DPLG		
	42. Greffiers en Chef Concepteurs		
	43. Ingénieurs d'Agriculture		
	44. Ingénieurs des Eaux et Forêt		
	45. Ingénieurs d'Equipement Rural		
	46. Ingénieurs des Travaux Publics		
	47. Ingénieurs du Service Topographique		
	48. Ingénieurs des Techniques Industriels des Mine		
	49. Ingénieurs de la Météorologie		
	50. Ingénieurs Géologues et Hydrogéologue		
	51. Ingénieurs des Télécommunications		
	52. Ingénieurs Géographes		
	53. Ingénieurs des Mines		
	54. Ingénieurs de la Navigation Aérienne		
55. Ingénieurs de la Statistique			
56. Ingénieurs Principaux et Ingénieurs en Chef de la Radio Diffusion			
57. Inspecteur de la Marine Marchande			
58. Professeurs Certifiés			
Maîtrise universitaire Baccalauréat + 4	59. Contrôleurs d'Etat		
	60. Greffiers en Chef Réalisateurs		
	61. Médecins de l'Assistance Médicale		
	62. Pharmaciens de l'Assistance Médicale		
	63. Planificateurs adjoints		
	64. Professeurs Licenciés		
	65. Professeurs d'Enseignement Technique		
66. Protes de l'Imprimerie Nationale			
67. Réalisateurs			
Licence universitaire Baccalauréat + 3	68. animateurs de Programme		
	69. Attachés du Chiffre		
	70. Attachés d'Administration		
	71. Attachés des Affaires Etrangères		
	72. Attachés d'Administration Pénitentiaire		
	73. Attachés de service		
	74. Chargé d'Enseignement		
	75. Greffiers en Chef des services judiciaires		
	76. Infirmiers diplômés d'Etat		
	77. Ingénieurs de la Radiodiffusion		
	78. Intendants des Hôpitaux		
	79. Intendants universitaires		
	80. Programmeurs sur l'Ensemble Electronique		
	81. Réalisateurs Adjoints		
	82. Sages-femmes diplômés d'Etat		
- Diplômes de Fin	83. Adjoints d'Administration		

d'Etudes du Premier Cycle Universitaire - BTS - Baccalauréat + 2	84. Adjoints Techniques du Service Géographique Techniciens Supérieurs			
	85. Adjoints Techniques d'Animation, d'Alphabétisation et d'Education de Base			
	86. Adjoints Techniques de Coopération			
	87. Bibliothécaires			
	88. Contrôleurs du Travail et des Lois Sociales			
	89. Contrôleurs des Postes et Télécommunications			
	90. Contrôleurs techniques des Postes et Télécommunications			
	91. Coordinateurs et Coordinatrices de Jeunesse			
	92. Educateurs Spécialisés			
	93. Instituteurs et Institutrices de la catégorie « B »			
	94. Maîtres et Maîtresses d'Education Physique et Sportive			
	95. Percepteurs Principaux des Finances			
	96. Professeurs Techniques Adjoints des Centres d'Apprentissage			
	97. Techniciens Supérieurs de Planification			
	98. Techniciens Supérieurs de Service			
	Baccalauréat de l'Enseignement Secondaire ou Technique	99. Adjoints du Chiffre		
		100. Adjoints d'Administration Académique		
		101. Adjoints de Production		
102. Adjoints de Planification				
103. Adjoints de la Marine Marchande				
104. Adjoints Techniques d'Hygiène et d'Assainissement				
105. Adjoints Techniques des Mines, de la Géologie, de l'Hydrogéologie et des Techniques Industrielles				
106. Adjoints Techniques des Travaux Publics				
107. Adjoints Techniques de la Navigation Aérienne				
108. Adjoints Techniques de la Météorologie				
109. Adjoints Techniques d'Agriculture				
110. Adjoints Techniques d'Elevage				
111. Adjoints Techniques des Eaux et Forêts				
112. Adjoints Techniques d'Equipement Rural				
113. Adjoints Techniques de la Statistique				
114. Adjoints de Santé Publique				
115. Adjoints de Service				
116. Assistantes Sociales diplômées d'Etat				
117. Chefs Opérateurs des Services Mécanographiques				
118. Contrôleurs des Contributions Directes				
119. Contrôleurs des Contributions Indirectes				
120. Contrôleurs du Trésor				
121. Contrôleurs des Domaines et de la Propriété Foncière				
122. Contrôleurs des Douanes				
123. Contrôleurs des Prix et des Enquêtes				

	Economiques		
	124. Contrôleurs de l'Enregistrement et du Timbre		
	125. Contrôleurs des Poids et Mesures		
	126. Economes des Etablissements Scolaires		
	127. Economes des Hôpitaux		
	128. Encadreurs		
	129. Experts-Vérificateurs en Prothèse et Orthopédie et Agents de Maîtrise en Prothèse Dentaire et Maxillo-faciale		
	130. Géomètres du Service Topographique		
	131. Greffiers des Services Judiciaires		
	132. Infirmiers et Infirmières diplômés d'Etat		
	133. Instituteurs et Institutrices du cadre « B »		
	134. Maîtres de Ports		
	135. Preneurs de Son		
	136. Sages-femmes diplômées d'Etat		
	137. Sous-chefs de Bureau des Services Financiers		
	138. Sous protes et Correcteurs de l'imprimerie Nationale		
- Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) - Brevet d'Agent d'Exécution (BAE)	139. Agents d'Encadrement des Douanes		
	140. Agents de Constatation des Domaines		
	141. Agents de Constatation de l'Enregistrement et du Timbre		
	142. Agents de Constatation des Contributions Indirectes		
	143. Agent d'Assiette des Contributions Directes		
	144. Agents Techniques d'Agriculture		
	145. Agents Techniques des Travaux Publics		
	146. Agents Techniques de la Navigation Aérienne		
	147. Agents Techniques de la Météorologie		
	148. Agents Techniques des Eaux et Forêts		
	149. Agents Techniques d'Equipement Rural		
	150. Agents Techniques d'Animation, d'Alphabétisation et d'Education de Base		
	151. Agents Techniques des Mines, de la Géologie, de l'Hydrogéologie et des Techniques Industrielles		
	152. Agents Techniques du Service Géographique		
	153. Agents d'Exploitation des Postes et Télécommunications		
	154. Agents Techniques des Postes et Télécommunications		
	155. Assistants de la Statistique		
	156. Assistants des Services Judiciaires		
	157. Assistants de programmation		
158. Assistants d'Elevage			
159. Assistants ou Assistantes de Santé			
160. Assistants d'Hygiène et d'Assainissement			
161. Assistants d'Administration			

	162. Comptables du Trésor		
	163. Infirmières Visiteuses		
	164. Instituteurs et Institutrices de la catégorie « C »		
	165. Maîtres de Phare		
	166. Maîtresse Adjointes de l'Enseignement Technique		
	167. Moniteurs et Monitrices de l'Education Physique et Sportive		
	168. Mécaniciens, Selliers, Cordonniers, spécialistes en Prothèse dentaire		
	169. Orthopédie et Mécaniciens dentaires		
	170. Opérateurs		
	171. Opérateurs et Moniteurs sur Machine à Cartes Perforées		
	172. Ouvriers du livre de l'Imprimerie Nationale		
	173. Percepteurs des Finances		
	174. Sages-femmes diplômées d'Antananarivo		
	175. Assistants de service		
Certificat d'Etudes Primaires Elémentaires (CEPE)	176. Aide sanitaire		
	177. Agents des Lignes et Chefs d'Equipe des Postes et Télécommunications		
	178. Arpenteurs du Service Topographique		
	179. Brigadiers des Contributions Indirectes		
	180. Brigadiers des Douanes		
	181. Employés de Programmation		
	182. Employés d'Administration		
	183. Employés des Postes et Télécommunications		
	184. Employés de la Statistique et de la Recherche économique		
	185. Employés Techniques d'Agriculture		
	186. Employés Techniques d'Elevage		
	187. Employés Techniques d'Equipement Rural		
	188. Employés Techniques des Travaux Publics		
	189. Employés Techniques des Mines, de la Géologie et des Techniques Industrielles		
	190. Employés Technique d'hygiène et d'assainissement		
	191. Employés Technique de l'Imprimerie Nationale		
	192. Employés Technique du Service Géographique		
	193. Employés Technique de Coopération		
	194. Employés Technique d'Animation, d'Alphabétisation et d'Education de base		
	195. Facteurs et Receveurs Distributeurs des Postes et Télécommunications		
196. Gardien de phare			
197. Infirmiers et Infirmières de l'Assistance Médicale			
198. Instituteurs et institutrices de la catégorie « D »			

