

*AGENCE POUR LA SECURITE DE LA NAVIGATION AERIENNE
EN AFRIQUE ET A MADAGASCAR
(ASECNA)*

STATUT UNIQUE DU PERSONNEL

Édition 2008

AVERTISSEMENT :

Le texte ci-après rassemble en un seul document, le texte originel du Statut Unique du personnel de l'ASECNA (approuvé le 20 juin 1993 par le Conseil d'Administration et adopté le 23 juillet 1993 par le Comité des Ministres de tutelle) et ses modifications survenues (par diverses résolutions du Conseil d'Administration et du Comité des Ministres de tutelle), de 1993 à 2008. Ces modifications apparaissent en bleue dans le texte et sont en italiques.

Par ailleurs, certains articles ont été révisés en raison des difficultés rencontrées dans leur application. Les modifications découlant de cette révision figurent en rouge dans le texte et sont en gras.

TABLE DES MATIERES

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES.....	6
<i>Article 1 : Objet et champs d'application.....</i>	<i>6</i>
TITRE II – OBLIGATIONS DES AGENTS.....	6
<i>Article 2 : Obligation de réserve.....</i>	<i>6</i>
<i>Article 3 : Incompatibilités.....</i>	<i>6</i>
<i>Article 4 : Interdiction de la concurrence déloyale.....</i>	<i>6</i>
<i>Article 5 : Service minimum.....</i>	<i>7</i>
TITRE III – SITUATION ADMINISTRATIVE	7
CHAPITRE 1 : RECRUTEMENT	7
<i>Article 6 : Modes de recrutement</i>	<i>7</i>
<i>Article 7 : Dossier de candidature a un emploi.....</i>	<i>7</i>
<i>Article 8 : Défaut de production ou falsification des documents exigés.....</i>	<i>8</i>
<i>Article 9 : Conclusion du contrat de travail.....</i>	<i>8</i>
<i>Article 10 : Période d'essai.....</i>	<i>8</i>
CHAPITRE II : CLASSIFICATION ET REMUNERATION.....	8
<i>Article 11 : Commission de classification.....</i>	<i>8</i>
<i>Article 12 : Critères de classification.....</i>	<i>9</i>
<i>Article 13 : Conditions de rémunération.....</i>	<i>9</i>
<i>Article 14 : Eléments de rémunération.....</i>	<i>9</i>
CHAPITRE III : APPRECIATION PROFESSIONNELLE-AVANCEMENT - PROMOTION.....	9
<i>Article 15 : Commission consultative paritaire.....</i>	<i>9</i>
<i>Article 16 : Appréciations professionnelles.....</i>	<i>10</i>
<i>Article 17 : Avancement</i>	<i>10</i>
<i>Article 18 : Promotion.....</i>	<i>11</i>
<i>Article 19 : Conditions de forme des avancements et promotions.....</i>	<i>11</i>
CHAPITRE IV - CONDITIONS D'EMPLOI.....	11
<i>Article 20 : Lieu d'emploi.....</i>	<i>11</i>
<i>Article 21 : Durée de travail.....</i>	<i>11</i>
<i>Article 22 : Jours fériés et chômés</i>	<i>12</i>
<i>Article 23 : Effets de Circonstances exceptionnelles sur le contrat de travail</i>	<i>12</i>
<i>Article 24 : Décompte de l'ancienneté.....</i>	<i>12</i>
<i>Article 25 : Hygiène et sécurité du travail.....</i>	<i>12</i>
<i>Article 26 : Règlement intérieur</i>	<i>13</i>
CHAPITRE V - INTERIM.....	13
<i>Article 27 : Modalités de l'intérim.....</i>	<i>13</i>
<i>Article 28 : Droits de l'intérimaire</i>	<i>13</i>
CHAPITRE VI : POSITIONS PARTICULIERES	13
<i>Article 29 : Nature des positions particulières.....</i>	<i>13</i>
<i>Article 30 : Détachement par l'Agence</i>	<i>14</i>
<i>Article 31 : Disponibilité.....</i>	<i>14</i>
<i>Article 32 : Position sous les drapeaux.....</i>	<i>15</i>
CHAPITRE VII. CONGES-PERMISSIONS D'ABSENCE.....	15
<i>Article 33 : Catégories de congé.....</i>	<i>15</i>
<i>Article 34 : Congé annuel.....</i>	<i>15</i>
<i>Article 35 : Congé de maternité.....</i>	<i>15</i>
<i>Article 36 : Heures d'allaitement.....</i>	<i>15</i>
<i>Article 37 : Congé de veuvage.....</i>	<i>16</i>
<i>Article 38 : Congé de maladie.....</i>	<i>16</i>
<i>Article 39 : Permissions exceptionnelles d'absence</i>	<i>16</i>
TITRE IV – FORMATION-STAGES-PROBATION.....	17
<i>Article 40 : Formation et stages.....</i>	<i>17</i>
<i>Article 41 : Probation des agents nommés à une nouvelle fonction ou recrutés pour un emploi spécifique.....</i>	<i>18</i>

TITRE V – DEPLACEMENTS	18
<i>Article 42 : Conditions de prise en charge des déplacements</i>	<i>18</i>
<i>Article 43 : Mutation</i>	<i>18</i>
<i>Article 44 : Missions.....</i>	<i>19</i>
TITRE VI: LOGEMENT ET EQUIPEMENT.....	19
<i>Article 45 : Conditions du bénéfice du logement et de son équipement</i>	<i>19</i>
TITRE VII: DISCIPLINE ET SANCTIONS	19
<i>Article 46 : Conseil de discipline.....</i>	<i>19</i>
<i>Article 47 : Sanctions disciplinaires.....</i>	<i>19</i>
47-1. <i>Énumération des sanctions.....</i>	<i>19</i>
47-2. <i>Contenu et conséquence des sanctions.....</i>	<i>20</i>
<i>Article 48 : Sanctions disciplinaires du premier degré</i>	<i>20</i>
<i>Article 49 : Sanctions disciplinaires du second degré.....</i>	<i>20</i>
<i>Article 50 : Suspension à titre conservatoire.....</i>	<i>21</i>
<i>Article 51 : Inscription des sanctions au dossier individuel.....</i>	<i>21</i>
<i>Article 52 : Condition d'extinction d'une sanction</i>	<i>21</i>
TITRE VIII.- RECOMPENSES	22
<i>Article 53 : Formes et modalités des récompenses.....</i>	<i>22</i>
TITRE IX.- RELATIONS PROFESSIONNELLES	22
<i>Article 54 : Représentants du personnel.....</i>	<i>22</i>
<i>Article 55 : Communication au sein de l'Agence.....</i>	<i>23</i>
TITRE X: REGIME SOCIAL	23
CHAPITRE I. POLITIQUE SOCIALE	23
<i>Article 56 : Politique sociale.....</i>	<i>23</i>
CHAPITRE II : PROTECTION SANITAIRE	23
<i>Article 57 : Couverture médico-sociale.....</i>	<i>23</i>
<i>Article 58 : Notion d'enfant à charge</i>	<i>23</i>
<i>Article 59 : Conditions à remplir pour les enfants à charge</i>	<i>23</i>
<i>Article 60 : Contrôle médical</i>	<i>24</i>
<i>Article 61 : Arrêt de travail pour cause d'accident non professionnel ou de maladie.....</i>	<i>24</i>
<i>Article 62 : Evacuation sanitaire.....</i>	<i>24</i>
<i>Article 63 : Maladie de longue durée.....</i>	<i>25</i>
<i>Article 64 : Inaptitude physique ou mentale</i>	<i>25</i>
CHAPITRE III : PRESTATIONS SOCIALES.....	25
<i>Article 65 : Prestations familiales</i>	<i>25</i>
<i>Article 66 : Prestations en cas d'arrêt de travail.....</i>	<i>25</i>
<i>Article 67 : Frais d'obsèques.....</i>	<i>25</i>
<i>Article 68 : Perte du bénéfice des prestations sociales</i>	<i>26</i>
<i>Article 69 : Avance sur salaire en cas d'évacuation sanitaire ou de décès</i>	<i>26</i>
TITRE XI – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	26
<i>Article 70 : Cas de rupture du contrat de travail</i>	<i>26</i>
<i>Article 71 : Rupture du contrat à durée déterminée</i>	<i>26</i>
<i>Article 72 : Remise du fonctionnaire à la disposition de son administration d'origine.....</i>	<i>26</i>
<i>Article 73 : Démission</i>	<i>26</i>
<i>Article 74 : Licenciement.....</i>	<i>27</i>
<i>Article 75 : Droits et obligations des parties en période de préavis</i>	<i>27</i>
<i>Article 76 : Indemnité de licenciement</i>	<i>28</i>
<i>Article 77 : Licenciement pour motif économique.....</i>	<i>28</i>
<i>Article 78 : Cessation d'activité pour limite d'âge.....</i>	<i>29</i>
<i>Article 79 : Départ volontaire</i>	<i>29</i>
TITRE XII: DIFFERENDS	29
<i>Article 80 : Commission d'interprétation et de conciliation</i>	<i>29</i>
<i>Article 81 : Règlement des différends individuels.....</i>	<i>30</i>
<i>Article 82 : Règlement des différends collectifs.....</i>	<i>30</i>

TITRE III: DISPOSITIONS TRANSITOIRES	30
<i>Article 83 : Dispositions transitoires.....</i>	<i>30</i>
TITRE XIV – DISPOSITIONS FINALES	31
<i>Article 84 : Modification du statut.....</i>	<i>31</i>
<i>Article 85 : Notification du statut aux agents.....</i>	<i>31</i>
<i>Article 86 : Mesures d'application du statut.....</i>	<i>31</i>
<i>Article 87 : Entrée en vigueur</i>	<i>31</i>
ANNEXES	32
ANNEXE A – EXPATRIES.....	33
ANNEXE B - ESSAI.....	36
ANNEXE C – CATEGORIES PROFESSIONNELLES	37
ANNEXE D - COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE.....	39
ANNEXE E - CONSEIL DE DISCIPLINE.....	40
ANNEXE F – DUREE ET EXECUTION DU PREAVIS.....	42
ANNEXE G – COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION.....	43
ANNEXE H - TRIBUNAL ARBITRAL.....	44
ANNEXE I - SERVICE MINIMUM	48
ANNEXE J – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE.....	60
ANNEXE K – FIXATION DE L' AGE DE CESSATION D' ACTIVITE PAR CORPS DE METIERS	62

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet et champs d'application

Le présent statut, qui fait partie intégrante du contrat de travail, a pour objet de régir les rapports de travail entre l'Agence pour la Sécurité de la Navigation Aérienne en Afrique et à Madagascar (ASECNA) et son personnel, dénommés agents, ressortissant des Etats membres, sans distinction de nationalité, de race, de sexe, de croyance, ni d'opinion politique.

L'agent dont la résidence habituelle n'est pas située dans le pays du lieu d'emploi et qui n'est pas national de ce pays bénéficie du présent statut avec des conditions particulières fixées par l'annexe A.

Les modalités d'application du présent statut seront précisées dans l'Annexe B pour les personnes à l'essai, et dans l'annexe J pour les personnes engagées pour une durée déterminée.

TITRE II – OBLIGATIONS DES AGENTS

Article 2 : Obligation de réserve

Tout agent est tenu de remplir ses fonctions et de régler sa conduite en ayant en vue les intérêts et le caractère d'organisme international de l'Agence, dans le respect du présent statut, du règlement intérieur et de tous autres textes régissant ses activités et son fonctionnement.

Libre de ses opinions, il est cependant tenu, même après cessation d'activité à l'Agence, à l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice ou du fait de ses fonctions.

L'agent doit tout spécialement s'abstenir de tout comportement incompatible avec l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité propres aux agents de l'ASECNA.

Article 3 : Incompatibilités

Il est interdit à tout agent d'exercer à titre professionnel une activité lucrative, sauf s'il s'agit d'activités d'enseignement dûment autorisées, de publication d'ouvrages techniques ou scientifiques, d'oeuvres littéraires, culturelles ou artistiques.

Dans le cas où ces ouvrages présentent un lien direct avec l'activité de l'Agence, leur publication est subordonnée à une autorisation écrite du directeur général.

Il est également interdit à tout agent de posséder, par lui-même ou par personne interposée, dans une entreprise en relation d'affaires avec l'ASECNA, des intérêts de nature à compromettre son indépendance.

Article 4 : Interdiction de la concurrence déloyale

Il est interdit à l'agent d'exercer, même en dehors des heures de travail, toute activité à caractère professionnel, lucrative ou non, susceptible de concurrencer l'Agence ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il est également interdit à l'agent de divulguer les renseignements acquis au service de l'Agence.

Article 5 : Service minimum

En cas d'émeutes, de mutineries, de grèves, ou tout autre circonstance de même nature, les agents employés à certaines tâches spécifiques peuvent être astreints par l'Agence à assurer un service minimum essentiel, en raison de la particularité de la mission de l'Agence et du caractère multinational de ses activités. Dans ce cas, l'ASECNA prend avec l'Etat concerné les dispositions nécessaires pour assurer leur sécurité.

