

Projet de loi n° 895 modifiant la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'État

<i>Type</i>	Projet de loi
<i>Dépôt au Conseil National</i>	12 décembre 2011
<i>Commission saisie</i>	Intérêts Sociaux et Affaires Diverses
<i>Thématiques</i>	Fonction publique ; Fonction publique civile et militaire

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/projet/895>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Exposé des motifs

Près de trente ans après la promulgation de l'actuel Statut des fonctionnaires de l'Etat, le Gouvernement Princier, sous l'impulsion de S.A.S. le Prince Albert II qui a, en 2006, exprimé le souhait d'« *une administration ambitieuse (...) exemplaire, grâce à sa volonté de progresser* », a engagé une réflexion d'ensemble sur la modernisation de la fonction publique.

En effet, cette période a connu une profonde évolution du monde au cours de laquelle la société monégasque s'est transformée. Les attentes de la population ont évolué impliquant une meilleure qualité de service et une réponse appropriée à ses demandes spécifiques, de même que celles des serviteurs de l'Etat appelant à une gestion des ressources humaines fondée sur une approche plus personnalisée et une valorisation de leurs compétences. Les technologies de l'information et la révolution numérique ont métamorphosé le rapport à l'espace, au temps et au savoir. La sensibilité aux risques, qui contraint à une écoute plus attentive et à une communication plus transparente, s'est affirmée.

Surtout, l'exigence pour la fonction publique de faire preuve d'une efficacité accrue, même si elle n'est pas nouvelle, s'est considérablement intensifiée ces dernières années, sous l'influence de nombreux facteurs d'ordre culturel, démographique, technique ou encore économique.

Des facteurs qui résultent, en fait, des enjeux auxquels l'administration monégasque doit, comme bien d'autres systèmes de fonction publique étrangers, faire face aujourd'hui, qu'il s'agisse des appréciations critiques couramment formulées à l'encontre de son fonctionnement (délais excessifs, inadéquation des horaires, procédures complexes) ou tenant à l'image stéréotypée du fonctionnaire, du renouvellement démographique ou de l'élévation constante du niveau de formation et de qualification de son personnel, de l'évolution significative de l'environnement juridique national et international ou encore de l'intensification de la concurrence économique internationale.

Dans un tel contexte, comment, dès lors, ne pas s'interroger sur la pertinence du régime actuel de la fonction publique et son évolution ?

La réflexion engagée par le Gouvernement Princier au sujet de la fonction publique ne pouvait cependant être conduite sans s'intégrer dans une approche plus large portant sur les services publics, sujet qui, loin d'être l'affaire de quelques experts ou des seuls fonctionnaires, concerne et intéresse la société toute entière.

A cet égard, en plaçant au cœur de l'action gouvernementale les objectifs de modernisation de la Principauté et d'attractivité du pays tels que définis dans Sa « *feuille de route* » de juillet 2010, le Prince Souverain a renouvelé Son aspiration que la fonction publique mais, plus largement, les services publics se soumettent à l'exigence d'une efficacité renforcée : la performance et la fiabilité des services publics (éducation, organismes de régulation, appareil judiciaire, système de santé, moyens de communication et de transport) ne s'avèrent-elles pas, en effet, pour l'attractivité d'un pays, de plus en plus décisives pour les choix des investisseurs ?

C'est donc dans cette perspective que le Gouvernement Princier a lancé un grand plan de modernisation de l'administration lors d'un séminaire tenu le 11 avril 2007.

Identifiés grâce à des démarches entreprises au cours des mois précédents au sein de l'administration (groupes de travail exploratoires, forum de discussion mis en place en intranet) et à destination des usagers (sondages et enquêtes d'opinion sur l'image du service public monégasque), de nombreux chantiers de réflexion ont, à cette occasion, été formellement ouverts : amélioration des conditions d'accueil et de fonctionnement des services recevant du public, simplification des procédures administratives, optimisation de la communication externe et interne, adaptation des règles d'organisation aux exigences de la gestion des ressources humaines et, bien sûr, actualisation du *corpus* législatif et réglementaire concernant la situation juridique des fonctionnaires et agents non titulaires de l'Etat.

Dans ce cadre, six groupes de travail thématiques, composés de personnalités qualifiées de l'administration et de représentants des différents départements ministériels ont été constitués, en mai 2007, lesquels se sont réunis régulièrement pendant plusieurs mois pour débattre et remettre des propositions sur les grandes questions posées (Formation professionnelle et communication / Statut des fonctionnaires et agents de l'Etat / Déconcentration budgétaire/ Administration électronique / Procédures courantes internes / Conditions de travail, recrutement, promotion).

Trois autres séminaires devaient, par la suite, se tenir annuellement : le 31 mars 2008, le 16 avril 2009 et le 9 mars 2010.