	199. Mécaniciens, cordonnier, sellier prothésiste		
	200. Mécaniciens dentaires		
	201. Monteurs des Postes et Télécommunications		
	202. Musiciens du Gouvernement		
	203. Opérateurs de la Radiodiffusion		
	204. Perforeurs-Vérificateurs, Aides opérateurs		
	205. Préparateurs des Laboratoires et des Pharmacies		
	206. Préposés des Contributions Indirectes		
	207. Préposés et Brigadiers des Douanes		
	208. Surveillants des Eaux et Forêts		
	209. Sous agents de la navigation aérienne		
	210. Sous Opérateurs		
	211. Employés de service		

ANNEXE 15 :

LISTE DES CORPS DE FONCTIONNAIRES CIVILES ET MILITAIRES NON REGIS PAR LA LOI N°2003-011 DU 3/9/03

Appartenance	Corps de fonctionnaires	Indice actuel	Alignement indiciaire
Magistrature	212. Magistrats		
Inspection d'Etat	213. Inspecteurs d'Etat		
Police Nationale	214. Inspecteurs généraux, Contrôleurs généraux et Commissaires de Police		
	215. Officiers de Police		
	216. Brigadiers de Police		
	217. Agents de Police		
Enseignant-chercheur et chercheur enseignant	Professeur Titulaire ou Directeur de Recherche	6050-6250	
	218. Professeur d'Enseignement Supérieur ou Directeur de Recherche Associé		
	219. Maître de conférence d'Enseignement Supérieur ou Maître de Recherches		
	220. Assistant d'Enseignement Supérieur ou Assistant de Recherches		
Administration Pénitentiaire	2 2 1. Inspecteurs et Inspecteurs Généraux de l'Administration Pénitentiaire		
	222. Contrôleurs de l'Administration Pénitentiaire		
	223. Educateurs Spécialisés de l'Administration Pénitentiaire		
	224. Greffiers Comptables de l'Administration Pénitentiaire		
	225. Encadreurs de l'Administration Pénitentiaire		
	226. Agents Pénitentiaires de l'Administration Pénitentiaire		

Assemblée Nationale	227. Administrateurs des services de l'Assemblée Nationale		
	228. Attachés des services de l'Assemblée Nationale		
	229. Secrétaires rédacteurs de l'Assemblée Nationale		
	230. Secrétaires des services de l'Assemblée Nationale		
	231. Employés des services de l'Assemblée Nationale		
Hiérarchie militaire	Officiers généraux :		
	232. Général de Division ou Vice-amiral		
	233. Général de Brigade ou Contre-amiral,		
	Officiers supérieurs :		
	234. Commandant ou Capitaine de Corvette ou Chef d'Escadron,		
	235. Lieutenant-colonel ou Capitaine de Frégate		
	236. Colonel ou Capitaine de Vaisseau		
	Officiers subalternes :		
	237. Sous-lieutenant ou Enseigne de Vaisseau de 2 ^{ème} classe		
	238. Lieutenant ou Enseigne de Vaisseau de 1 ^{ère} classe,		
	239. Capitaine ou Lieutenant de Vaisseau		
	Sous-officiers :		
	240. Gendarme stagiaire		
	241. Sergent ou second maître de 2 ^{ème} classe ou gendarme de 2 ^{ème} classe		
	242. Sergent-chef ou second maître de 1 ^{ère} classe ou gendarme de 1 ^{ère} classe		
	243. Gendarme hors classe		
	244. Sergent-major ou second maître hors classe ou gendarme principal de 2 ^{ème} classe		
	245. Adjudant ou maître ou gendarme principal de 1 ^{ère} classe		
	245. Adjudant ou maître ou gendarme principal de 1 ^{ère} classe		
	246. Adjudant-chef ou premier maître ou gendarme principal hors classe		

	247. Adjudant major ou maître principal ou gendarme principal de classe exceptionnelle		
	Militaire du rang :		
	248. Soldat ou matelot		
	249. Caporal ou Quartier-maître de 2 ^{ème} classe		
	250. Caporal-chef ou Quartier-maître de 1 ^{ère} classe		

ANNEXE 16 :

EXTRAITS DE CERTAINES DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES EN MATIERE DE STRUCTURE DE DIALOGUE BIPARTITE ET DE SOLDE DE TRAITEMENT DES CADRES DE L'ETAT.

Référence	Intitulés	Extraits
L. n°60-003 du 15.02.60	SGF	<p>Article 16. - 1. Il est institué un Conseil Supérieur de la Fonction Publique, organisme à caractère consultatif comprenant, un nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants des fonctionnaires des cadres de l'Etat désignés sur proposition des organisations syndicales.</p> <p>2. Ce Conseil est appelé, dans les cas prévus au présent statut général, à donner son avis sur les lois et règlements concernant la Fonction Publique.</p> <p>3. Il est également consulté sur les questions relatives au statut général des fonctionnaires.</p> <p>4. Il est saisi de toute question à caractère général intéressant la Fonction Publique.</p> <p>5. En outre, il joue le rôle d'organe supérieur de recours, dans des conditions qui seront précisées par les décrets prévus aux Articles 36 et 49 ci-après.</p> <p>6. La composition du Conseil Supérieur de la Fonction Publique ainsi que les règles relatives à son organisation et à son fonctionnement sont déterminées par décret en Conseil des Ministres.</p>
L. n°79-014 du 16.07.79	SGF	<p>Article 5. - 1. Il est créé par corps de fonctionnaires une Commission Administrative Paritaire, organisme consultatif comprenant un nombre égal des représentants de l'Administration et des représentants des corps de fonctionnaires désignés par des organisations syndicales de ce corps de fonctionnaires ou à défaut élus au scrutin uninominal par les intéressés.</p> <p>2. Les projets d'arrêtés concernant la situation statutaire individuelle des fonctionnaires et comportant pouvoir discrétionnaires de l'Administration sont obligatoirement et préalablement soumis à l'avis de la Commission Administrative Paritaire.</p> <p>Article 64. (Nouveau) Ordonnance n° 79-027 du 20-12-79.</p> <p>1. La Loi n° 60-003 du 15 février 1960, relative au Statut général des fonctionnaires des cadres de l'Etat est et demeure abrogée.</p> <p>2. Toutefois, les décrets pris en application du Statut visé à l'alinéa précédent sont applicables à titre transitoire, en leurs dispositions non contraires à la présente loi et jusqu'à la date d'entrée en vigueur de cette dernière et de ses d'application.</p>
Ord. n°93-019 du 30.04.93	SGF	<p>Article 39.- 1. Il est institué un Conseil Supérieur de la Fonction Publique, organisme à caractère consultatif appelé, dans les cas prévus au présent statut général, à donner des avis sur les lois et règlements concernant la Fonction Publique.</p> <p>2. Il est également consulté sur les questions relatives au statut général des fonctionnaires.</p> <p>3. Il est saisi de toutes questions à caractère général intéressant les fonctionnaires et la fonction publique.</p>