Le service minimum est défini par l'Annexe I.

TITRE III – SITUATION ADMINISTRATIVE

CHAPITRE 1 : RECRUTEMENT

Article 6 : Modes de recrutement

Le Directeur Général recrute le personnel soit directement, soit par voie de détachement dans les limites des tableaux des besoins approuvés par le conseil d'Administration, sous réserve des qualifications requises après publication préalable d'avis de vacance d'emploi avec priorité d'emploi aux agents déjà en fonction.

Le personnel détaché auprès de l'Agence est celui qui, avec son accord et à la demande de l'Agence, est, par décision d'un Etat membre ou d'une société, appelé à servir à l'ASECNA.

Article 7 : Dossier de candidature a un emploi

Toute personne candidate à un emploi à l'ASECNA doit fournir les pièces suivantes :

- 1°. une demande dûment signée par le postulant à l'emploi,
- 2°. un extrait d'acte de naissance ou le jugement supplétif en tenant lieu,
- 3°. un extrait du livret de famille, ou une fiche familiale d'état civil,
- 4°. un certificat de nationalité,
- 5°. un certificat de domicile,
- 6°. un certificat médical datant de moins de trois mois, délivré par un médecin agréé par l'Agence, constatant son aptitude physique à la fonction qui lui sera confiée,
- 7°. un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois (3) mois,
- 8°. un curriculum vitae,
- 9°. les copies certifiées conformes des diplômes obtenus,
- 10°. le cas échéant, les attestations des stages effectués et le certificat de travail du dernier employeur,
- 11°. un certificat de l'autorité militaire attestant que l'intéressé est en position régulière au regard des lois sur le recrutement dans l'armée de son Etat d'origine. Par Etat d'origine, il faut entendre l'Etat dont l'agent a la nationalité.

Article 8 : Défaut de production ou falsification des documents exigés

Le défaut de production ou de falsification d'un ou plusieurs des documents énumérés à l'article 7 ci-dessus constitue, soit un motif de rejet de la candidature, soit un motif de licenciement sans préavis ni indemnité si la falsification a été décelée après l'engagement, sans préjudice de poursuites judiciaires éventuelles.

Article 9 : Conclusion du contrat de travail

Le recrutement d'un agent donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit.

Le contrat proposé à l'agent est signé par le Directeur Général ou par son représentant sur délégation expresse, après visa du Contrôleur Financier.

Ce contrat indique notamment :

- la nationalité de l'agent,
- le domicile,
- le classement,
- la date et la durée de l'engagement,
- les éléments de calcul du traitement,
- sa première affectation,
- sa situation de famille.

Article 10 : Période d'essai

Les personnes recrutées sont soumises à une période d'essai dont la durée est fonction de leur classement.

Les modalités d'application du présent article ainsi que les conditions de travail et de rémunération des personnes engagées à l'essai sont fixées par l'Annexe B.

CHAPITRE II : CLASSIFICATION ET REMUNERATION

Article 11 : Commission de classification

Les emplois de l'ASECNA sont classés dans une grille unique de classification. Le rangement d'un emploi dans une grille intervient au moment de sa création et, en cas de réorganisation, à chaque modification substantielle de son contenu.

Il est institué une commission de classification chargée d'établir un tableau d'équivalence des diplômes et de veiller à l'application de la méthode de classification retenue par la direction générale.

L'organisation et le fonctionnement de cette commission sont fixés par décision du Directeur Général.

Article 12 : Critères de classification

En fonction du profil des postes à pourvoir les agents sont classés, compte tenu de leurs diplômes, leur expérience et leur qualification professionnelle dans l'une des catégories professionnelles définies par l'annexe C.

Les agents ayant les mêmes diplômes et les mêmes qualifications ou des diplômes et qualifications de, niveaux jugés équivalents par la commission prévue à l'article 11 ci dessus et occupant par ailleurs des postes exigeant le même profil, sont classés dans les mêmes catégories quel que soit leur Etat d'origine et quel que soit leur pays d'affectation.

L'Agence pourra prendre en compte les diplômes obtenus pas les agents avant ou après leur embauche, lorsqu'ils sont distincts de ceux exigés pour l'emploi occupé.

Article 13 : Conditions de rémunération

Les conditions et modalités de rémunération des agents sont définies par un code de rémunération approuvé par le conseil d'administration.

Article 14 : Eléments de rémunération

La rémunération comprend une rémunération de base, dite élément principal, et des éléments additionnels définis par un régime indemnitaire.

L'élément principal correspond au salaire dû pour le nombre d'heures de travail commandées et effectuées. Le salaire de base répond à un horaire normal directement fonction du classement de l'agent, il est défini par la grille de rémunération en vigueur. Les heures supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions du code de rémunération.

La nature et les conditions d'attribution des primes, indemnités et allocations diverses, venant en sus de l'élément principal, sont précisées par le code de rémunération. Il en est de même du mode de fixation de leurs montants.

CHAPITRE III : APPRECIATION PROFESSIONNELLE-AVANCEMENT - PROMOTION

Article 15 : Commission consultative paritaire

Il est institué une commission consultative paritaire appelée à donner son avis notamment sur les questions relatives à l'avancement au choix, à l'avancement au mérite exceptionnel, à la promotion des agents.

L'organisation et le fonctionnement de cette commission consultative paritaire sont fixés par l'annexe D.

Article 16 : Appréciations professionnelles

L'activité professionnelle de l'agent fait l'objet d'une évaluation conduite avec sa participation. Cette évaluation renseigne sur la qualité du travail par rapport aux résultats attendus dans l'emploi occupé, la manière de servir, les aptitudes professionnelles démontrées, et déduit de ce bilan des recommandations pour que l'agent progresse dans son emploi et dans sa carrière.

L'évaluation se traduit annuellement par une note et une appréciation professionnelle synthétique, selon les modalités fixées par le Directeur Général.

La note et l'appréciation annuelles sont portées à la connaissance de l'agent.

Article 17 : Avancement

17-1. Modalités de l'avancement

L'avancement consiste dans le passage d'une échelle à une échelle supérieure à l'intérieur d'une même catégorie. Il s'opère à l'ancienneté, au choix ou au mérite exceptionnel.

17-2. Avancement à l'ancienneté

L'avancement à l'ancienneté, récompense l'expérience professionnelle.

Il est automatique tous les vingt quatre mois, sous réserve des dispositions de l'article 47 ci-dessous.

17-3. Avancement au choix

L'avancement au choix récompense la qualité du travail dans l'emploi considéré.

Il intervient chaque année dans une proportion d'au plus 10% de l'effectif chaque année.

L'avancement au choix a lieu après dix huit mois d'ancienneté dans une échelle et se substitue alors à l'avancement à l'ancienneté.

Les conditions et les modalités d'obtention sont fixées par le Directeur Général. Toutefois ce genre d'avancement ne peut être accordé avant deux années de présence effective à l'Agence, et, en tout état de cause, il ne peut intervenir, pour un même agent, que trois fois au cours de sa carrière à l'ASECNA.

17-4. Avancement au mérite exceptionnel

L'avancement au mérite exceptionnel peut être prononcé par le directeur général en faveur des agents qui se sont spécialement distingués dans l'exécution de leur tâche, par des efforts et des résultats exceptionnels ou par des propositions pertinentes qui ont conduit à une amélioration substantielle du service ou de l'Agence.

L'avancement au mérite exceptionnel donne droit à une bonification d'au plus deux échelles.

Les conditions et les modalités d'obtention de l'avancement au mérite exceptionnel sont fixées par le Directeur Général.

Article 18 : Promotion

18-1. Définition

La promotion consiste dans le passage d'une catégorie à la catégorie supérieure. Elle ne peut être envisagée que sous réserve de l'existence de postes vacants dans la catégorie immédiatement supérieure.

Les conditions dans lesquelles intervient la promotion sont définies dans le Règlement n° 3.

18-2. Reclassement après promotion

Le reclassement dans la nouvelle catégorie se fait à salaire égal ou immédiatement supérieur avec conservation de l'ancienneté pour avancement.

Article 19 : Conditions de forme des avancements et promotions

Les décisions d'avancement et de promotion sont prononcées par le Directeur Général après visa du contrôleur financier.

CHAPITRE IV - CONDITIONS D'EMPLOI

Article 20 : Lieu d'emploi

Les agents ont vocation à être employés partout où l'Agence est implantée.

Le Directeur Général peut donc, pour des nécessités de service, décider de :

- 1°. modifier le lieu d'affectation d'un agent à l'intérieur d'un Etat,
- 2°. muter un agent d'un Etat à un autre,
- 3°. confier à un agent une mission temporaire devant être exécutée à l'intérieur ou à l'extérieur des territoires des Etats membres de l'Agence.

Toutefois l'Agence prendra soin d'aviser à temps l'agent concerné.

Article 21 : Durée de travail

La durée hebdomadaire du travail est fixée à quarante (40) heures.

Les horaires ou tableaux de services sont précisés par le Règlement n°1.

L'Agence étant soumise à des obligations particulières de sécurité et de continuité, certains agents sont appelés à effectuer leur service, soit de nuit, soit les jours fériés et chômés.

En raison de la mission spécifique de l'ASECNA, les agents doivent assurer les permanences exigées par la sécurité aérienne et assumer leurs fonctions jusqu'à leur relève effective lorsqu'ils servent à des postes nécessitant une présence continue.

Article 22 : Jours fériés et chômés

Les jours fériés et chômés sont ceux de l'Etat du lieu du travail.

Article 23 : Effets de Circonstances exceptionnelles sur le contrat de travail

En cas de circonstances exceptionnelles :

- conflits armés ou menaces de conflits armés,
- catastrophes naturelles,
- émeutes,
- ou toute autre circonstance exceptionnelle d'effet comparable mettant ipso facto l'Agence ou l'agent dans l'impossibilité d'assurer ses obligations contractuelles.

L'agent qui cesse son activité, par application du présent article, bénéficiera d'un régime défini par le code de rémunération.

Article 24 : Décompte de l'ancienneté

On entend par ancienneté le temps pendant lequel l'agent a été occupé de façon continue au service de l'Agence.

Sont toutefois prises en compte pour le calcul de l'ancienneté les périodes suivantes :

- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les absences pour maladie dans la limite de la période d'indemnisation ;
- la période des congés annuels ;
- **la période des congés de veuvage ;**
- les permissions d'absence pour événements familiaux prévues à l'article 39 dans la limite de 15 jours ouvrables ;
- le temps passé en position de détachement ;
- la période de position sous les drapeaux ;
- la période de repos pour congé de maternité ;
- la période de grève licite.

Article 25 : Hygiène et sécurité du travail

Les conditions d'hygiène et de sécurité du travail sont définies par le Règlement n° 4.

Article 26 : Règlement intérieur

Un règlement intérieur est établi dans chaque établissement dans le respect des dispositions du présent statut.

CHAPITRE V - INTERIM

Article 27 : Modalités de l'intérim

L'intérim d'un agent à un emploi ou à une fonction de degré supérieur à celui de son classement catégoriel, est subordonné à une notification écrite de l'Agence et n'entraîne pas de reclassement.

Le temps d'occupation de cet emploi ou de cette fonction ne peut toutefois excéder six mois.

Les périodes d'absence pour cause de maladie, d'accident, de congés ou de formation du titulaire du poste n'entrent pas dans le décompte du délai ci-dessus. Hormis ces cas, l'Agence doit, à l'expiration de ce délai de, six mois, soit confirmer l'agent à son nouveau poste, soit le réintégrer à l'ancien.

Article 28 : Droits de l'intérimaire

Après un mois d'intérim, l'agent a droit aux indemnités attachées à la fonction ou à l'emploi et qui étaient dues au titulaire du poste.

Au cas où l'emploi ou la fonction, objet de l'intérim, donnerait droit à un traitement fonctionnel, au sens où l'entend l'Agence, l'agent perçoit une indemnité d'intérim dont le montant est fixé par le code de rémunération.

CHAPITRE VI : POSITIONS PARTICULIERES

Article 29 : Nature des positions particulières

En dehors de la position normale d'activité au, sein de l'Agence, tout agent peut être placé dans l'une des positions suivantes :

- en détachement,
- en disponibilité,
- sous les drapeaux.

Article 30 : Détachement par l'Agence

Le détachement par l'Agence est la position de l'agent appelé à servir, par décision du Directeur Général et à la demande ou avec le consentement de l'agent concerné, auprès d'une administration ou d'une institution dont l'activité intéresse directement ou indirectement l'ASECNA.

Dans cette position, l'agent est sous l'autorité directe de cette administration ou institution, mais il continue à bénéficier des droits à l'avancement et à la retraite sous réserve en ce qui concerne la retraite, qu'il verse ses cotisations et qu'il en soit de même de la part de l'administration ou de l'institution auprès de laquelle il est détaché pour la cotisation qui incombe à l'employeur.

La durée du détachement est en principe de trois ans.

A la fin du détachement l'agent est réintégré dans sa catégorie d'origine et réaffecté à un emploi de celle catégorie.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au personnel détaché auprès de l'ASECNA.

Article 31 : Disponibilité

La mise en disponibilité, est la position de l'agent qui, placé temporairement hors statut, cesse, durant cette période, de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à l'ancienneté, à l'avancement et à la retraite.

La mise en disponibilité ne peut s'appliquer aux fonctionnaires pendant leur période de détachement auprès de l'Agence.

La mise en disponibilité, qui doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent, revêt un caractère exceptionnel laissé à la seule appréciation du Directeur Général

La mise en disponibilité ne peut cependant être refusée lorsqu'elle est demandée pour occuper un mandat électif ou une fonction politique, pour rejoindre le conjoint en poste dans une localité ou un pays autre que celui du lieu d'emploi, ou pour allaitement à l'issue du congé de maternité

La mise en disponibilité ne peut être accordée que pour une durée maximale de trois ans, sauf pour un mandat électif, une fonction politique, ou un rapprochement de conjoints. Pendant toute la durée de la disponibilité, le contrat de travail est suspendu.

L'agent en position de disponibilité doit solliciter sa réintégration un mois au moins avant l'expiration de la disponibilité si celle-ci est inférieure à 6 mois, trois mois avant l'expiration de cette période si celle-ci est supérieure à 6 mois. En cas de non respect dudit délai, la rupture du contrat de travail est imputable à l'agent, ce dont l'Agence pourra prendre acte.

Le préavis visé ci-dessus ne s'applique pas à l'agent en disponibilité pour allaitement qui est réintégré de plein droit à l'issue de la période de mise en disponibilité.

Article 32 : Position sous les drapeaux

La position sous les drapeaux, qui est un cas de suspension du contrat de travail, est celle dans laquelle l'agent est appelé par son Etat d'origine à accomplir ses obligations militaires ou civiles obligatoires.

L'agent doit notifier à l'ASECNA la date de l'expiration de la période de position sous les drapeaux au moins un mois avant cette date.

CHAPITRE VII. CONGES-PERMISSIONS D'ABSENCE

Article 33 : Catégories de congé

Il est prévu quatre catégories de congé :

- le congé annuel,
- le congé de maternité,
- le congé de veuvage,
- le congé de maladie.

Article 34 : Congé annuel

Tout agent ayant au moins un an de présence à l'ASECNA a droit à un congé annuel dans les conditions définies dans l'Annexe A et le Règlement n° 2.

Article 35 : Congé de maternité

Un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines, dont six semaines avant l'accouchement et huit semaines obligatoirement postérieures à celui-ci, est alloué au personnel féminin en état de grossesse. La jouissance des six semaines précédant l'accouchement ne peut être différée.

Le congé de maternité peut être prolongé de trois semaines en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches. Au-delà, les dispositions de l'article 66 reçoivent application.

Toute femme enceinte dont l'état est constaté médicalement peut rompre son contrat de travail sans avoir à observer un préavis.

Article 36 : Heures d'allaitement

Il est accordé à la femme qui allaite, une heure d'allaitement par jour ouvrable pendant 15 mois à compter de la date d'accouchement. Cette heure d'allaitement devra être obligatoirement prise dans l'horaire journalier auquel la femme est normalement astreinte.

Article 37 : Congé de veuvage

En cas de veuvage les femmes salariées peuvent obtenir un congé dans la limite de cinq mois. En ce qui concerne les hommes ce congé ne pourra pas dépasser un mois.

Le congé de veuvage est subordonné à une demande de l'agent concerné, accompagnée d'une pièce d'état civil constatant le mariage des époux et le décès du conjoint.

Les conditions et les modalités de rémunération pendant le congé de veuvage sont fixées par le code de rémunération.

Article 38 : Congé de maladie

Un agent hospitalisé, en convalescence ou en situation officielle d'arrêt de travail par suite d'acte médical établi par un médecin agréé par l'Agence, est dit en congé de maladie.

Il bénéficie des prestations en nature et des prestations en espèces prévues au code de rémunération.

L'hospitalisation en période de congé annuel suspend ledit congé.

Article 39 : Permissions exceptionnelles d'absence

Des permissions **exceptionnelles** d'absence non déductibles du congé annuel et n'entraînant pas de réduction de salaire, sont accordées par le directeur général à tout agent dans les limites ci-dessous fixées :

- congé pour la naissance d'un enfant de l'agent qui devront être pris dans un délai de quinze jours à compter de la naissance : 3 jours
- mariage de l'agent :3 jours
- mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur de l'agent :1 jour
- obsèques du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant au 1^{er} degré :.....3 jours + délai de route
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère :..... 3 jours + délai de route
- hospitalisation d'un conjoint ou d'un enfant :..... 3 jours
- participation à des examens et concours :durée des épreuves + délais de route
- autres cas sociaux : 3 jours

Ces permissions d'absence sont accordées sur présentation préalable de pièces d'état-civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative compétente, sauf cas de force majeure.

Des jours supplémentaires non rémunérés peuvent, d'accord parties, s'ajouter à ceux fixés ci-dessus.

En tout état de cause, le cumul annuel de ces permissions et autorisations d'absence exceptionnelles ne peut excéder 15 jours ouvrables par an.

Les déplacements pour absences exceptionnelles sont à la charge de l'agent.

TITRE IV – FORMATION-STAGES-PROBATION

Article 40 : Formation et stages

40-1. Nature des formations et stages

Compte tenu des nécessités du service tout agent peut bénéficier au cours de sa carrière, de formation et/ou de stages de recyclage et/ou de perfectionnement et/ou de stages pratiques.

40-2. Définition de la formation initiale

La formation initiale, ou stage de longue durée, permet à l'agent l'acquisition de connaissances de base, nouvelles dans un établissement, centre, école ou institut agréé. Elle est sanctionnée par un diplôme de fin d'étude.

La formation initiale décidée par le Directeur Général et programmée peut permettre, en cas de succès, aux agents d'une catégorie donnée d'accéder à une catégorie supérieure.

40-3. Définition des stages

Les stages sont des formations de courte durée qui permettent aux agents d'acquérir des connaissances professionnelles en rapport avec leurs emplois ou leurs fonctions.

Les stages de perfectionnement concernent les agents pour lesquels un complément de formation est indispensable par suite de l'introduction de nouvelles techniques, ou par suite de changement de fonctions.

Les stages de recyclage permettent aux agents de rafraîchir leurs connaissances après plusieurs années d'exercice, en vue de relever leur niveau.

Les stages pratiques permettent aux agents de s'adapter aux procédures, aux méthodes de travail et aux matériels utilisés à l'ASECNA.

40-4. Conditions du bénéfice de la formation ou des stages

Les plans de formation et de stages, et les listes des bénéficiaires, sont arrêtés par le Directeur Général pour toute l'Agence, au besoin après un test préalable de niveau ou de sélection.

40-5. Lieu de formation ou de stage

Les formations et stages sont effectués dans les écoles de l'Agence ou dans tout autre établissement d'enseignement en rapport avec les techniques et les besoins de l'Agence.

40 - 6. Frais de formation ou de stage

Les frais afférents à la formation et aux stages sont pris en charge par l'Agence, dans les conditions fixées par le Conseil d'Administration.

40 -7. Avantages de la formation ou des stages

Les avantages de la formation et des stages sont définis par le code de rémunération.

Article 41 : Probation des agents nommés à une nouvelle fonction ou recrutés pour un emploi spécifique

41-1. Probation des agents nommés à une nouvelle fonction

Tout agent nommé à une fonction ou à un emploi différent de celui qu'il occupait précédemment à l'Agence peut être soumis à une période probatoire dont la durée, qui ne devra pas être supérieure à six mois, est fixée par le Directeur Général en fonction de la catégorie de classification de l'agent.

Au terme de la période probatoire, l'agent est, suivant le degré de satisfaction qu'il aura procuré à ses supérieurs hiérarchiques :

- soit confirmé dans ladite fonction,
- soit réaffecté à sa fonction ou à son emploi initial ou à toute autre fonction ou tout autre emploi en rapport avec ses qualifications ou son expérience professionnelle sans qu'il puisse y avoir de diminution de son salaire antérieur.

41-2. Agents recrutés pour un emploi spécifique

A l'issue de sa période d'essai l'agent nouvellement recruté pour occuper un emploi comportant des responsabilités particulières peut être soumis à une probation.

Les emplois spécifiques et les conditions de cette période probatoire sont fixés par le Règlement n° 5.

TITRE V – DEPLACEMENTS

Article 42 : Conditions de prise en charge des déplacements

Dans la mesure où les déplacements entrent dans le cadre du service, en cas de mutation ou de mission notamment, les frais sont à la charge de l'Agence dans des conditions fixées par décision du Directeur Général.

Article 43 : Mutation

La mutation se définit comme étant un changement de lieu d'emploi entraînant un changement de résidence pour l'agent muté.

L'agent muté ou rapatrié définitivement peut percevoir une indemnité de mutation dont le taux et les modalités d'attribution sont fixés par le conseil d'administration.

Article 44 : Missions

Sauf cas de force majeure la durée d'une mission ne peut excéder 30 jours.

Les conditions et modalités des missions sont fixées par le Règlement n° 6.

Les frais de transport des excédents de bagages par rapport aux poids admis en franchise par les transporteurs sont pris en charge par l'Agence, dans la mesure où ces excédents proviennent de matériels, matériaux ou documents nécessaires à l'exécution de la mission ou appartenant à l'Agence.

TITRE VI: LOGEMENT ET EQUIPEMENT

Article 45 : Conditions du bénéfice du logement et de son équipement

Les conditions de bénéfice du logement et de son équipement, sont fixées par le code de rémunération.

TITRE VII: DISCIPLINE ET SANCTIONS

Article 46 : Conseil de discipline

Il est institué, au niveau de chaque représentation et dans les services communs, un conseil de discipline. Ce conseil est appelé à donner son avis sur les manquements aux obligations professionnelles ou à la discipline, constituant une faute susceptible d'entraîner une sanction du second degré, telle que définie par l'article 49 du présent statut.

L'organisation et le fonctionnement du conseil de discipline sont fixés par l'annexe E.

Article 47 : Sanctions disciplinaires

47-1. Enumération des sanctions

Tout manquement aux obligations professionnelles ou à la discipline constitue une faute susceptible d'entraîner une sanction.

La sanction disciplinaire est :

- Pour le 1^{er} degré:
 - 1°) l'avertissement écrit,
 - 2°) le blâme,
 - 3°) **la mise à pied disciplinaire de trois (3) jours au maximum.**
- Pour le second degré:
 - 1°) **la mise à pied disciplinaire de quatre (4) à huit (8) jours inclus,**

- 2°) le retard à l'avancement *de vingt quatre (24) mois*,
- 3°) **l'abaissement de deux (02) échelles**,
- 4°) le licenciement

L'autorité investie du pouvoir disciplinaire est le Directeur Général. Ce dernier délègue ce pouvoir en tant que de besoin.

47-2. Contenu et conséquence des sanctions

L'avertissement écrit est une mise en garde adressée à un agent lui intimant l'ordre d'assumer ses obligations professionnelles conformément aux textes en vigueur. Cette sanction est prise en compte dans la note d'évaluation de l'agent pour l'année en cours.

Le blâme est une réprobation faite à un agent contre lequel des griefs sont relevés dans sa manière de servir et dans son comportement. Cette sanction est prise en compte dans la note d'évaluation de l'agent pour l'année en cours.

La mise à pied emporte suspension de la rémunération de l'agent en cause pour toute la durée de la sanction. Elle ne suspend pas le paiement des charges sociales.

Le retard à l'avancement porte sur l'échelle. La durée du retard à l'avancement prend effet à compter de la date à laquelle l'agent qui en est frappé réunit toutes les conditions requises pour être avancé.

L'abaissement d'échelles consiste à ramener l'agent à deux (2) échelles inférieures ; il ne peut être prononcé qu'à l'intérieur d'une même catégorie et ne peut aboutir à un changement de catégorie de l'agent concerné. Dans l'impossibilité d'appliquer cette sanction, l'agent incriminé :

- **est ramené à l'échelle 1 de sa catégorie s'il est à l'échelle 2 de celle-ci, et ne peut avancer avant deux (02) ans ;**
- **ne peut avancer avant quatre (4) ans, s'il est à l'échelle 1 de sa catégorie.**

Article 48 : Sanctions disciplinaires du premier degré

Les sanctions disciplinaires du 1^{er} degré sont prononcées sans consultation du conseil de discipline. Lorsqu'une telle sanction est envisagée l'agent est informé des faits qui lui sont reprochés et il dispose d'un délai de 3 jours pour présenter par écrit ses explications sur ces faits.

Article 49 : Sanctions disciplinaires du second degré

Les sanctions disciplinaires du second degré sont prononcées après l'avis du conseil de discipline prévu à l'article 46 du présent statut.

Le conseil de discipline est saisi par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, qui lui présente un rapport indiquant clairement les faits reprochés à l'agent et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

Dans les sept jours de sa saisine, le conseil doit convoquer l'agent concerné, afin que la première réunion se tienne dans un délai de quinze jours à compter de la date de la saisine.