		<p>4. En outre, il joue le rôle d'organe supérieur de recours dans des conditions qui seront précisées par décret, pour les questions relatives à l'avancement et à la discipline.</p> <p>5. La composition du Conseil Supérieur de la Fonction Publique ainsi que les règles relatives à son organisation et à son fonctionnement sont déterminées par décret.</p> <p>Article 79.- 1. Les dispositions du présent statut général entreront en vigueur dès sa publication au Journal Officiel de la République.</p> <p>2. A compter de cette même date, sont abrogées toutes les dispositions législatives et réglementaires contraires à celles du présent statut général.</p>
L. n°2003-011 du 11.09.03	SGF	<p>Article 40.- 1. Il est institué un Conseil Supérieur de la Fonction Publique, organisme à caractère consultatif appelé, dans les cas prévus au présent Statut Général, à donner des avis sur les projets de lois et règlements concernant la Fonction Publique.</p> <p>2. Il est également consulté sur les questions relatives aux différents statuts des fonctionnaires.</p> <p>3. Il est saisi de toutes questions à caractère général intéressant les fonctionnaires et la Fonction Publique.</p> <p>4. La composition du Conseil Supérieur de la Fonction Publique ainsi que les règles relatives à son organisation et à son fonctionnement sont déterminées par décret.</p> <p>Article 41.- En outre, il joue le rôle d'organe supérieur de recours dans des conditions qui sont précisées par décret pris en Conseil de Gouvernement, pour les questions relatives au recrutement, à la titularisation, à l'avancement, à la discipline et à l'affectation.</p> <p>Article 79.- La présente Loi abroge l'Ordonnance 93.019 du 30 avril 1993 portant Statut Général des Fonctionnaires et ses décrets d'application contraires à la présente Loi.</p>

Tableau 5 : En matière de **corps, solde** et **grilles indiciaires**

Référence	Intitulés	Extraits
L. n°60-003 du 15.02.60	SGF	<p>Article 23. - 1. Les cadres de l'Etat seront, compte tenu de leur niveau de recrutement et de leur qualification professionnelle, classés en quatre catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C, D par décret pris en Conseil Supérieur de la Fonction Publique.</p> <p>2. Des décrets, pris dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, fixent, pour chaque service administratif, l'effectif réglementaire des divers cadres de fonctionnaire relevant, de ce service.</p> <p>Article 28. - 1. Tout fonctionnaire a droit après service fait, à une rémunération comportant un traitement auquel s'ajoutent, éventuellement, des indemnités et des allocations pour charges de famille.</p>

	<p>2. Dans le cadre d'une grille indiciaire générale de la fonction publique, le montant du traitement résulte de l'indice attribué soit au grade, à la classe et à l'échelon auxquels est parvenu le fonctionnaire, soit à l'emploi auquel il a été nommé.</p> <p>3. Le fonctionnaire ne peut être privé de sa rémunération que dans les conditions fixées par les règlements en vigueur.</p> <p>4. Le régime des rémunérations et avantages sociaux applicable aux fonctionnaires des cadres de l'Etat sera déterminé dans la limite des crédits votés par le Parlement, par des décrets pris en Conseil des Ministres, après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique.</p> <p>5. Les dispositions de ces décrets ne pourront porter atteinte aux droits acquis par les fonctionnaires des actuels cadres territoriaux de Madagascar intégrés dans les cadres de l'Etat. Par droits acquis, il faut entendre le montant, à la date de publication des décrets susvisés, des émoluments attachés aux grades, classe et échelon de chaque fonctionnaire ou à l'emploi qu'il occupe.</p> <p>6. Les droits acquis sont ramenés, dans ce dernier cas, au niveau de ceux résultant du seul grade à compter du jour, où le fonctionnaire ne détient plus l'emploi qui lui avait ouvert droit à des avantages spéciaux.</p>
<p>L. n°79-014 du 16.07.79</p>	<p>Article 22. (Nouveau) Ordonnance n° 79-027 du 20 décembre 1979.</p> <p>1. Les corps de fonctionnaires sont hiérarchiquement classés en catégories.</p> <p>2. Les catégories de classement sont déterminées conformément à la loi sur la restructuration de l'enseignement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Catégorie I : Certificat d'Etudes Primaires Elémentaires (CEPE) ou diplômes équivalents ; - Catégorie II : Certificat de Fin d'Etudes du Premier Cycle de l'Enseignement Secondaire (CFEPCS) ou diplômes équivalents ; - Catégorie III : Baccalauréat ou diplômes équivalents ; - Catégorie IV : Diplôme de fin d'études du premier cycle universitaire ou diplômes équivalents. - Catégorie V : Licence ou diplômes équivalents ; - Catégorie VI : Maîtrise ou diplômes équivalents ; - Catégorie VII : CAPEN ou diplômes équivalents ; - Catégorie VIII : Diplômes d'Etudes Approfondies (DEA) ou diplômes équivalents ; - Catégorie IX : Doctorat du 3è cycle ou diplômes équivalents ; - Catégorie X : Doctorat d'Etat ou diplômes équivalents. ; <p>3. Les catégories de classement hiérarchique des corps de fonctionnaires peuvent comporter en tant que de besoin des sous-catégories.</p> <p>Article 26. (Nouveau) Ordonnance 79-027 du 20 décembre 1979.</p> <p>1. Le fonctionnaire a droit après service fait à une rémunération comportant un traitement et des avantages familiaux et, le cas échéant, des indemnités représentatives de frais ou de travaux supplémentaires, ou de contraintes particulières inhérentes à l'emploi.</p>

	<p>2. Les corps de fonctionnaires sont dotés de grilles indiciaires de traitement différenciées <i>par catégorie</i> ou éventuellement <i>par sous-catégorie</i>.</p> <p>3. L'indice maximum de traitement des corps de fonctionnaires classés dans une sous-catégorie est identique à celui des autres corps de fonctionnaires classés dans la catégorie de rattachement de cette sous-catégorie.</p> <p>4. Dans le cadre de la grille indiciaire de traitement du corps de fonctionnaires auquel il appartient, le montant de traitement de l'intéressé résulte de l'indice attribué à ses classes et échelon.</p> <p>Article 33. (Nouveau) Ordonnance n° 79-027 du 20 décembre 1979.</p> <p>1. Les corps de fonctionnaire dans les catégories I à IX incluses comportent uniformément une hiérarchie et un échelonnement indiciaire de traitement à quatre classes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la classe exceptionnelle ; - le principalat, à trois échelons ; - la première classe, à trois échelons ; - la deuxième classe, à trois échelons. <p>3. <i>La classe exceptionnelle et le stage sont assimilés respectivement à un échelon</i> du point de vue de la solde, de l'ancienneté et de la hiérarchie.</p> <p>3. La hiérarchie et l'échelonnement indiciaire de traitement du personnel enseignant et chercheurs relevant du Ministre chargé de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et classé dans les catégories VIII, IX et X sont également fixés par décret.</p>
<p>Ord. n°93-019 du 30.04.93</p>	<p>SGF</p> <p>Article 3.- 1. Les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades constituent un corps.</p> <p>2. Les corps sont classés et répartis suivant leur niveau de recrutement en quatre cadres désignés dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C, D.</p> <p>3. Il est institué, dans chaque cadre, deux à trois échelles en fonction des conditions de recrutement.</p> <p>4. Chaque corps comprend un ou plusieurs grades.</p> <p>5. Le grade est le titre qui confère à ses titulaires vocation à occuper un ou des emplois qui leur sont réservés.</p> <p>6. Les emplois sont les postes de travail dont les attributions sont nécessaires au fonctionnement de l'administration ou service.</p> <p>7. L'ensemble des emplois d'une même administration ou service et nécessitant une qualification professionnelle de même nature constitue un cadre.</p> <p>Article 26.- 1. Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une juste rémunération selon la qualité et le produit de son travail lui assurant, ainsi qu'à sa famille, une existence conforme à la dignité humaine.</p> <p>2. Cette rémunération comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le traitement soumis à retenue pour pension ;