L'agent concerné, éventuellement assisté d'un agent de son choix, a le droit d'obtenir, aussitôt que l'action disciplinaire est engagée, la communication -intégrale de son dossier et de tous les documents annexes sept jours au moins avant la réunion du conseil de discipline. Il peut présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou verbales et citer des témoins. L'Agence pourra également citer des témoins. Le conseil de discipline peut ordonner une enquête en cas de besoin.

Le conseil émet un avis motivé sur la proposition de sanction qui lui paraît appropriée aux faits reprochés à l'agent, et transmet cet avis à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, dans un délai de quarante cinq jours à compter de la date de saisine.

Article 50 : Suspension à titre conservatoire

En cas de faute lourde l'agent peut être immédiatement suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire dans la limite maximale de **trois mois. Elle emporte pour l'agent, suspension de l'obligation de se présenter au lieu de service pendant cette durée. L'agent suspendu perd le droit à la rémunération. Il conserve, s'il y a lieu, la totalité des allocations familiales, l'indemnité compensatrice de logement ou l'allocation de logement due.**

Dans le cas de suspension conservatoire, le conseil de discipline est saisi de l'affaire **immédiatement**. Celui-ci émet un avis motivé sur la sanction et le transmet à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire.

Lorsque aucune décision n'est intervenue, quarante cinq (45) jours après que le conseil de discipline a notifié son avis à l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'agent est réintégré et a droit à nouveau à l'intégralité de son salaire ainsi **qu'à la restitution** des retenues opérées du chef de la suspension.

Cette restitution est également **due** lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction ou a fait l'objet **d'une sanction de premier degré** sans préjudice de l'application de cette sanction.

Article 51 : Inscription des sanctions au dossier individuel

Les décisions de sanction sont versées au dossier individuel de l'agent intéressé. Il en est de même, le cas échéant, des avis émis par le conseil de discipline et de toutes pièces et documents annexes.

Les sanctions prises à l'égard d'un fonctionnaire détaché sont portées à la connaissance de son administration d'origine.

Article 52 : Condition d'extinction d'une sanction

Les sanctions de premier degré ne sauraient être invoquées à l'encontre d'un agent si à l'expiration d'un délai **de six (06) mois** suivant la date d'intervention de la sanction, aucune autre n'a été prononcée.

Il en est de même pour les sanctions de deuxième degré, après un délai **d'un (01) an**, à l'exclusion du licenciement.

Dans ce cas aucune trace de la sanction ne doit subsister dans le dossier de l'agent

TITRE VIII.- RECOMPENSES

Article 53 : Formes et modalités des récompenses

Des récompenses peuvent être attribuées aux agents particulièrement méritants. Ces récompenses peuvent, suivant le cas, prendre l'une des formes ci-après :

- **la lettre de félicitations,**
- **le témoignage officiel** de satisfaction,
- gratification spéciale,
- attribution de la médaille de l'ASECNA.

La lettre de félicitations est adressée aux agents méritants, sur proposition motivée du supérieur hiérarchique direct, par les Directeurs du Siège, les Représentants, les Administrateurs délégués, les Chefs d'Établissement de formation et les Délégués du Directeur Général, selon le cas.

Le témoignage officiel de satisfaction est décerné par le Directeur Général, sur proposition motivée du Directeur utilisateur, du Représentant, de l'Administrateur délégué, les Chefs d'Établissements de formation et du Délégué du Directeur Général, selon le cas.

La récompense attribuée à l'agent fonctionnaire détaché est portée à la connaissance de son administration d'origine.

Les modalités d'octroi de la gratification spéciale et les conditions d'attribution de la médaille, sont fixées par le code de rémunération.

TITRE IX.- RELATIONS PROFESSIONNELLES

Article 54 : Représentants du personnel

Les travailleurs de l'ASECNA, sans distinction aucune, ont le droit de constituer des syndicats ou autres organisations pour défendre leurs intérêts professionnels.

L'Agence accorde aux représentants des travailleurs les facilités nécessaires à l'exercice de leurs activités, dans les conditions fixées par le conseil d'administration.

Les représentants des travailleurs sont habilités à présenter à l'ASECNA les réclamations individuelles ou collectives des agents.

Toutefois, les agents restent libres de présenter directement et personnellement, par voie hiérarchique, leurs réclamations individuelles.

Article 55 : Communication au sein de l'Agence

L'Agence s'emploiera à promouvoir une politique de communication interne dont les modalités sont fixées par le Règlement n° 7.

TITRE X: REGIME SOCIAL

CHAPITRE I. POLITIQUE SOCIALE

Article 56 : Politique sociale

L'Agence s'emploiera à promouvoir de commun accord avec les représentants des travailleurs une politique sociale dont les domaines et les modalités d'application seront fixées dans le Règlement n° 8.

CHAPITRE II : PROTECTION SANITAIRE

Article 57 : Couverture médico-sociale

L'Agence mettra en place un régime de couverture médicale, au bénéfice de chaque agent, de son conjoint et de ses enfants à charge. Le contenu et les conditions de prise en charge de ce régime et d'une indemnité en cas d'invalidité permanente totale ou de décès de l'agent seront déterminés par le Conseil d'Administration.

Article 58 : Notion d'enfant à charge

Pour l'application de l'ensemble des dispositions du présent statut sont considérés comme enfants à charge, à concurrence de six, les enfants célibataires, légitimes, naturels, ou légalement adoptés, sous réserve de la production d'un acte officiel.

Article 59 : Conditions à remplir pour les enfants à charge

On entend par enfants à charge au sens de l'article 58 ci-dessus :

- les enfants âgés de 21 ans au maximum, n'exerçant régulièrement aucune activité professionnelle, à condition de produire un certificat de vie et de résidence les concernant ;
- ceux de plus de 21 ans, mais jusqu'à la limite de 25 ans, qui poursuivent leurs études, à condition qu'ils produisent des certificats de scolarité et n'exercent pas par ailleurs un emploi permanent régulièrement rémunéré ;
- les enfants handicapés physiques ou mentaux, dès lors qu'ils ne peuvent pas se livrer à l'exercice d'une activité professionnelle.

Dans tous les cas toute prestation concernant un enfant à charge est subordonnée à la production de pièces justificatives.

Article 60 : Contrôle médical

Tout agent fait obligatoirement l'objet d'un contrôle médical.

Il doit se soumettre aux examens prescrits, devant un médecin agréé par l'Agence.

Ce contrôle comprend :

1° - Avant le recrutement :

- Les visites d'embauche à la suite desquelles est délivré le certificat médical visé à l'article 7 du présent statut.

2° - En période d'activité :

- des examens systématiques de dépistage tous les ans,
- des examens particuliers pouvant comporter des visites à domicile dans les conditions prévues par le Règlement n° 10.

Le contrôle prescrit par l'Agence en période d'activité est à la charge de l'Agence. L'agent qui, convoqué par écrit, refuse le contrôle médical imposé, s'y soustrait ou le rend impossible, est passible d'une sanction disciplinaire.

Article 61 : Arrêt de travail pour cause d'accident non professionnel ou de maladie

En cas d'arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie, tout agent doit, dans les trois jours, sauf cas de force majeure, aviser l'ASECNA des motifs de son absence. Cet avis doit être confirmé, dans un délai maximum de trois jours à compter de la première notification, par un certificat signé du médecin traitant, constatant l'incapacité temporaire résultant de l'accident ou de la maladie.

Le certificat médical doit en outre préciser :

- le lieu où l'agent est soigné ;
- la durée prévisible de l'arrêt de travail ;
- éventuellement la nécessité de son transfert dans un établissement de soins. Toute prolongation de l'incapacité de travail doit faire l'objet d'un nouveau certificat médical du médecin traitant établi dans les mêmes conditions. Ce certificat doit parvenir à l'Agence avant la date prévue pour la reprise du travail.

L'Agence a la faculté de faire procéder à une contre-visite par un médecin de son choix.

Article 62 : Evacuation sanitaire

Les conditions de l'évacuation sanitaire et les modalités de prise en charge des frais de transport sont fixées par le Règlement n° 10.

Article 63 : Maladie de longue durée

L'agent ayant plus d'un an de présence continue dans les services de l'Agence, qui est atteint d'une maladie de longue durée dûment constatée par un médecin agréé par l'Agence, figurant sur une liste établie par le Règlement n° 11 et entraînant momentanément une incapacité totale d'exercer ses fonctions perçoit, au titre des prestations en es*es, un traitement défini par le code de rémunération.

Article 64 : Inaptitude physique ou mentale

L'inaptitude physique ou mentale d'un agent à exercer ses fonctions doit être médicalement établie. L'ASECNA peut, si elle l'estime nécessaire, faire constater cette inaptitude par un ou plusieurs médecins de son choix.

Il peut être requis quinze jours au plus tard avant l'expiration des délais stipulés aux articles 63 et 66 du présent statut, un dernier avis établi contradictoirement par le médecin traitant et un médecin désigné par l'Agence.

Compte tenu de ce dernier avis, le Directeur Général décide :

- soit d'affecter l'agent à un autre poste si son état de santé le permet ;
- soit de constater la rupture du contrat de travail.

CHAPITRE III : PRESTATIONS SOCIALES

Article 65 : Prestations familiales

Les agents peuvent bénéficier, en sus des prestations familiales légales, de prestations familiales propres à l'Agence dans les conditions fixées par le code de rémunération.

Article 66 : Prestations en cas d'arrêt de travail

En cas d'accident étranger au service ou de maladie non professionnelle, l'agent perçoit une indemnité dans les conditions fixées par le code de rémunération.

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la couverture des risques est assurée par les institutions de Sécurité Sociale d'affiliation, à défaut par l'Agence, conformément aux dispositions en vigueur dans les institutions de sécurité sociale du lieu d'emploi.

Article 67 : Frais d'obsèques

En cas de décès d'un agent, de son conjoint, ou d'un enfant à charge, l'Agence supporte les frais d'obsèques dans les conditions fixées par le code de rémunération.

Article 68 : Perte du bénéfice des prestations sociales

La non production des certificats visés à l'article 61, l'inobservation constatée des prescriptions médicales, le fait de se livrer durant la période d'arrêt de travail à une activité rémunérée, entraînent la perte des prestations prévues au présent chapitre, sans préjudice des dispositions du dernier alinéa de l'article 60.

Article 69 : Avance sur salaire en cas d'évacuation sanitaire ou de décès

En cas d'évacuation sanitaire ou de décès du conjoint, des enfants à charge ou des ascendants au 1er degré de l'agent, celui-ci peut bénéficier sur sa demande d'une avance sur salaire. Le montant et les modalités de remboursement de cette avance sont fixés par le Directeur Général.

TITRE XI – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 70 : Cas de rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail résulte des circonstances suivantes :

- arrivée **du terme ou résiliation** du contrat à durée déterminée ;
- remise à la disposition de l'Administration d'origine ;
- démission ;
- licenciement ;
- cessation d'activités **à l'avènement de l'âge limite** ;
- décès.

Article 71 : Rupture du contrat à durée déterminée

Les contrats à durée déterminée, dont les conditions sont fixées par l'annexe J prennent fin de plein droit à l'expiration de la durée prévue.

Article 72 : Remise du fonctionnaire à la disposition de son administration d'origine

La remise à la disposition de son administration d'origine du fonctionnaire détaché s'opère dans les cas suivants sur :

- Sur demande de l'agent ;
- Sur décision de l'Etat d'origine ;
- Sur décision de l'Agence ;
- A l'avènement de l'âge de **limite de cessation d'activités** à l'ASECNA.

Article 73 : Démission

Tout agent qui décide de quitter l'ASECNA doit notifier par écrit sa démission à l'Agence et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen de preuve certain.

Il est tenu d'observer le même préavis que celui observé par l'Agence en cas de licenciement. La durée et les modalités d'exécution du préavis sont fixées par l'annexe F.

Les agents qui n'observeraient pas le préavis devront verser à l'Agence une indemnité égale au salaire correspondant à la période de préavis non respectée.

Article 74 : Licenciement

Le licenciement est subordonné à la notification par écrit de la décision à l'agent par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout autre moyen de preuve certain, sous réserve, en l'absence de faute lourde, d'un préavis.

La durée et les modalités d'exécution du préavis sont fixées par l'Annexe F.

En cas de dispense de l'exécution du préavis, l'Agence devra verser à l'agent une indemnité égale au salaire correspondant à la période de préavis non respectée.

Nonobstant les dispositions de l'article 49 du présent statut, le licenciement peut être prononcé d'office pour faute lourde, à l'encontre de tout agent dans les cas ci-après :

- **Abandon de poste pendant trente (30) jours consécutifs après une mise en demeure restée sans effet.**
- **Condamnation définitive à une peine privative de liberté pour un crime de droit commun ;**
- **Détention préventive du travailleur pour une durée de six (06) mois ;**
- **Faits constitutifs d'une infraction contre les biens commis au préjudice de l'ASECNA ;**
- **Falsification de l'une quelconque des pièces du dossier administratif de l'agent.**

Le conseil de discipline sera convoqué pour constater les faits avant la décision de licenciement d'office. Les modalités d'application des présentes dispositions seront précisées par le Directeur Général.

Article 75 : Droits et obligations des parties en période de préavis

Pendant la durée du préavis, l'agent a droit à deux heures d'absence par jour pour chercher un autre emploi. Les heures d'absence sont payées. Elles peuvent être groupées par accord des deux parties. Aucune indemnité n'est due à l'agent si ce dernier n'utilise pas ses possibilités d'absence.

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié l'agent pendant la durée du préavis à courir, s'il avait travaillé.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'agent en période de préavis peut quitter l'ASECNA dès qu'il trouve un nouvel emploi et en justifie. Dans ce cas, il n'a droit qu'à la rémunération correspondant à la durée de préavis effectuée.

Article 76 : Indemnité de licenciement

Sauf cas de faute lourde, il est versé à l'agent licencié ayant au moins douze mois de présence continue à l'Agence une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité compensatrice de préavis.

Cette indemnité se calcule en mois de salaire brut imposable, par tranche d'ancienneté, sur les bases suivantes, le mois de salaire brut imposable étant la moyenne des douze derniers mois ayant précédé la date effective de la rupture du contrat :

- 1^{ère} tranche : pour les cinq premières années d'ancienneté l'indemnité est de 25% d'un mois de salaire par année de service ;
- 2^{ème} tranche : entre la sixième année et la quinzième année d'ancienneté, l'indemnité passe à 35% d'un mois de salaire par année de service ;
- 3^{ème} tranche : à partir de la 16^{ème} année d'ancienneté, l'agent licencié a droit à 45% d'un mois de salaire par année de service.

Article 77 : Licenciement pour motif économique

Constitue un licenciement pour motif économique tout licenciement collectif effectué par l'Agence pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne de l'agent et résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutive à des difficultés économiques.

Pour tenter d'éviter un licenciement pour motif économique, l'Agence, qui envisage un tel licenciement, doit réunir les délégués du personnel et rechercher avec eux toutes les autres possibilités.

Si certains licenciements pour motif économique se révèlent néanmoins inévitables, ceux-ci sont soumis à l'approbation du Comité des Ministres de tutelle de l'Agence.

Les licenciements pour motif économique s'effectueront selon les règles suivantes :

- 1) L'Agence établit l'ordre des licenciements. Cet ordre tient compte en premier lieu, des travailleurs présentant des aptitudes professionnelles moindres pour les emplois maintenus. En cas d'égalité d'aptitude professionnelle, les travailleurs les plus anciens seront conservés. L'ancienneté, à l'Agence, est majorée pour établir cet ordre des licenciements d'un an pour le travailleur marié et d'un an pour chaque enfant à charge au sens du présent statut.
- 2) L'Agence doit communiquer, par écrit, aux délégués du personnel, s'il en existe, la liste des travailleurs qu'elle se propose de licencier conformément aux critères retenus. Elle convoque, dans les huit jours de la communication de cette liste, les délégués du personnel pour recueillir leurs suggestions lesquelles sont consignées dans le procès-verbal de la réunion.

- 3) Si l'Agence envisage de licencier pour motif économique un délégué du personnel elle devra respecter la procédure légale spécifique à ces travailleurs ;
- 4) Le travailleur licencié bénéficie, en dehors du préavis et de l'indemnité de licenciement, d'une indemnité spéciale fixée par le code de rémunération. Il bénéficie également pendant deux (2) ans, d'une priorité d'embauche dans la même catégorie.

La procédure du présent article est écartée en cas de protocole amiable de départ librement consenti entre l'Agence et le ou les agents.

Article 78 : Cessation d'activité pour limite d'âge

La cessation d'activité ne constitue ni un licenciement ni une démission.

L'âge de **cessation d'activité** est fixé à **60 ans au maximum selon les corps de métiers définis à l'Annexe K du Statut Unique du Personnel. Il est calculé d'après la pièce d'état civil produit par l'agent au moment de son recrutement. Toutefois, la cessation d'activité prend effet le 31 décembre de l'année au cours de laquelle l'agent aura atteint la limite d'âge (55 ans ou 60 ans) de son corps de métiers.**

Au moment *de la cessation d'activité* chaque agent bénéficie d'une indemnité de **cessation d'activités (ICA)**, dont le montant est **déterminé par le Code de Rémunération du Personnel.**

Cette indemnité est également versée aux ayants droits de l'agent qui décède avant l'âge de cessation d'activité et au fonctionnaire qui est rappelé par son administration d'origine. Pour ce dernier, cette indemnité ne pourra, en aucun cas, être inférieure à trois (3) mois de salaire de base.

A l'exclusion des agents admis en préretraite, les agents ayant cessé leurs activités avant l'âge de 60 ans percevront, en outre, une allocation spéciale dont le taux est déterminé par le Code de Rémunération du Personnel.

Article 79 : Départ volontaire

Des mesures incitatives au départ volontaire des agents à la retraite avant l'âge prévu pourront être prises par le Directeur Général, dans les conditions fixées par le Conseil d'Administration.

TITRE XII: DIFFERENDS

Article 80 : Commission d'interprétation et de conciliation

Il est institué une commission d'interprétation et de conciliation chargée d'une part de donner des avis sur l'interprétation et l'application du statut du personnel et sur les révisions à apporter à ce statut et, d'autre part, de tenter de régler les différends individuels ou collectifs qui lui seraient soumis volontairement par les parties au litige.

L'organisation et le fonctionnement de cette commission sont fixés par l'Annexe G.

Article 81 : Règlement des différends individuels

Sous réserve du consentement des deux parties en conflit, les différends individuels, quel que soit leur objet, sont portés devant la commission d'interprétation et de conciliation de l'ASECNA prévue à l'article 80 ci-dessus.

Si ce consentement des deux parties est réuni, la commission tente de concilier les parties.

En cas de conciliation, il est dressé un procès-verbal de conciliation qui vaut transaction et est exécutoire.

En cas de non conciliation, il est dressé un procès-verbal de non conciliation.

Si le litige porte sur l'interprétation du présent statut, la commission émet un avis. Si ce consentement des deux parties n'est pas réuni, les parties sont libres de saisir la juridiction compétente sous réserve de l'immunité de juridiction et d'exécution lorsqu'une telle immunité est accordée à l'ASECNA. Dans ce dernier cas, le litige est soumis à un tribunal dont la composition et les modalités de fonctionnement sont fixées par l'Annexe H.

Article 82 : Règlement des différends collectifs

Les différends collectifs sont examinés, sur demande de l'une des parties, par la commission d'interprétation et de conciliation afin de rechercher une solution amiable suivant la procédure commune définie par l'Annexe G.

TITRE III: DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 83 : Dispositions transitoires

L'application des dispositions du présent statut au personnel en service à l'ASECNA à la date du 31 décembre 1991 n'entraînera en aucun cas une diminution de la rémunération et des avantages sociaux appréciés globalement.

Les avantages reconnus par le présent statut ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet.

La limitation à six (6) du nombre d'enfants à charge s'appliquera de la manière suivante : l'ASECNA prendra en charge les enfants qui étaient à la charge de l'Agence à la date du 31 décembre 1991, à condition toutefois que lesdits enfants répondent aux critères de prise en charge définis par le statut du personnel. L'application de la présente mesure transitoire exclut le remplacement numérique des enfants sortants tant que la limite de six n'est pas retrouvée.

TITRE XIV – DISPOSITIONS FINALES

Article 84 : Modification du statut

Le statut est approuvé par le Conseil d'Administration de l'Agence, il peut être modifié dans les mêmes formes, après avis de la commission d'interprétation et de conciliation.

Article 85 : Notification du statut aux agents

Un exemplaire du présent statut qui fait partie intégrante du contrat de travail, est notifié à chaque agent en fonction à sa date de mise en vigueur. Il est annexé au contrat de travail proposé aux nouveaux agents.

Article 86 : Mesures d'application du statut

Les mesures d'application du présent Statut, du code rémunération et, de leurs annexes feront l'objet, en fonction de leur nature, de résolutions du Comité des Ministres de tutelle ou du Conseil d'Administration, de règlements, notes de service et décisions du Directeur Général.

Pour les matières non traitées par le présent statut, il sera fait application de la réglementation en vigueur au lieu d'emploi.

Article 87 : Entrée en vigueur

Le présent Statut remplace toutes les dispositions antérieures d'effet contraire et se substitue aux statuts des personnels d'encadrement et d'exécution adoptés à Bamako le 9 juillet 1991.

Il entre en vigueur **le 1^{er} janvier 2009.**

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE A – EXPATRIE

ANNEXE B - ESSAI

ANNEXE C - CATEGORIES PROFESSIONNELLES

ANNEXE D - COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

ANNEXE E - CONSEIL DE DISCIPLINE

ANNEXE F- DUREE ET EXECUTION DU PREAVIS

ANNEXE G - COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

ANNEXE H -TRIBUNAL ARBITRAL

ANNEXE I - SERVICE MINIMUM

ANNEXE J - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

**ANNEXE K – FIXATION DE L'AGE DE CESSATION D'ACTIVITE PAR CORPS
DE METIERS**

ANNEXE A – EXPATRIES
(Application des articles 1^{er} et 34 du statut unique du personnel)

Article 1

Est considéré comme "expatrié" l'agent dont la résidence habituelle n'est pas située dans le pays du lieu d'emploi et qui n'est pas national de ce pays.

L'agent doit donc avoir été introduit dans le pays d'emploi par l'ASECNA pour y exécuter un contrat de travail sans avoir la nationalité de ce pays d'emploi.

Article 2

Lorsqu'il est mentionné dans le statut unique du personnel les termes "Etat d'origine", il s'agit de l'Etat dont l'agent a la nationalité.

Article 3

L'agent d'exécution dont la résidence habituelle est située dans le pays du lieu de recrutement et qui n'est pas national de ce pays, ne peut se prévaloir de la qualité d'expatrié, même s'il devient agent d'encadrement au cours de sa carrière à l'ASECNA.

Toutefois cet agent acquiert la qualité- d'expatrié lorsqu'il est affecté ou muté hors de son pays de recrutement, à condition que ce pays soit différent du pays dont il a la nationalité.

Article 4

Les frais de transport de l'agent expatrié chef de famille, ceux de son conjoint et de ses enfants à charge tels que définis aux articles 58 et 59 du statut unique du personnel, sont supportés par l'Agence dans les cas suivants, et dans les conditions fixées par le Directeur Général :

- 1) du pays de la résidence habituelle au lieu d'emploi lors du recrutement, du retour de congé si le contrat n'est pas venu à expiration avant la date de fin de congé et si l'agent, à cette date, est en état de reprendre son service.
- 2) du lieu d'emploi au pays de la résidence habituelle dans l'une des circonstances ci-après :
 - en cas d'expiration d'un contrat à durée déterminée ;
 - à l'occasion du congé annuel ;
 - en cas de rapatriement sanitaire ;
 - en cas de rupture de l'engagement à l'essai ;
 - en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'Agence.

Lorsqu'un contrat est résilié pour des causes autres que celles visées ci-dessus et notamment en cas de démission ou de faute lourde de l'agent, le montant des frais de transport aller et retour incombant à l'Agence est proportionnel au temps de service de l'agent au cours de la période de référence du congé annuel.

Article 5

L'agent expatrié bénéficie d'un congé annuel de 45 jours calendaires, délais de route compris. Pendant son congé il perçoit une allocation de congé équivalente à sa rémunération d'activités, déduction faite de l'indemnité d'expatriation et des primes et indemnités exclues pour la période de congé par le code unique de rémunération.

La période de référence ouvrant droit au congé ne doit pas excéder une durée de deux (2) ans.

Article 6

L'agent expatrié a droit, par dérogation aux dispositions de l'article 42 du statut unique du personnel, pour lui-même, son conjoint et ses enfants à charge dans la limite de six, aux titres de transport pour se rendre dans le pays de sa résidence habituelle, à l'occasion du congé annuel.

L'agent expatrié bénéficie en outre pendant la période de congé d'une indemnité spécifique dont le montant est équivalent à celui de l'indemnité de mutation.

Le cumul des congés annuels ne donne pas lieu à un cumul de droits au transport et à l'indemnité spécifique ci-dessus visée.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'à l'agent chef de famille. Elles s'appliquent exceptionnellement à l'agent qui n'est pas chef de famille, si son conjoint ne bénéficie pas d'avantages similaires auprès de son employeur ; dans ce cas l'agent ne bénéficie de ces dispositions que pour lui-même.

Article 7

L'agent expatrié dont le départ à la retraite se situe au cours de la période de référence de congé, bénéficie néanmoins des titres de transport et de l'indemnité spécifique équivalente à l'indemnité de mutation au titre du congé annuel, s'il a rempli les conditions d'ouverture du droit à la plénitude d'un congé collectif de 45 jours.

A défaut, il est, à la date de son départ à la retraite, rapatrié avec sa famille, au sens des articles 58 et 59 du statut, dans le pays de sa résidence habituelle, et perçoit l'indemnité de congé afférente à la durée de ses services depuis la date de retour du précédent congé.