	<ul style="list-style-type: none"> - l'indemnité de résidence ; - les prestations familiales ; - l'indemnité de transport ; - l'indemnité de scolarisation. <p>3. Peuvent s'ajouter au traitement des indemnités complémentaires de solde, des indemnités représentatives de frais, des indemnités rétribuant des travaux supplémentaires effectifs, des indemnités justifiées par les sujétions ou des risques inhérents à l'emploi, des indemnités justifiées par l'éloignement, des indemnités de technicité ou de spécialisation, des indemnités d'astreinte.</p> <p>Article 30.- Les rémunérations, traitements, indemnités et prestations prévues aux Articles 26, 27 et 29 ci-dessus doivent être révisés périodiquement en fonction de l'augmentation du coût de la vie.</p> <p>Article 33.- 1. Les grilles indiciaires sont classées par cadre et éventuellement par échelle dans ces cadres.</p> <p>2. A catégorie, grade et échelon égaux, les indices de traitement sont identiques dans tous les cadres.</p> <p>Article 78.- L'actualisation des niveaux de rémunération des fonctionnaires par rapport au coût actuel de la vie doit être effectuée dans l'immédiat à partir d'un budget familial minimum de référence indexé sur le taux de croissance des prix résultant notamment de la dépréciation du franc malgache par rapport aux monnaies étrangères.</p>
<p>L. n°2003-011 du 11.09.2003</p>	<p>Article 3.- 1. Les fonctionnaires soumis au même régime particulier, ayant les mêmes vocations, constituent un corps.</p> <p>2. Les corps sont classés et répartis suivant leur niveau de recrutement, en quatre cadres désignés dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C et D.</p> <p>3. Il est institué, dans chaque cadre, deux à quatre échelles en fonction des conditions de recrutement.</p> <p>4. Chaque corps comporte un ou plusieurs grades.</p> <p>5. Le grade est le titre qui confère, à ses titulaires, vocation à occuper un des emplois qui leur sont réservés.</p> <p>6. Les emplois sont les postes de travail dont les attributions sont nécessaires au fonctionnement de l'administration ou service.</p> <p><i>(Articles 27 à 34)</i></p> <p>Article 27.-1. Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération juste.</p> <p>2. Cette rémunération comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) le traitement indiciaire soumis à retenue pour pension ; 2) l'indemnité d'éloignement ; 3) les prestations familiales ; 4) l'indemnité de transport ;

	<p>5) l'indemnité de scolarisation.</p> <p>3. Les fonctionnaires peuvent bénéficier des primes liées à la performance et au mérite, ainsi que d'autres indemnités.</p> <p>Article 28.-Les compléments spéciaux et majorations de solde sont consolidés dans le traitement indiciaire.</p> <p>Article 29.- 1. Le fonctionnaire a droit à un logement administratif.</p> <p>2. A défaut, il bénéficie d'une indemnité de logement dont le montant est fixé par décret, pris en Conseil de Gouvernement, après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique.</p> <p>Article 30.- Les taux des indemnités d'éloignement sont fixés par zone de localité de service, définie par décret, pris en Conseil de Gouvernement, après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique.</p> <p>Article 31.- Les prestations familiales sont allouées aux fonctionnaires et leurs taux sont uniformes pour tous les cadres et pour tous les enfants. Les taux sont fixés par décret, pris en Conseil de Gouvernement, après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique.</p> <p>Article 32.- Les rémunérations, traitements, indemnités et prestations prévus aux articles 27, 29 et 30, ci-dessus sont révisés par décret pris en Conseil de Gouvernement, après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique.</p> <p>Article 33.- Le régime de rémunérations et avantages sociaux applicables aux fonctionnaires est déterminé par décret pris en Conseil de Gouvernement, après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique.</p> <p>Article 34.- 1. Les grilles indiciaires sont classées par cadre et par échelle dans ces cadres.</p> <p>2. A cadre, échelle, classe et échelon égaux, les indices de traitement sont identiques dans tous les cadres.</p>
--	--

1.1.1. Dispositions réglementaires

Tableau 6 : En matière de **structures** en rapport aux grilles indiciaires de traitement

Référence	Intitulés	Extraits
Décret n° 60-038 du 16.02.60	Organisation CSFOP	<p>Article 2. - La composition du Conseil Supérieur de la Fonction Publique est fixée comme suit :</p> <p>Président Le Ministre chargé de la fonction publique, ou son représentant.</p> <p>Membres Un représentant du Président de la République, Chef du Gouvernement ; Le Ministre chargé des finances, ou son représentant ;</p>

		<p>Le Directeur Général des Finances, ou son représentant ; Le Directeur de la Fonction Publique et du personnel, ou son représentant ; Cinq membres représentant les fonctionnaires des cadres de l'Etat désignés par les organisations syndicales de fonctionnaires remplissant les conditions exigées par l'Article 7 de la Loi n°60-003 du 15 février 1960 relative au statut général des fonctionnaires des cadres de l'Etat et considérées comme les plus représentatives des intérêts professionnels généraux des fonctionnaires au moment où se fait la désignation.</p> <p>Article 3. - Pour l'examen des statuts particuliers prévus à l'Article 2 de la Loi n°60-003 du 15 février 1960, relative au statut général des fonctionnaires des cadres de l'Etat ainsi que pour l'examen de toutes les questions intéressant au cadre en particulier, siègent au conseil supérieur, en qualité de représentants des fonctionnaires et aux lieu et place des cinq membres désignés à l'Article 2 ci-dessus, cinq membres désignés par les organisations syndicales du cadres intéressé considérées comme les plus représentatives du personnel de ce cadre au moment où se fait la désignation.</p> <p>Dans ce cas, aux lieux et place du représentant du Président de la République, Chef du Gouvernement, la représentation de l'administration comprend le Ministre, Secrétaire d'Etat ou Chef de service intéressé, ou son représentant. Dans l'hypothèse où le Ministre intéressé est déjà membre du conseil au titre des dispositions de l'article 2 ci-dessus, sa représentation au titre des dispositions du présent article est assurée par un délégué désigné par ses soins.</p> <p>Toutefois, lorsque pour un cadre donné il n'existe pas d'organisation syndicale représentative du personnel de ce cadre, ou lorsqu'il s'agit d'un cadre nouvellement crée, l'examen du statut particulier et de toutes les questions intéressant ce cadre en particulier est soumis aux membres du Conseil Supérieur désignés comme à l'Article 2 ci-dessus, la représentation de l'administration étant toutefois modifiée dans les conditions indiquées au deuxième alinéa du présent article.</p> <p>Article 4. - Le secrétariat du Conseil Supérieur de la Fonction Publique est assuré par un fonctionnaire de la Direction de la Fonction Publique et du personnel ou de la Direction Générale des Finances, n'ayant pas voix consultative.</p>
<p>Décret n° 2007-564 du 16.02.07</p>	<p>Organisa tion CSFOP</p>	<p>Article 2.- En application des dispositions des articles 40 et 41 de la Loi n°2003-011 du 03 septembre 2003 susvisée, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique est un organe à caractère consultatif dont la composition est fixée comme suit :</p> <p>Président :</p> <p>Le Ministre chargé de la Fonction Publique ou son représentant,</p> <p>Membres :</p> <p>Vingt-quatre représentants des départements ministériels, Vingt-quatre représentants des centrales et organisations syndicales, sous réserve d'une demande écrite formulée par l'organisme intéressé, adressée au Ministre chargé de la Fonction Publique et à laquelle doivent être jointes sous peine d'irrecevabilité les pièces ci-après :</p> <p>une copie certifiée du récépissé de dépôt des statuts auprès des autorités compétentes, un exemplaire des statuts,</p>

		les noms des membres du bureau ou chargés de l'administration ou de direction en exercice.
--	--	--

Tableau 7 : En matière de **corps, solde** et **grilles indiciaires** de traitement

Référence	Intitulés	Extraits
Décret n° 60-239 du 29.07.60	Régime de rémunération des cadres de l'Et at à compter du 1er juillet 1960.	<p>Article 4. - La solde comporte un élément unique. Elle est fonction de l'indice afférent aux grades, classe et échelon du fonctionnaire ou de l'emploi dont il est titulaire s'il comporte un indice fonctionnel ou est doté d'un traitement hors échelle.</p> <p>Article 5. - 1. La solde annuelle s'obtient en multipliant l'indice dont chaque point représente une valeur uniforme en monnaie nationale par la valeur de ce point.</p> <p>2. Cette valeur est fixée par décret pris en conseil des Ministres après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique.</p>

CONFERENCE DES
TRAVAILLEURS DE
MADAGASCAR



ATAMBARO NY HERY !
MITOHY NY TOLONA !