Article 8

L'agent expatrié bénéficie d'une indemnité d'expatriation en période d'activité.

Le montant de l'indemnité d'expatriation est précisé dans le code unique de rémunération du personnel de l'ASECNA.

Article 9

L'expatriation donne droit au logement, avec ou sans ameublement, par les soins de l'Agence, dans les conditions fixées par le code unique de rémunération et la réglementation du logement

Article 10

Lorsqu'un expatrié est appelé à comparaître devant le Conseil de Discipline prévu à l'article 46 du statut unique du personnel, les membres du Conseil représentant le personnel au sens de l'article 2 de l'Annexe E relative au Conseil, doivent obligatoirement comprendre un membre titulaire et un membre suppléant choisis parmi les expatriés.

Article 11

En cas de décès de l'agent expatrié, de son conjoint ou d'un enfant à charge au sens des articles 58 et 59 du statut unique du personnel de l'ASECNA, l'Agence prend en charge :

- les frais de conditionnements de mise en bière, et de transport du corps au cimetière ;
- les frais de transport aller et retour du conjoint et de deux (2) enfants à charge, en cas de décès de l'un des conjoints ;
- les frais de transport aller et retour des deux (2) conjoints, en cas de décès d'un enfant à charge.

En cas de décès de l'agent survenu en position d'activité hors de son lieu d'affectation et de son pays de résidence habituelle, l'Agence assurera les frais de transport du conjoint jusqu'au lieu du décès pour les besoins de reconnaissance et de conditionnement du corps, sans préjudice des dispositions de l'alinéa 1 ci-dessus.

Article 12

Les éventuelles mesures d'application de la présente annexe sont prises par décisions du Directeur Général.

ANNEXE B - ESSAI
(Application de l'article 10 du statut unique du personnel)

Article 1

Les personnes recrutées par l'ASECNA sont soumises à une période d'essai dont la durée est fonction de la catégorie de l'emploi qu'elles sont appelées à occuper.

Cette durée est de :

- 1 mois pour les catégories 1 et II ;
- 2 mois pour les catégories III à V ;
- 3 mois pour les catégories VI à IX

Cette période peut être renouvelée une seule fois.

Article 2

La personne recrutée à l'essai perçoit, pendant la durée de l'essai, le salaire de base de sa catégorie d'engagement à l'exclusion de toute autre indemnité sauf la prime de rendement et les indemnités qui, éventuellement, sont représentatives d'un remboursement de frais.

Article 3

La personne recrutée à l'essai bénéficie du régime de congés payés de l'ASECNA et, pour lui même seulement, du régime médico-social de l'ASECNA.

Article 4

Le statut unique du personnel de l'ASECNA n'est pas applicable à la personne recrutée à l'essai. Cependant le contrat pourra prévoir l'application à l'intéressé de certaines dispositions spécifiques de ce statut.

Article 5

La personne engagée à l'essai est tenue de se conformer aux conditions de travail de l'ASECNA.

Article 6

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut à tout moment mettre un terme au contrat sans que cela donne lieu à une quelconque indemnisation.

L'agent qui prend l'initiative de la rupture informe l'ASECNA de sa décision.

L'ASECNA, avant la date d'expiration de la période d'essai, doit l'intéressé, soit la décision de mettre fin à l'essai, son engagement définitif.

La rupture de l'engagement à l'essai, au cours de l'essai ou à son terme, par l'autre des parties, ne donne lieu à aucune indemnité.

Si l'intéressé est maintenu en service à l'expiration de l'engagement à ' son éventuel renouvellement, et qu'aucune décision ne lui est notifiée, il comme confirmé dans son emploi.

**ANNEXE C – CATEGORIES PROFESSIONNELLES
(Application de l'article 12 du Statut Unique du Personnel)**

Article 1 :

Les catégories professionnelles de l'ASECNA sont définies selon les critères ci-après, en fonction du profil du poste concerné.

Article 2 : Agents d'encadrement

2.1. Catégorie A

Agents occupants des postes qui requièrent une formation de niveau technicien supérieur EAMAC, ERSI, DEUG, DUES, BTS, diplômés ou qualification professionnelle reconnus équivalents au sens de l'ASECNA.

2.2. Catégorie B

Agents occupants des postes qui requièrent une formation de niveau maîtrise, Bachelor Degree, diplômés ou qualification professionnelle reconnus équivalents au sens de l'ASECNA.

2.3. Catégorie C

Agents occupants des postes qui requièrent une formation de niveau IAC de l'ENAC, IM de l'ENM, IEEAC/IEEM de l'EAMAC ou l'ENAC, DSGE du CESAG, MBA, Master, Mastere, DESS, Ingénieur ponts et chaussées, Architecte DLPG, Ingénieur informaticien, diplômés ou qualification professionnelle reconnus équivalents au sens de l'ASECNA.

2.4. Catégorie D

Cette catégorie n'est pas une catégorie de recrutement, elle est destinée à recevoir les agents de niveau C qui ont bénéficié d'une promotion.

2.5. Catégorie E

*La catégorie E n'est pas une catégorie de recrutement, elle est destinée à recevoir les cadres de niveau D qui, après avoir démontré un haut niveau d'expertise dans les domaines d'activités de l'Agence, ont bénéficié d'une promotion.*¹

Article 3 : Agents d'exécution

3.1. Catégorie N

Agents exécutant des tâches simples n'exigeant aucune formation, ni adaptation préalable.

¹ Résolution n° LXXXIII – 6 du CA du 10/12/97 portant modalité d'application des plans de carrière.

3.2. Catégorie R

Agents occupants des postes qui requièrent une formation de niveau CEPE, diplômes ou qualification professionnelle reconnus équivalents au sens de l'ASECNA.

3.3. Catégorie S

Agents occupants des postes qui requièrent une formation de niveau CAP, BEPC, diplômes ou qualification professionnelle reconnus équivalents au sens de l'ASECNA.

3.4. Catégorie U

Agent occupant des postes qui requièrent une formation de niveau assistant de l'ERNAM, Chef d'équipe de l'ERSI, Pompier d'Aérodrome, de l'ERSI, BEP, BAC, BET, diplômes ou qualification professionnelle reconnus équivalents au sens de l'ASECNA.

3-5. Catégorie T

Agents occupant des postes qui requièrent une formation de niveau technicien de l'EAMAC, DEC, diplômes ou qualification professionnelle reconnus équivalents au sens de l'ASECNA.

Article 4

La carrière de l'agent se déroule conformément au Statut Unique du Personnel de l'Agence et au Règlement n° 3.

**ANNEXE D - COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE
(Application de l'article 15 du statut unique du personnel)**

Article 1 - Objet

Il est institué des commissions consultatives paritaires appelées à donner leur avis notamment sur les questions relatives à l'avancement au choix, à l'avancement au mérite exceptionnel, à la promotion des agents.

Article 2 - Nombre de commissions

Il est créé au siège, dans chaque Représentation et dans chaque Etablissement, deux commissions dont une pour les agents d'encadrement et une pour les agents d'exécution.

Article 3 - Composition et fonctionnement

Les commissions sont composées chacune de huit membres représentant le personnel désignés par ceux-ci et de huit membres représentant l'ASECNA désignés par le Directeur Général.

La présidence de chaque commission est assurée au siège par le Directeur du Personnel ou son représentant, dans les Représentations et dans les Etablissements par le Représentant au le chef d'établissement ou leurs représentants.

Le secrétariat des commissions est assuré par le chef du service chargé de l'administration du personnel et par un représentant du personnel.

La commission se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président. Les propositions d'avancement au choix, au mérite exceptionnel et de promotion des agents sont faites chaque année par les supérieurs hiérarchiques conformément aux directives du Directeur général et transmises à l'autorité administrative au moins un mois avant la réunion de la commission.

Les procès-verbaux des commissions sont transmis au Directeur Général pour décision.

Article 4 - Modalités d'application

Les modalités d'application de la présente annexe sont prises, en tant que besoin, par décision du Directeur Général.

ANNEXE E - CONSEIL DE DISCIPLINE
(Application de l'article 46 du statut unique du personnel)

Article 1 - Objet

Le conseil de discipline est appelé à donner un avis sur les manquements aux obligations professionnelles ou à la discipline susceptibles d'entraîner une sanction du second degré.

Article 2 - Composition

Le conseil de discipline est composé de quatre membres répartis comme suit :

- deux membres titulaires représentant l'ASECNA, désignés en même temps que leurs suppléants, étant entendu que le chef de service dont relève l'agent en cause ne peut être désigné ;
- deux représentants des travailleurs membres titulaires et deux représentants membres suppléants. Ces membres doivent être au moins de même niveau que l'agent en cause.

Les membres du conseil de discipline ne sont pas désignés pour une mission permanente. Le conseil est mis en place par l'ASECNA dans toutes les circonstances où l'avis préalable de cet organe est requis.

Article 3 - Saisine du conseil

Le conseil de discipline est saisi par l'acte qui le constitue. En même temps qu'ils reçoivent notification de leur désignation, les membres sont saisis d'un rapport indiquant clairement les faits répréhensibles et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

Article 4 - Présidence du conseil

Le Directeur Général de l'ASECNA ou le Représentant ou le Chef d'Etablissement, suivant le cas, désigne le Président du conseil parmi les membres de ce conseil.

Article 5 - Procédure

La procédure devant le conseil doit être conforme aux dispositions des statuts relatives aux sanctions disciplinaires du second degré.

L'agent concerné a le droit pour sa défense de se faire assister par un agent de son choix, présenter devant le conseil des observations écrites ou verbales et citer des témoins. L'ASECNA a également droit de citer des témoins.

Le conseil de discipline se prononce à la majorité simple sur la proposition de sanction qui lui paraît appropriée aux faits reprochés à l'agent. Les débats ne sont pas publics.

A la demande des membres du conseil, le Président peut décider de ne pas faire siéger dans une affaire donnée un membre qui pourrait manquer d'objectivité en raison de ses relations avec l'agent traduit devant le conseil.

L'avis du conseil doit intervenir dans un délai maximum de quarante cinq jours à compter de la date de saisine.

L'avis doit être motivé. Il est transmis sans délai, par le Président, à l'autorité administrative compétente.

Article 6 - Modalités d'application

Les modalités d'application de la présente annexe sont prises, en tant que besoin, par décision du Directeur Général.

**ANNEXE F – DUREE ET EXECUTION DU PREAVIS
(Application des articles 73, 74 et 75 de statut unique du personnel)**

Article 1

La résiliation du contrat à durée indéterminée par l'une ou l'autre des parties au contrat est subordonnée à une notification par écrit de la partie qui prend l'initiative de la rupture à l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen de preuve certain.

Article 2

Sauf cas de faute lourde ou de rupture de l'engagement à l'essai, la résiliation du contrat est subordonnée à un préavis dont la durée réciproque est de :

- 1 mois pour les catégories I et II ;
- 2 mois pour les catégories III à V ;
- 3 mois pour les catégories VI à IX.

Article 3

Pendant la durée du préavis, toutes les obligations des parties au contrat sont maintenues.

L'agent a cependant droit à deux heures d'absence par jour pour chercher un autre emploi. Les heures d'absences sont payées. La réparation de ces heures d'absence est fixée dans le cadre de l'horaire de l'établissement par un accord entre les parties ou, à défaut d'accord, alternativement un jour au gré de l'agent et un jour au gré de l'ASECNA.

Aucune indemnité n'est due à l'agent si ce dernier n'utilise pas ses possibilités d'absence.

Ces heures d'absence peuvent également être groupées, en fin de préavis, par accord des deux parties.

Article 4

L'agent en période de préavis peut être autorisé à quitter l'ASECNA dès qu'il trouve un nouvel emploi et en justifie. Dans ce cas, il n'a droit qu'à la rémunération correspondant à la durée de préavis effectuée.

Article 5

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation d'exécuter le préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié l'agent pendant la durée du préavis à courir, s'il avait travaillé.

Article 6

La partie qui n'observerait pas le préavis devra verser à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant à la période de préavis non respectée, à l'exception des indemnités représentatives d'un remboursement de frais.

**ANNEXE G – COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION
(Application des articles 80 à 82 du statut unique du personnel)**

Article 1

La commission d'interprétation et de conciliation est chargée, d'une part, de donner des avis sur l'interprétation et l'application du statut du personnel et sur les révisions à apporter à ce statut, d'autre part, de tenter de régler les différends individuels ou collectifs qui lui seraient soumis volontairement par les parties au litige.

Article 2

La commission est composée :

- de quatre représentants titulaires et de quatre représentants suppléants des travailleurs pour un mandat de deux ans renouvelable ;
- de quatre représentants titulaires et de quatre représentants suppléants de l'ASECNA pour un mandat de deux ans renouvelable.

Les suppléants ne siègent qu'en l'absence des titulaires.

La présidence de la commission est assurée alternativement, et pour un an, par un représentant de l'ASECNA et l'année suivante par un représentant des travailleurs.

Article 3

Lorsque la commission est appelée à donner des avis sur l'interprétation et l'application du statut du personnel et sur les révisions à apporter à ce statut elle siège à la Direction Générale. Le Directeur Général est saisi sur initiative d'un ou plusieurs membres de la commission.

Le Directeur Général ainsi saisi convoque la commission, organise et assure son fonctionnement.

Article 4

Lorsque la commission est appelée à tenter de régler un différend collectif, sur la saisine de l'une ou l'autre des parties, et qu'elle parvient à un accord, celui-ci s'impose aux parties et procès-verbal est dressé. En cas de désaccord le différend collectif est alors soumis aux procédures légales en vigueur dans l'Etat où s'est produit le conflit collectif.

Article 5

Si la commission est appelée à tenter de régler un différend individuel elle ne peut se saisir que si les deux parties y consentent par écrit.

ANNEXE H - TRIBUNAL ARBITRAL
(Application de l'article 81 du statut unique du personnel)

Article 1

En cas de litige entre l'ASECNA et l'un de ses agents concernant les relations de travail, et si les deux parties en conviennent, le différend est porté devant la commission d'interprétation et de conciliation.

Si cette procédure échoue, ou si elle n'est pas mise en oeuvre, et qu'il s'agit d'un litige où l'ASECNA entend faire valoir l'immunité de juridiction et d'exécution dont elle bénéficie dans certains cas, ce litige est obligatoirement soumis au tribunal arbitral ci- après défini.

Article 2

Le tribunal arbitral de l'ASECNA est compétent pour connaître des litiges individuels portant sur les relations de travail entre les agents et l'ASECNA lorsque dans ces litiges l'ASECNA est en droit d'invoquer le privilège d'immunité de juridiction et d'exécution qui lui a été conféré.

Article 3

Le siège du tribunal arbitral de l'ASECNA est fixé à Dakar. Toutefois après accord des parties et du tribunal constaté par une décision du Président, le tribunal peut se réunir en un autre lieu.

Article 4

Le tribunal arbitral de l'ASECNA est composé de trois (3) arbitres choisis sur une liste de Dix Huit (18) personnes ayant une formation juridique et une compétence reconnue des problèmes de droit du travail. Cette liste est établie par le Conseil d'Administration de l'ASECNA.

Chacune des parties désigne par écrit un arbitre et notifie cette décision à l'autre partie.

Les deux arbitres désignés en choisissent un troisième qui assurera la présidence du tribunal.

A défaut d'accord entre les deux arbitres le troisième arbitre est désigné par le Président de la Cour d'appel de Dakar à la requête de la partie la plus diligente. Si les parties acceptent que le tribunal arbitral ne soit composé que d'un seul arbitre, elles désignent celui-ci d'un commun accord. Le président du tribunal arbitral désigne une personne compétente pour assurer le secrétariat ad hoc du tribunal arbitral.

Article 5

Avant d'entrer pour la première fois en fonction les arbitres souscrivent une déclaration individuelle rédigée comme suit : "je déclare solennellement que je remplirai bien et fidèlement mes fonctions d'arbitre, en toute objectivité et en toute indépendance et que je garderai le secret des délibérations".

Article 6

La procédure devant le tribunal arbitral est gratuite pour l'agent. Les frais de fonctionnement du tribunal arbitral sont à la charge de l'ASECNA.

Article 7

Le tribunal arbitral est saisi par la requête détaillée de l'une des parties qui s'engage à exécuter de bonne foi la sentence à intervenir.

Cette requête contient notamment :

- les noms, prénoms, qualités, adresse des parties ;
- l'exposé des prétentions du demandeur ;
- les conventions intervenues entre les parties et les documents et renseignements de nature à établir clairement les circonstances de l'affaire.

Le secrétaire communique une copie de la demande et des pièces annexes à la partie défenderesse pour réponse de celle-ci dans les trente jours de cette communication, sauf prorogation exceptionnelle de ce délai par le président du tribunal arbitral.

Copie de la réponse et des pièces annexes, s'il y en a, est communiquée pour information à la partie demanderesse.

Tous mémoires et notes écrites présentés par les parties, ainsi que toute pièce annexe, doivent être fournis en autant d'exemplaires qu'il y a d'autres parties, plus un pour chaque arbitre et un autre pour le secrétariat.

Article 8

A l'expiration du délai ci-dessus prévu le président convoque les parties à comparaître devant le tribunal arbitral, en conciliation, dans un délai qui ne peut excéder vingt jours.

La convocation doit contenir les nom et profession du demandeur, l'indication de l'objet de la demande, l'heure et le jour de la comparution.

La convocation est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen de preuve certain.

Article 9

Les parties sont tenues de se rendre au jour et à l'heure fixés par le président du tribunal arbitral. Elles peuvent se faire assister ou représenter soit par un agent de l'ASECNA, soit par un avocat. L'ASECNA peut être représenté par un Directeur ou un agent de l'ASECNA. Sauf en ce qui concerne les avocats, le mandataire des parties doit, pour chaque affaire, être constitué par écrit.

Article 10

Si au jour fixé par la convocation, le demandeur ne comparait pas et ne justifie pas d'un cas de force majeure, la cause est rayée du rôle ; elle ne peut être reprise qu'une seule fois et selon les

formes imparties pour la demande primitive, à peine de déchéance. Si le défendeur ne comparaît pas, et si le demandeur maintient sa demande, le tribunal arbitral statue par défaut.

Article 11

Le président du tribunal arbitral règle le déroulement des audiences. Celles-ci sont contradictoires. Sauf accord du président du tribunal arbitral et des parties, les audiences ne sont pas ouvertes aux personnes étrangères à la procédure.

Le président dirige les débats, interroge et confronte les parties, fait comparaître les témoins convoqués à la diligence des parties.

Le tribunal arbitral peut, d'office, convoquer toute personne dont il estime la déposition utile au règlement du litige.

Article 12

Lorsque les parties comparaissent devant le président du tribunal arbitral, il est procédé à une tentative de conciliation. En cas d'accord, un procès-verbal, rédigé *séance* tenante sur le registre des délibérations du tribunal, consacre le règlement à l'amiable du litige.

Un extrait du procès-verbal de conciliation est signé par les parties et par le président du tribunal arbitral. Il vaut transaction et est donc exécutoire.

Article 13

En cas de conciliation partielle, un extrait du procès-verbal est signé par les parties et par le président du tribunal arbitral. Il vaut transaction et est donc exécutoire pour les parties sur lesquelles un accord est intervenu et procès-verbal de non-conciliation pour le surplus de la demande.

Article 14

En cas de non conciliation, ou pour la partie contestée de la demande, le tribunal déclare ouverte la phase contentieuse de la procédure et procède à l'examen de l'affaire s'il estime que celle-ci peut être jugée en l'état.

Dans le cas contraire le président met le dossier en état. A cette fin, il ordonne, même d'office, toute expertise, toute enquête, toute production de document et, plus généralement, toute mesure d'information utile. Quand il estime que l'affaire est en état d'être jugée, le président du tribunal arbitral convoque à nouveau les parties.

Article 15

Le tribunal arbitral connaît de toutes les demandes reconventionnelles ou en compensation qui, par leur nature, entrent dans sa compétence.

Article 16

Les règles applicables à la procédure devant le tribunal arbitral sont celles de la présente annexe, et, dans le silence de cette dernière, celles de la législation du lieu d'emploi.

Le droit applicable est le statut unique du personnel de l'ASECNA. A défaut de dispositions de ce statut sur un point du litige, le droit applicable sera celui en vigueur au lieu d'emploi.

Article 17

La sentence du tribunal arbitral est rendue par écrit et motivée, elle mentionne le nom des arbitres, elle est datée et signée par les membres du tribunal arbitral.

La sentence du tribunal arbitral est, par le secrétaire ad hoc du tribunal arbitral, notifiée aux parties. Par le fait de la notification les parties renoncent à toute autre notification ou dépôt à la charge du tribunal arbitral. Cependant l'original de la sentence est conservé par le Directeur Général de l'ASECNA et sous sa responsabilité.

Article 18

La sentence arbitrale est définitive. Elle ne peut faire l'objet de corrections que pour des erreurs matérielles qui n'affectent ni le fond ni le droit. Elle n'est susceptible d'aucun recours sauf en interprétation et en révision devant le même tribunal arbitral et selon la procédure d'introduction d'une requête ordinaire.

ANNEXE I ² - SERVICE MINIMUM
(Application de l'article 5 du statut unique du Personnel)

Article 1^{er} : Obligation de l'Agence

L'ASECNA a l'obligation d'assurer en cas d'émeutes, de mutineries, de grève ou d'autres circonstances pouvant amener des perturbations affectant les services de l'Agence, un minimum de Sécurité de la Navigation Aérienne en raison de la particularité de sa mission et du caractère multinational de ses activités.

Article 2 : Service minimum

En cas de grève, un service minimum sera assuré pour le fonctionnement continu des Centres d'Information en Vol (CIV), la sécurité des installations, des vols en détresse, des vols humanitaires et des évacuations sanitaires.

Le tableau des effectifs pour ce service minimum est joint en annexe.

Article 3 : Services essentiels

En cas de grève et en dehors du fonctionnement des CIV, de la sécurité des installations, des vols en détresse, des vols humanitaires et des évacuations sanitaires, il peut être organisé sur les plates-formes aéroportuaires touchées, d'autres services essentiels de portée nationale.

Article 4 : Réquisition des agents

Les agents qualifiés pour assurer les services visés aux articles 2 et 3 seront réquisitionnés à l'initiative de l'ASECNA par l'Etat du lieu du conflit.

Notification sera faite aux intéressés avec copie aux bureaux des organisations syndicales impliquées dans le conflit.

Article 5 : Obligation de préavis

Avant tout déclenchement d'un mouvement de grève, l'organisation ou les organisations syndicales impliquées dans le conflit notifient aux autorités de l'Agence et à celles des Etats d'emploi concernés, les secteurs d'activités touchés par le mouvement et les travailleurs devant l'observer.

Lorsque le conflit n'a pas sa source à l'ASECNA, le délai de préavis est celui fixé par les textes législatifs et réglementaires des Etats membres concernés.

En cas de conflit interne à l'ASECNA, un délai de préavis de dix (10) jours au moins doit être observé.

² Version adoptée par Résolution n° CM 97 XXXIII – 3 du Comité des Ministres de tutelle tenue à Antananarivo le 24 juin 1997.

Article 6 : Conciliation

En cas de conflit collectif pouvant aboutir à un arrêt concerté de travail, l'une des parties peut saisir la Commission d'Interprétation et de Conciliation de l'ASECNA conformément aux dispositions des articles 80 et 81 du Statut Unique du personnel et de l'annexe G dudit statut.

La Commission statue dans un délai maximum de trente (30) jours à compter de la date de la saisine.

La saisine de cette commission avant l'expiration du délai de préavis entraîne automatiquement la suspension du mot d'ordre de grève pour la période de conciliation.

La commission, au besoin, pourra faire recours à un ou plusieurs experts.

Si la conciliation aboutit, un procès-verbal de conciliation est dressé, signé par les deux parties et transmis au Directeur Général de l'ASECNA. Ce procès-verbal vaut transaction et est exécutoire.

En cas de désaccord, le différend collectif est alors soumis aux procédures légales en vigueur dans l'Etat où s'est produit le conflit collectif.

Article 7 : Mutineries

En cas d'émeutes, de mutineries ou autres circonstances d'effet équivalent, l'ASECNA prend en accord avec l'Etat concerné, des dispositions pour assurer la sécurité des agents en service ou réquisitionnés et celle des installations.