Randrambaon'ny Sendikà

POUR UN MOUVEMENT SYNDICAL FORT A MADAGASCAR.

Vers une auto-réforme des syndicats.

**VOKA-PIKAROHANA EO AMIN'NY
FAMPITOVIANA NY MARI-KARAMAN'IREO
MPIASAM-PANJAKANA**



MadaConsult
MADAGASCAR CONSULTANCE

JONA 2017

Ce projet est financé par:



UNION EUROPEENNE



AMBASSADE DE FRANCE
À MADAGASCAR



Gouvernement Princier
PRINCIPAUTÉ DE MONACO



coopération
allemande
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

« Toutes les informations contenues dans cette publication relèvent de la seule responsabilité des auteurs de l'étude et des syndicats regroupés au sein de la Conférence des Travailleurs de Madagascar et de la solidarité syndicale de Madagascar et ne peuvent aucunement être considérées comme reflétant le point de vue du Fonds Commun multi-bailleurs ou de celui de la Friedrich-Ebert-Stiftung ».

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

FONDS COMMUN MULTIBAILLEURS D'APPUI A LA SOCIETE CIVILE DE MADAGASCAR

Ity fikarohana ity dia mitondra ho amin'ny fampitoviana ireo mari-karaman'ireo mpiasam-panjakana eto Madagasikara. Izany dia mametraka ny fahafahan'ireo fikambanana sendikaly amin'ny alalan'ny fivondronambe ny « Firaisan-kinan'ny Sendikaly eto Madagasikara » (SSM) sy ny « Fikambanan'ny mpiasa eto Madagasikara » (CTM) ireo voka-pa-nombanana ahitana ireo tahirin-kevitra ny fandinihan-dalàna, fandrahararana, toekarena mahakasika ny fampitoviana ireo mari-karama ary koa ny mety ho tetibola ilàna amin'ny tetik'asa.

Nandritra ny taona maro, ireo mpiasam-panjakana Malagasy, amin'ny alalan'ireo sendika, niady nanohitra ny tsy fitoviana sy ny fanavakavahana teo amin'ny rafitra fikirakirana ny mari-karama. Io toe-javatra io no fototry ny disadisa, ny tsy faharisihana sy ny tsy fitovian'ny fiarahamonin'ireo mpiasam-panjakana.

Ireo singa rehetra ireo dia mitarika antsika hametraka fanontaniana vitivitsy mikasika ny olan'ny fikarohana. Manao ahoana ny fanatanterahana ireo mari-karaman'ireo mpiasam-panjakana eto Madagasikara? Iza no nanamarina ny fampitoviana ireo mari-karama eo amin'ny lafiny lalàna sy fandraharahana? Inona no mety fiantraikany eo amin'ny tetibola amin'ny tetik'asa fampitoviana tetibola ao anatin'ny fotoana fanatanterahana amin'ny amehana?

Ireo vokatry ny fikarohana dia maneho ny fahasamihafan'ireo mari-karama izay ampiharina ho an'ireo mpiasam-panjakana mitovy tahapahaizana, mitovy sokajy ary mitovy ny feni-panondrotana. Ireo fandinihana ny fitsinjaran'asa eo amin'ireo fahasamihafan'ny mari-karama tsy dia tena mazava loatra. Ireo mpiasam-panjakana miasa ao anatin'ny seha-piarahamonina toa mahatsiaro tena anjorom-bala raha toa ka ireo izay manana asa amin'ny fanaraha-maso, ny fandriampahalemana ary ny fampianarana ambony dia misongadina kokoa.

Ny fiheverana ny fampitoviana dia mitondra ho eo amin'ny safidy efa- tra ka toy izao: i) Ny fampitoviana ny fafan-karama amin'ny karazany maro ho ao amin'ny fafan'ny mari-karama iray izay tsara indrindra ka ny tetibola ilàna dia mitentina 2 122 624 475 d'Ariary isan-taona ; ii) Fanamafisana ireo sokajy 500 amin'ny sandan'ny mari-karama 2550 Ar ka ny tetibola ilàna dia voavinavina ho 316 119 728 102 Ariary isan-taona ; iii) Fanamafisana ireo sokajy 500, 501, 502, 504, 505 sy 506 miaraka ny VPI ho 3750 Ariary ka ny tetibola ilàna dia 710 123 436 043 Ariary isan-taona ; iv) Fanamafisana ireo sokajy 500, 501, 502, 504, 505 sy 506 miaraka ny VPI ho 6000 Ariary ka ny tetibola ilàna dia 1 448 880 388 432 Ariary isan-taona.

FANDINIHANA IREO RAFITRA HO ENTI-MANATANTERAKA NY ASA

Ny tsy fahampian'ny tetibola natokana ho amin'ny karaman'ireo mpiasam-panjakana dia mampisy olana goavana eo amin'ny tsy fitoviana amin'ny fikirakirana ny mari-karaman'ireo mpiasam-panjakana. Ireo lesoka eo amin'ny rafi-dalàna dia manampy an'io olana io. Ny tsy fahai-zana ireo volam-panjakana dia anisan'ny antony lehibe indrindra amin'ny tsy fahampian'ny tetibola natokana ho amin'ny karama. Araka izany, ny kolikoly, ireo mpiasam-panjakana matotoa, ny tsy fisian'ny mangarahara ary ny tsy fahombiazan'ireo fanaraha-maso eo amin'ny sehatra rehetra dia afaka ilazana ny anton'ireo rehetra ireo. Ireo fiantraikan'ny olana ireo dia voamarina avy amin'ny alalàn'ny fihenana ny renivola izay tokony hamenoana ny kitapom-bolam-panjakana. Marihantsika fa nandritra ny taona vitsivitsy izay, nahenoana resaka fanodikodinana mahery vaika ny fananam-panjakana sy ny fitomboan'ireo mpiasam-panjakana matotoa indrindra ny mahakasika ireo mpiasam-panjakana ambony. Ny fanapahan-kevitra amahana io olana io izay mandrakotra tontolo maro hita amin'izany ny tontolon'ny lalàna sy politika, fitantanana, toekarena sy tetibola.

1. IREO TONTOLON'NY LALANA SY POLITIKAN'IREO RAFITRA ENTI-MANATANTERAKA.

Ireo fepetra dia tokony ho sokajiana araka izay tena laharam-pahamehana sy azo atao ny fampiharana azy ireo hita amin'izany ny eo amin'ny fohy, antonony ary lavitr'ezaka.