**TABLEAU DES EFFECTIFS RELATIF AU SERVICE MINIMUM
ANNEXE I DU STATUT UNIQUE DU PERSONNEL**

I / AERODROME AVEC CIV

A/ DAKAR

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- CIV	2
- BIA / BP	1
- CAT	1
- TWR	1
- BNI	1
- SSIS	5 (4 pompiers + 1 chef d'équipe)
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	1
- OBS	1
- CRT	1
- CRPZ	1
TECHNICIENS DE MAINTENANCE	
- RADIO (Dakar, Rufisque, Yembeul)	3
- COMMUTATION	1

- ELECTRICIENS	2
- MAINTENANCE METEO	1
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	1
TOTAL	23

B/ BRAZAVILLE

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- CIV	2
- BIA / BP	1
- CAT	1
- TWR	1
- BNI	1
- SSIS	5 (4 pompiers + 1 chef d'équipe)
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	1
- OBS	1
- CRT	2
TECHNICIENS DE MAINTENANCE	
- RADIO	3
- COMMUTATION	1
- ELECTRICIENS	2
- MAINTENANCE METEO	1
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	1
TOTAL	23

C/ ANTANANARIVO

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- CIV	2
- BIA / BP	1
- CAT	1
- TWR	1
- BNI	1
- SSIS	5 (4 pompiers + 1 chef d'équipe)
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	1
- OBS	1
- CRT	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- RADIO	2
- COMMUTATION	1
- ELECTRICIENS	2
- MAINTENANCE METEO	1
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	1
TOTAL	21

D/ NIAMEY

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- CIV	2
- BIA / BP	1
- CAT	1
- TWR	1
- SSIS	5 (4 pompiers + 1 chef d'équipe)
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	1
- OBS	1
- CRT	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- RADIO	2
- COMMUTATION	1
- ELECTRICIENS	2
- MAINTENANCE METEO	1
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	1
TOTAL	20

E/ NDJAMENA

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- CIV	2
- BIA / BP	1
- CAT	1
- TWR	1
- SSIS	5 (4 pompiers + 1 chef d'équipe)
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	1
- OBS	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- RADIO	3
- COMMUTATION	1
- ELECTRICIENS	2
- MAINTENANCE METEO	1
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	1
TOTAL	20

II / AERODROMES AVEC SIV

A/ ABIDJAN

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- CIV	1
- BIA / BP	1
- CAT	1
- TWR	1
- SSIS	5 (4 pompiers + 1 chef d'équipe)
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	1
- OBS	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- RADIO	2
- COMMUTATION	1
- ELECTRICIENS	2
- MAINTENANCE METEO	1
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	1
TOTAL	18

B/ LIBREVILLE

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- CCR/SIV	1
- BIA / BP	1
- CAT	1
- TWR	1
- SSIS	5 (4 pompiers + 1 chef d'équipe)
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	1
- OBS	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- RADIO	1
- COMMUTATION	1
- ELECTRICIENS	2
- MAINTENANCE METEO	1
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	1
TOTAL	17

III / AERODROMES SANS CIV

A/ DOUALA

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- CCR	<i>1</i>
- BIA / BP	<i>1</i>
- CAT	<i>1</i>
- TWR	<i>1</i>
- SSIS	<i>5 (4 pompiers + 1 chef d'équipe)</i>
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	<i>1</i>
- OBS	<i>1</i>
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- RADIO	<i>1</i>
- COMMUTATION	<i>1</i>
- ELECTRICIENS	<i>2</i>
- MAINTENANCE METEO	<i>1</i>
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVÉ	<i>1</i>
TOTAL	<i>17</i>

B/ LOME

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- BIA / BP	<i>1</i>
- CAT	<i>1</i>
- TWR	<i>1</i>
- SSIS	<i>5 (4 pompiers + 1 chef d'équipe)</i>
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	<i>1</i>
- OBS	<i>1</i>
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- RADIO	<i>1</i>
- COMMUTATION	<i>1</i>
- ELECTRICIENS	<i>2</i>
- MAINTENANCE METEO	<i>1</i>
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVÉ	<i>1</i>
TOTAL	<i>16</i>

C/ COTONOU

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- BIA / BP	<i>1</i>
- CAT	<i>1</i>
- TWR	<i>1</i>
- SSIS	<i>5 (4 pompiers + 1 chef d'équipe)</i>

SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	1
- OBS	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- RADIO	1
- COMMUTATION	1
- ELECTRICIENS	2
- MAINTENANCE METEO	1
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	1
TOTAL	16

D / BAMAKO

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- BIA / BP	1
- CAT	1
- TWR	1
- SSIS	5 (4 pompiers + 1 chef d'équipe)
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	1
- OBS	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- RADIO	1
- COMMUTATION	1
- ELECTRICIENS	2
- MAINTENANCE METEO	1
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	1
TOTAL	16

E/ BANGUI

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- BIA / BP	1
- CAT	1
- TWR	1
- SSIS	5 (4 pompiers + 1 chef d'équipe)
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	1
- OBS	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- RADIO	1
- COMMUTATION	1
- ELECTRICIENS	2
- MAINTENANCE METEO	1

DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	<i>1</i>
TOTAL	16

F/ OUAGADOUGOU

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- BIA / BP	<i>1</i>
- CAT	<i>1</i>
- TWR	<i>1</i>
- SSIS	<i>5 (4 pompiers + 1 chef d'équipe)</i>
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	<i>1</i>
- OBS	<i>1</i>
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- RADIO	<i>1</i>
- COMMUTATION	<i>1</i>
- ELECTRICIENS	<i>2</i>
- MAINTENANCE METEO	<i>1</i>
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	<i>1</i>
TOTAL	16

G/ MALABO

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- BIA / BP	<i>1</i>
- CAT	<i>1</i>
- TWR	<i>1</i>
- SSIS	<i>5 (4 pompiers + 1 chef d'équipe)</i>
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	<i>1</i>
- OBS	<i>1</i>
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- RADIO	<i>1</i>
- COMMUTATION	<i>1</i>
- ELECTRICIENS	<i>2</i>
- MAINTENANCE METEO	<i>1</i>
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	<i>1</i>
TOTAL	16

H/ NOUAKCHOTT

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- BIA / BP	1
- CAT	1
- TWR	1
- SSIS	5 (4 pompiers + 1 chef d'équipe)
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	1
- OBS	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- RADIO	1
- COMMUTATION	1
- ELECTRICIENS	2
- MAINTENANCE METEO	1
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVÉ	1
TOTAL	16

IV / AUTRES AERODROMES

A/ BOBO DIOULASSO

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- BIA / BP	1
- TWR	1
- SSIS	3
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	1
- OBS	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- ELECTRONICIEN	1
- ELECTRICIENS	2
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVÉ	1
TOTAL	11

B/ GAO

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- BIA / BP	1
- TWR	1
- SSIS	3
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION / OBS	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- ELECTRONICIEN	1

- ELECTRICIENS	2
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	1
TOTAL	10

C/ GAROUA

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- BIA / BP	1
- TWR	1
- SSIS	4
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	1
- OBS	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- ELECTRONICIEN	1
- ELECTRICIENS	2
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	1
TOTAL	12

D/ MAHAJANGA / TOAMASINA

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- BIA / BP	1
- TWR	1
- SSIS	4
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	1
- OBS	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- ELECTRONICIEN	1
- ELECTRICIENS	2
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	1
TOTAL	12

E/ NOUADHIBOU

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- BIA / BP	1
- TWR	1
- SSIS	3
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION / OBS	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- ELECTRONICIEN	1
- ELECTRICIENS	2

DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	1
TOTAL	10

F/ POINTE NOIRE

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- BIA / BP	1
- TWR	1
- SSIS	4
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	1
- OBS	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- ELECTRONICIEN	1
- ELECTRICIENS	2
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	1
TOTAL	12

G/ PORT - GENTIL

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- BIA / BP	1
- TWR	1
- SSIS	4
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION	1
- OBS	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- ELECTRONICIEN	1
- ELECTRICIENS	2
DIVERS	
- CHAUFFEUR DE RELEVE	1
TOTAL	12

H/ SARH

SERVICE ATS	NOMBRE AGENTS PAR QUART
- BIA / BP	1
- TWR	1
- SSIS	3
SERVICE METEO	
- VMA / PREVISION / OBS	1
TECHINCIENS DE MAINTENANCE	
- ELECTRONICIEN	1

<i>- ELECTRICIENS</i>	<i>2</i>
<i>DIVERS</i>	
<i>- CHAUFFEUR DE RELEVE</i>	<i>1</i>
<i>TOTAL</i>	<i>10</i>

**ANNEXE J – CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE
(Application des articles 1 et 71 du statut unique du personnel)**

Article 1 : Modes de recrutement

Le Directeur Général peut conclure avec certains travailleurs des pays membres de l'ASECNA des contrats à durée déterminée pour l'exécution d'un ouvrage déterminé ou la réalisation d'une entreprise dont la durée est fixée à l'avance, ou des contrats à durée déterminée dont le terme est subordonné à un évènement futur et certain mais dont la date ne peut être connue avec exactitude par les parties lors de la conclusion du contrat.

Article 2 : Dossier de candidature

Toute personne candidate à un emploi, ou à un contrat de travail, à durée déterminée à l'ASECNA, doit fournir les pièces suivantes :

1. Une demande dûment signée par le postulant ;
2. Un curriculum Vitae ;
3. Un extrait d'acte de naissance ou de jugement supplétif en tenant lieu ;
4. Un extrait de livret de famille, ou une fiche familiale d'état civil ;
5. Un certificat de nationalité ;
6. Un certificat de domicile ;
7. Un certificat médical datant de moins de trois mois ;
8. Un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois ;
9. Les copies certifiées conformes des diplômes obtenus, le cas échéant les attestations des stages effectués et les certificats de travail des précédents employeurs.

Article 3 : Durée

La durée du contrat de travail à durée déterminée à l'ASECNA est fixée à trois (3) ans au maximum.

Toutefois on ne peut conclure plus de deux contrats successifs, ni renouveler plus d'une fois un contrat à durée déterminée.

Le recrutement donne lieu à l'établissement d'un contrat écrit, ou d'une décision d'engagement, à durée déterminée.

La décision ou le contrat proposé à l'agent est signé par le Directeur Général ou par son représentant après visa du Contrôleur Financier.

Ce contrat ou décision indique notamment :

- La nationalité ;
- Le domicile ;
- La catégorie de référence d'engagement ;
- La date et la durée de l'engagement ;
- Les éléments de calcul de la rémunération ;
- Son lieu d'affectation ;
- Sa situation de famille.

Article 4 : Rémunération

Le travailleur recruté par contrat à durée déterminée perçoit le salaire de base de sa catégorie de référence d'engagement, ainsi que certaines primes et indemnités liées à l'emploi.

Article 5 : Conditions d'emploi

Le Directeur Général peut décider d'affecter ou de muter à l'intérieur d'un Etat le travailleur lié par un contrat à durée déterminée, ou de lui confier une mission temporaire devant être exécutée à l'intérieur ou à l'extérieur des territoires des Etats membres de l'Agence.

Le régime de congé et de permissions d'absence est celui appliqué à l'ASECNA.

Le statut unique du personnel de l'ASECNA ne s'applique pas dans son ensemble aux travailleurs recrutés par contrat à durée déterminée. Cependant certaines dispositions de ce statut, jointes en annexe, et qui concernent les articles 2 à 5, 21, 34, à 36, 42, 44, 58 à 62, 71, seront applicables à ces travailleurs et figureront dans leur contrat de travail.

Article 6 : Expiration ou rupture du contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée prend fin de plein droit à l'expiration de la durée prévue, ou en cas de faute lourde de l'agent.

ANNEXE K – FIXATION DE L'AGE DE CESSATION D'ACTIVITE PAR CORPS DE METIERS
(Application de l'article 78 du statut unique du personnel)

Article 1 : Cessation d'activité à 55 ans

L'âge de cessation d'activité est fixé à 55 ans pour les corps de métiers figurant dans le tableau ci-après :

Corps du personnel de la navigation aérienne et de la météorologie	Corps du personnel de génie civil	Corps du personnel administratif, comptable et financier	Corps du personnel navigant
<ul style="list-style-type: none"> ✓ pompiers d'aérodrome ✓ chef de manoeuvre ✓ préparateur d'hydrogène 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ électricien froid ✓ plombier ✓ jardinier ✓ peintre bâtiment ✓ manoeuvre ✓ menuisier ✓ gardien / concierge ✓ maçon ✓ tôlier ✓ soudeur 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ planton 	

Article 2 : Cessation d'activité à 60 ans

L'âge de cessation d'activité est fixé à 60 ans pour les corps de métiers figurant dans le tableau ci-après :

Corps du personnel de la navigation aérienne et de la météorologie	Corps du personnel de génie civil	Corps du personnel administratif, comptable et financier	Corps du personnel navigant
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ingénieur de la navigation aérienne : option exploitation ✓ ingénieur de la navigation aérienne : option électronique / informatique ✓ ingénieur de la météorologie ✓ ingénieur : option informatique 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ingénieur de génie civil ✓ architecte ✓ dessinateur / tireur de plans ✓ métreur ✓ technicien supérieur de génie civil : option 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ agent et cadre administratif et financier ✓ aide comptable, comptable et cadre comptable ✓ médecin ✓ juriste 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ pilote ✓ autres personnels navigants techniques

<ul style="list-style-type: none"> ✓ingénieur : option électricité ✓technicien supérieur AIS ✓technicien AIS ✓technicien supérieur de la navigation aérienne : option CA et contrôleur de navigation aérienne ✓technicien supérieur de la navigation aérienne : option E/I ✓technicien supérieur de la météorologie ✓technicien supérieur : option sécurité incendie ✓chef de brigade ✓technicien supérieur : option informatique ✓technicien supérieur : option électricité ✓technicien de l'aviation civile ✓technicien de la navigation aérienne : option exploitation télécommunication ✓technicien de la météorologie ✓technicien de la navigation aérienne : surveillant/centrale, CED & CRD ✓Diéséliste de centrale ✓technicien : option informatique ✓standardiste 	<p align="center">mécanique</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓technicien supérieur de génie civil : option bâtiment, piste et voirie ✓mécanicien auto ✓électricien auto ✓électricien bâtiment ✓magasinier ✓conducteur d'engin ✓chauffeur 	<ul style="list-style-type: none"> ✓infirmier ✓sage-femme ✓assistant social ✓Instructeur des écoles ✓Archiviste ✓documentaliste ✓secrétaire ✓agent courrier ✓offsettiste 	
---	---	---	--