Fepetra ho amin'ny fohy ezaka (latsaky ny herintaona):

- Fanamafisana ireo Fifanarahana Iraisam-pirenena C.151 et C.154 ;
- Fampidirana ao anatin'ny lalàna momba ny vola 2018 ny tetik'asa ho amin'ny fampitoviana isan'ambaratongany ireo mari-karama.
- Famolavolana tetik'asa ho didim-panjakana manambara ny fanamafisana ireo

sokajin-karama 500, 501, 502, 503, 505 ary 506 ; (cf tovana 11)

- Famolavolana tetik'asa ho didim-panjakana manambara ny laharana vaovaon'ireo tsinjara'asan'ny mpiasam-panjakana ;
- Famolavolana eo amin'ny « Lalàna fototra ho fitoviana amin'ny fikirakirana ireo mari-karaman'ireo mpiasam-panjakana mba ho fanatsararana ireo asam-panjakana ».

Fepetra ho amin'ny ezaka antonony (herintaona hatramin'ny roa taona) :

- Fijerena indray ny lalàna n°2004-007 ny 26 jolay 2004 eo amin'ireo lalàna momba ny vola (LOLF) indrindra ny ao amin'ny andininy 57 mifandraika amin'ny fanaraha-mason'ny parlemantera. Io fijerena indray ny lalàna io dia mifototra amin'ny famaritana marina ireo karazam-baovao mifanaraka amin'ny fipetraky ny isan'ireo mpiasam-panjakana izay ny MFB no tokony hanambara amin'ny parlemanta mba ahafahany manatanteraka an-tsakany sy an-davany ny fanaraha-maso. Ireo vaovao ireo izay tokony hamaritana mazava ny isa isaky ny laharan'asa, saranga na toerana, isaky ny sokajy sy galona ary isaky ny Minisitery ;
- Famitana ny dingana famolavolana eo amin'ny fandaharan'asan'ny tetibola izay idiran'ireo fiaraha-monim-pirenena ny ao anatin'ny rafitra famolavolana ny tetibola;
- Famolavolana tetik'asa momba ny lalàna raikitra mifandraika amin'ny fananganana, fandrafetana ary fampandehanana ny Filan-kevitra momba ny toekarena, sosialy, ary kolontsaina.

Fepetra raisina ao anatin'ny lavitr'ezaka (ao anatin'ny telo taona):

- Famolavolana tetik'asa ho Lalàna raikitra mifandraika amin'ny fahaleovantenan'ireo rafitra mpanara-maso ;

- Famolavolàna tetik'asa ho Lalàna raikitra mifandraika amin'ny fitantanana mangaraharana ireo volam-panjakana.

Fanehoan-kevitra:

Ireo fepetra amin'ny lalàna sy politika dia miankina amin'ny finiavana ara-politikan'ireo mpitondra. Ho amin'ny lalàna momba ny fitantanana-draharaha Frantsay, izay rehetra fahasamihafana amin'ny karaman'ny mpiasam-panjakana ka apetraka ao anatin'ireo rafi-pitoviana miaraka amin'ireo sahan'asa mitovy ka voatombana dia miteraka tranga manokana ka tsarina ho fanavakavahana¹; Noho izay antony izay no nisian'ny famolavolana ny « Lalàna fototra ho amin'ny fitoviana eo anivon'ny asam-panjakana » novolavolaina tamin'ny 2008.² Indrisky eto Madagasikara, ny ady amin'ny fanavakavahana eo anivon'ny asam-panjakana dia mbola mijanona ho sehatr'asa vaovao izay tokony hidirana.

Ny fametrahana an'io lalàna fototra io ao anatin'ny asam-panjakana eto Madagasikara dia anisan'ny fanamby goavana ho amin'ny tontolon'ny lalàna sy ny politikan'ireo rafitra enti-manatanteraka. Ireo vondrona mandray anjara amin'ny famolavolana an'io lalàna fototra io dia ny mpitondra Malagasy amin'ny alalan'ny Minsiteran'ny Asam-panjakana sy ny Fanavaozana ny amin'ny Fitantanana-draharaha, ny Asa ary ny Lalàna sosialy, ny Filan-kevitra ambony momba ny asam-panjakana, ireo solotenan'ireo fikambanana sendikàly ary ireo Fikambanana miaro ny zon'olombelona.

Ao anatin'io sehatra io, etsy an-daniny, ireo mpiasam-panjakana ambony dia manaiky ny :

- Handray ny fanondrotana amin'ny fitoviana sy ny ady atao amin'ireo fanavakavahana izay ao anatin'ny politikam-pirenena amin'ny asam-panjakana ary koa ao anatin'ny rafitra ankapobeny amin'ny fanentanana ho amin'ny endriky ny asam-panjakana ;
- Miantoka ny fangaraharana sy ny fijerena ireo fenitry ny fitantanana ireo olombelona ilaina isaky ny dingana manan-danja momba ny hoavin'ireo mpiasam-panjakana;
- Mampahafantatra ireo fifanekena mom-

ba ny lalàna fototra manoloana ireo vondron'ny mpiasam-panjakana ;

- Manao ny dinika sosialy izay iray amin'ireo singa manan-danja amin'ny fanondrotana ny fitoviana amin'ny fifampitondrana.

Etsy ankilany, ireo mpiasam-panjakana dia manaiky amin'ny alalan'ireo fikambanana sendikàly amin'ny :

- Fiantohana ny endriky ny asam-panjakana ao anatin'ny tanjon'ny fanomezana faha-faha-pon'ireo mpampiasa dia.
- Ady atao amin'ny kolikoly.

Famaranana fohy :

Ireo tontolo telo eo amin'ny rafitra enti-manatanteraka dia mifampiankina. Indraindray, ny fahombiazan'ireo tontolon'ny fitsarana sy politikan'ireo rafitra enti-manatanteraka dia ahitana singa tsara amin'ny fahombiazana eo amin'ny tetik'asa ho fampitoviana ireo mari-karama eto Madagasikara.

2. IREO TONTOLON'NY FITANTANANA IREO RAFITRA ENTI-MANATANTERAKA.

Ny teboka manan-danja'ireo tontolon'ny fitantrafitra enti-manatanteraka dia ny fandrafetana ny Vaomiera Mitondra ho amy ny fampitoviana ireo mari-karaman'ireo mpiasam-panjakana (CDAGIF). Io vaomiera io dia voarafitr'ireo solotenan'ny CSFOP, ireo solotenan'ireo mpitarika sendikà na avy amin'ny fanjakana na avy amin'ny tsy miankina, ireo solotenan'ireo mpiaro ny zon'olombelona ary ny solotenan'ireo mpiasa izay mahatsiaro tena fa natao anjorom-bala amin'ny mari-karama amin'izao.

Ny iraka ataon'ny vaomiera mpitarika dia ahitana:

- Ny famolavolana rafitra ho amin'ny fampitoviana ireo mari-karaman'ireo mpiasam-panjakana;
- Fametrahana ny lalàna fototra ho amin'ny fitoviana eo amin'ireo fikirakirana ny mari-karaman'ireo mpiasam-panjakana mba ho fijerena ny fanatsarana ireo asam-panjakana;

¹ Lalàm-pitsarana momba ny fitantanana-draharaha ao Paris, n° 13PA00128, 30 Aprily 2015

² http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/IMG/charte_egalite_20081202.pdf

- Fanapariahana ny lalàna fototra sy ny tetik'asa momba ny fampitoviana ireo mari-karaman'ireo mpiasam-panjakana ;
- Fifampiraharaha eo amin'ireo fahefana mahefa ;
- Fanetsehana sy fanentanana ireo mpisehatra ;
- Famolavolana sy fampanarahana ny vanim-potoana ireo lalàna ilaina ho amin'ny fanatanterahana ny tetik'asa ;
- Famitana ny fanisna ireo mpiasa natao anjorom-bala tamin'ny mari-karama amin'izao fotoana;
- Fampanarahana amin'ny fotoana ireo raki-kevitra mikasika ny isan'ireo mpiasam-panjakana;
- Fanaovana fizohiana sy toman'ezaka ny amin'ny fanatanterahana ny drafitra efa voarindra;
- Fitantanana ireo vaovao mifandraika amin'ny tetik'asa ;
- Fanamafisana ireo tahirin-kevitra ny tetik'asa ;
- Fanitsiana ireo kinendry na fametrahana ireo asa ho fanitsiana avy amin'ny fahalemena voatsikaritra ;
- Fametrahana amin'ny fomba ofisialy ny tahirin-kevitra momba ny tetikasa eo anivon'ireo fikambanana sendikaly sy ny CS-FOP.

Fanehoan-kevitra :

Ny fametrahana amin'ny toerany ny CDAGIF dia mamaritra ny fiavahan'ireo tohana amin'ity fikarohana ity raha ampitahana amin'izay efa natao tany aloha. Ny fanamby dia ny mba hahatonga an'ity rafitra ity handaitra sy afaka ampiasaina. Ny anjara andraikitra ny CDAGIF dia goavana raha tsy hilaza ny fitokisana amin'ny manaraka ireo hetsika sendikà eto Madagasikara. Ny CDAGIF dia tokony hanana tanjaka amin'ny fahaizana maneho hevitra, mifampiraharaha ary ny fanentanana. Ny fanamafisam-pahalalana amin'io sehatra io izay heverina ho tena manan-danja tokoa.

Ankoatr'ireo anjara asa voarakitra ny CDAGIF,

misy ireo asa hafa izay heverina ho tena manan-danja tokoa, fantatra amin'izany ny:

- Fametrahana amin'ny fomba ofisialy ny tahirin-kevitra ny tetikasa eo anivon'ny Ministeran'ny Asam-panjakana sy ny Fanavaozana ny fitantanana-draharaha, ny Asa ary ny lalàna sosialy;
- Filazana amin'ny fomba ofisialy ny CDAGIF.

Famintinana fohy :

Ny famolavolana ny drafitra ny fampitoviana ireo mari-karama, ny fanamafisana ny tahirin-kevitra ny tetikasa ary ny fitondrana ireo asa fitakiana izay mitondra amin'ny fanolorana ny fintina ny anjara asan'ny CDAGIF. Ny fahombiazan'ny tetikasa dia miankina amin'ny fahaizana mitarika ireo mpikambana eo amin'ity vaomiera ity.

3. IREO TONTOLON'NY TOEKARENA, TETIBOLA ARY NY VOLA EO AMIN'IREO RAFITRA ENTI-MANATANTERAKA.

Eo amin'ny lafiny ara-bola, ireo petra-kevitra roa naroso tany ambony dia azo tanterahina ary azo heverina ho paikady mandeha any amin'ny tsotra makany amin'ny tena sarotra. Tokony atomboka amin'ny petra-kevitra voalohany izay maneho fa tsy misy fiantraikany mihitsy amin'ny tetibola ao anatin'ny fotoana fohy. Manaraka izany dia ny fananganana ny petra-kevitra faharoa (ny fanamafisana) izay vinavinaina amin'ny ho avy tsy ho ela. Rehefa voamafy, ny sandan'ny mari-karama dia tokony hitombo isan'ambangovangony. Izany dia hoatomboka amin'ny VPI 2550 Ar, izay afaka herintaona na roa taona dia ho 3750 Ar, mba ho tonga 6000 Ar rehefa afaka roa taona.

Fanehoan-kevitra :

Ao amin'ny sehatr'ireo tontolon'ny toekarena, tetibola ary ny vola amin'ireo rafitra enti-manatanteraka dia lafin-javatra maro no tokony omen-danja indrindra ny fanatsarana ny toe-draharaha ara-toekarenan'ny firenena, ny fahaizana mifampirahara sy ny fanerena ireo sendika ary ny fahaiza-mitantana ny volam-panjakana.

Ny fampitoviana dia azo atao tsara raha eo amin'ny lafiny ara-bola kanefa ny faneken'ireo fahefam-panjakana sy ireo mpiasam-panjakana amin'ny ady atao amin'ny kolikoly dia tena ilaina. Izany fandraisan'andraikitra izany dia hanampy ny fampitoviana ny mari-karama ary hitondra tsy ampihambahambana amin'ny fitomboan'ny kitapom-bolam-panjakana.

Ny mety ho loharanom-bola vaovao dia tokony ho voavinavina, fantatra amin'izany:

- i. Ny fiakaran'ny vola miditra eo amin'ny sehatry ny fitrandrahana harena an-kibon'ny tany ;
- ii. Ny fahaiza-mitantana : manatsara ny

asa-panjakana mba hampitombo ny volam-panjakana ary miady amin'izay mety ho endrika rehetra mety isehoan'ny kolikoly ;

- iii. Ny fitsinjirana ny tetibolam-panjakana ;
- iv. Ny fanatsarana ny fanangonan-ketra.

Famintinana fohy :

Ny fampitoviana ny mari-karaman'ireo mpiasam-panjakana eto Madagasikara dia tokony tanterahana miandalana miankina amin'ny fahafahana ara-bolan'ny fanjakana. Io fahafahana io dia miankina voalohany indrindra amin'ny fiavianana ara-politikan'ireo mpitondra.

FAMINTINANA EO AMIN' IREO SAFIDY TSARA INDRINDRA SY NY RAFITRA ENTI-MANATANTERAKA NY FAMPITOVIANA IREO MARI-KARAMA.

Ho fanampin'ireo safidy telo amin'ny fampitoviana, misy fehezan-dalàna sy didim-panjaka tokony ho volavolaina ary haroso amin'ireo hery mpanatanteraka mba hampiharina. Ny fahaiza-mitondra ny fifampiraharaha sy ny fitakian'ny sendikà ihany koa dia tokony hamafisina.

4. IREO SAFIDY TSARA EO AMIN'NY LALANA SY FITANTANAN-DRAHARAHANHA

Ireo safidy tsara eo amin'ny lalanan sy fitantanandrahara dia afaka fintinina amin'ny teboka dimy:

- Fametrahana ny Voamiera Mpitantana ny Fampitoviana ireo Mari-karaman'ireo Mpiasam-panjakana (CDAGIF) ;
- Famolavolana ny "lalàna fototra mba ho amin'ny fitoviana eo amin'ny fikirakirana ny mari-karaman'ireo mpiasam-panjakana mba ho fanatsarana ny asa-panjakana" ;

- Fampidirana ao anatin'ny lalàna momba ny vola mifanesy ny tetikasa fampitoviana ny mari-karama arakaraky ny fahafahana mifampiraharaha sy ny tsindry atao amin'ireo fikambanana sendikaly ary ny hieverana ny fampidirana amin'ny ampahany ao anatin'ny lalàna momba ny vola 2018 ;
- Famolavolana sy fanavaozana ireo lalàna ilaina ;
- Fanamafisana ny traikefan'ireo mpitari-ka sendika amin'ny fifampidinihana, ny fiarahamiasa, ny fampifandraisana ny asa, ny serasera, ny fitarihan-dalana sy fanarahamaso ireo hetsi-pangatahana ary koa ny fanentanana ny sendikà eny ifotony.

Ny fampidirana ny tetikasa fampitoviana ny mari-karama ao anatin'ny lalàna momba ny vola no mety rafitra tsara indrindra eo ampiandrasana ny famolavolana sy ny fanavaozana ny lalàna santsany indrindra ny lalàna raikitra eo amin'ireo lalàna momba ny vola.

5. RAFITRA TSARA ARA-BOLA SY MOMBAN'NY TETIBOLA.

Ny rafitra tsara ara-bola sy momban'ny tetibola dia voafintina amin'ny fampitoviana ho fafana iray ny mari-karaman amin'ireo izay tsara indrindra arahin'ny fiakarana vonjy maika ny sandan'ny karama araka ny fahafahana ara-toekarenan'ny firenena. Ny fiaraha-midinik'ireo mpiasa natao anjorom-bala amin'ny mari-karama misy ankehitriny dia tokony hotanterahina mba hahafahana mamaritra ny laharam-pahamehanan'ireo ambaratongan'asa voakasiky ny mety ho fampitoviana indrindra ny mahakasika ny sokajy VIII sy IX ankoatry ny fampitoviana mari-karama tokana voalaza tao amin'ny safidy voalohany.

Eo amin'ny lafiny fitakiana, miampy ny fametrahana ny mari-karama tokana sy ny fanamafisana, ny tokony ho laharam-pahamehana dia ny manaiky ny fametrahana ny fampiharana ny lalàna mikasika ny mari-karama vaovao novolavolaina tamin'ny 2012.

HO FANATSARANA MARINA

Fampidirana ireo singa mafonja voamarika avy amin'ny alalan'ireo fanangonam-baovao, ny fikarohana dia tonga amin'ny famolavolana ireo fanatsarana vitsivitsy amin'ny toerana misy ny sendikà, ny fahefana mahefa ary ny fiarahamonim-pirenena.

6. FANATSARANA AMIN'NY TOERANA MISY IREO SENDIKA

Adidin'ny sendikà rehetra amin'izao, ary ao anatin'ny hevitra ny teny filamatra “Sendikà matanjaka—Antoky ny fampandrosoana lovain-jafy”, ny hitodika eo amin'ny olan'ny karaman'ny mpiasa rehetra, indrindra ao amin'ny sehatra tsy miankina, mba hialana amin'ireo fihetsika tsy mendrika amin'ny fandraisana fepetra mifanaraka ho amin'ny famaliana ireo fitakiana karama avy amin'ireo sendikàn'ny mpiasa, ary indrindra ho fiantohana ireo sendikàn'ny tompon'orinasa ao anatin'ny rafitra amin'ny fifampiraharahana iraisana eo amin'ireo fanapahan-kevitra farany avy amin'ny Gouvernemanta na Fanjakàna.

Eo koa, ireo mpitarika sendikà dia antsoina mavitrika ny hifanaraka sy hanao izay hampandeha ny rafitra araka izay azo atao, raha tsy izay dia ao anatin'ny fotoana fohy.

Manaraka izany, ilaina ihany koa ny filazana ireo lamina ao amin'ny andalana faha 2 amin'ny didim-panjakana n°2005-057 tamin'ny 25 janoary 2005 manasongadina ny fanorenana Vaomieram-pirenena manara-maso ny Fiahiana ny Asa sy ny Fampihenana ny Fahantrana izay voamarika mazava ao amin'ny andalana faha 2, andalana miditra faha 2, teboka faha 5 : “Mamaritra ireo rafitra famerana ny karama farany ambany eo amin'ireo lafin'asa voaantoka”. Ny drafitr'asa ho amin'ireo fanatsarana amin'ny toeran'ireo sendikà dia voafintina ao anatin'ny fafana manaraka etsy ambany.

Tableau 25: Fanatsarana amin'ny toerana misy ny sendikà

Asa	MPIANDRAIKITRA	FAHARETANY
Fanorenana ny CDAGIF	Randrambao	tapaky ny volana Juillet 2017
Fanolorana ofisialy ny tahirin-kevitra ny fikarohana eny anivon'ireo fikambanana sendikaly ary fanambarana ofisialy ny CDAGIF	Randrambao – CDAGIF – Mpiara-miasa	Jolay 2017
Fampielezana ny tahirin-kevitra ny fikarohana	Sendikà	Aogositra 2017
Fametrahana amin'ny fomba ofisialy ny tahirin-kevitra momba ny fikarohana eny amin'ireo fahefana mahefa	Sendikà - Mpiara-miasa	Aogositra 2017
Fifampidinihana eo amin'ny famolavolana ny lalàna amin'ny fampitoviana ny fikirakirana ireo mari-karaman'ireo mpiasam-panjakana amin'ny fijerena ny fanatsarana ireo sampan-draharaham-panjakana	CDAGIF	Oktobra 2017
Fampifandraisana an'ireo fiarahamonim-pirenena sy fanamafisana ny serasera	CDAGIF	Septambra 2017
Fifampiraharana eo amin'ireo mpitondra sy ireo sendikà	CDAGIF, CSFOP, Mpiara-miasa	Aogositra 2017 Febroary 2018
Fanovana ireo lalàna ary famolavolana ireo lalàna vavao	CDAGIF Mpiara-miasa Teknisianina	Desambra 2017
Fanentanana ho an'ny AGIF	Randrambao Sendikaly fototra	Septambra 2017 Aprily 2018 1 Mey 2018

7. HO FANATSARANA AMIN'NY TOERANA MISY NY FANJAKANA

Ny voalohany ho fanatsarana amin'ny toeran'ny fanjakana dia mifototra amin'ny fitsinjaram-pahefana amin'ny fitantanana ny volan'ireo mpiasam-panjakana. Io fitsinjaram-pahefana amin'ny tetibola io dia voafaritra ao anatin'ny tezan-tetika 1 ny PND mikasika ireo "Fahaiza-mitantana, Ny fanjakana tan-dalàna, ny Fandriampahalemana, ny Fitsiram-pahefana, ny Demokrasia, ny Fihavanam-pirenena". Ity vinavina ity dia mifototra amin'ny fampitànany fampitàna ny fitantanana ny vola karaman'ireo mpiasam-panjakana ho eo anivon'ireo minisitera voakasika. Ary koa, ny asan'ny Minisiteran'ny vola sy ny tetibola dia mifantoka eo amin'ny famaritana ny tetika, ny fanaraha-maso ny fandehan-draharaha eo amin'ireo fenitry ny tetibola izay mifandray indrindra amin'ny ady atao amin'ireo mpiasam-panjakana matotoa.

Ny ho fanatsarana hafa amin'ny toeran'ny fanjakana dia voafehy amin'ny fametrahana ny fahaiza-mitantana, indrindra:

- Fanamafisana eo amin'ny fangaraharana ;
- Fanamafisana ny ady atao amin'ny kolikoly ;
- Ady amin'ny mpiasam-panjakana matotoa ;
- Fitsinjarana ny tetibola ary fanafoanana ny fandania mihoampampana ;
- Fanamafisana eo amin'ny fomba fitantanana ;
- Fanamafisana ny ady amin'ny tsy fandoavan-ketra ara-dalàna ;
- Fanomezan-danja ny fitrandrahana ny harena ankibon'ny tany ;
- Famolavolana sy fanavaozana ireo politika sy lalàna mifandraika amin'izany ;
- Fanamafisana ny fitsinjarana voalanjanja ny harena ;

³ Drafitra Nasionaly ho amin'ny Fampandrosoana 2015 - 2019 pejy 57

- Fanamafisana ny fanaraha-maso ny fitantana ireo volam-panjakana ;
- Fanondrotana ny Politikam-pirenena eo amin'ny asam-panjakana.

8. HO FANATSARANA AMIN'NY TOERANA MISY IREO FIKAMBANAN'NY FIARAHAMONIM-PIRENENA

Ireo Fikambanan'ny fiaraha-monim-pirenena dia afaka mitana andraikitra lehibe izay afaka fehezina manaraka ireto:

- Mitaona ireo mpanampakevitra amin'ny fotoanan'ny famaritana ny laharam-pahamehana ;

- Mamolavola ny dom-berina sahaza eo amin'ireo fanapahan-keitra momba ny toe-bola ;
- Manamafy ny fanaraha-mason'ny olom-pirenena ;
- Manao tatitra eo amin'ireo heverina fa ahitana kolikoly ;
- Misintona ny saina eo amin'ny tsy fahampiana sy ny fandanim-poana ny volam-bahoaka ;
- Manamafy ny fanaraha-maso ny kalitaon'ny asam-panjakana.