Destinées à réaliser la synthèse des avancées du processus de modernisation de l'administration et à présenter les actions encore à venir, ces grandes conférences ont constitué, pour l'ensemble des personnels de l'Etat, fonctionnaires et non titulaires, un événement majeur de la vie administrative.

Et pour cause, le mouvement global de modernisation qui a ainsi touché la fonction publique et les services publics monégasques a permis, en l'espace de cinq ans, la mise en œuvre d'importants changements à l'égard tant de la qualité et de l'efficacité du service rendu au public que de la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique.

Sur le plan de la qualité de service, les principales avancées ont concerné :

- l'ouverture des services administratifs au public de manière continue entre 9h30 et 17 h ;
- l'amélioration des espaces d'accueil du public dans les locaux administratifs ;

- la rationalisation des procédures administratives destinée à simplifier les démarches administratives et à en raccourcir les délais ;
- l'obligation imposée à l'administration de motiver ses décisions depuis le vote, par le Conseil National, de la loi n° 1.312 du 29 juin 2006 relative à la motivation des actes administratifs ;
- le renforcement des droits de l'administré dans sa relation avec l'administration résultant de l'Ordonnance Souveraine n° 3.413 du 29 août 2011 qui a notamment complété le régime des recours administratifs, consacré la médiation comme nouveau mode de règlement des différends entre l'administration et ses administrés, réglementé l'accès aux documents administratifs et aux archives publiques et conféré une base légale au développement de l'« *administration électronique* » ;
- l'accessibilité à l'information administrative et à des documents officiels grâce au développement de l'« *administration électronique* » qui s'est traduit par la refonte du portail internet du Gouvernement qui, gérée par la nouvelle « *Direction de l'Administration Electronique et de l'Information des Usagers* » instituée en février 2011, permet d'ores et déjà la consultation et le téléchargement d'une centaine de formulaires administratifs ;
- l'accessibilité au droit qui a été facilitée et rendue possible à distance avec la création du site internet « *legimonaco.mc* », ainsi que le lancement officiel, en février 2011, d'un « *Code monégasque* » lequel, dans un format compact, procède à la publication de la Constitution monégasque, de tous les textes codifiés ainsi que d'une vaste sélection de lois et de règlements, rangés notamment au sein d'un onglet « *Droit administratif* » ;
- l'institution, en août 2011, d'une « *Inspection Générale de l'Administration* » placée auprès du Ministre d'Etat et ayant pour mission notamment de contrôler le bon fonctionnement des services de l'Etat et de procéder à des opérations d'évaluation des politiques publiques, afin de toujours mieux répondre aux attentes et aux sollicitations des administrés.

Mais les usagers n'ont pas été les seuls à profiter du mouvement de modernisation. Les personnels des administrations de l'Etat ont également bénéficié de l'adaptation des règles de gestion de la fonction publique aux exigences de la gestion des ressources humaines.

La fonction publique est une entreprise de personnel ; sa richesse essentielle réside dans les femmes et les hommes qui la composent, leurs compétences, leur motivation, leur formation, leur efficacité.

C'est pour renforcer tous ces atouts que de nouveaux outils de gestion ont vu le jour destinés à permettre un meilleur pilotage pour l'ensemble de la fonction publique.

A cet égard, et dans l'architecture administrative actuelle, s'il revient au Ministre d'Etat, chargé de la direction des services exécutifs en vertu de l'article 44 de la Constitution, de veiller au respect des principes régissant le Statut des fonctionnaires, celui-ci se trouve désormais assisté, pour l'exercice de ses compétences, par une nouvelle Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique.

Instituée par l'Ordonnance Souveraine n° 1.635 du 30 avril 2008, cette direction, dont les missions ont été complétées et l'organisation modernisée afin d'identifier plus clairement ses domaines d'intervention (ressources humaines en général - action administrative et juridique - formation et communication), constitue le service administratif chargé de la mise en œuvre de la politique générale de gestion des ressources humaines.

Sur ce dernier point, et dans le prolongement du renforcement du rôle de la nouvelle direction de la fonction publique, de nouveaux outils de gestion ont été mis en place depuis 2008 en faveur des personnels de l'Etat qui ont eu trait à :

- la création de nouvelles fiches signalétiques et de poste destinées à rendre les recrutements et les mouvements de personnels plus transparents ;
- l'introduction de l'évaluation des fonctionnaires au moyen d'entretiens annuels individuels donnant l'occasion d'un dialogue avec la hiérarchie autour des résultats obtenus sur l'année passée, les objectifs à venir et les axes d'action ou de progrès ;
- la mise en place des « *horaires dynamiques* » qui, basés sur le double principe de plages horaires de travail obligatoires dans la journée et de possibilités de récupération de demie-journées de repos en cas d'heures supplémentaires, ont permis d'assurer plus de souplesse dans l'organisation du travail ;
- la mise en œuvre d'un plan de formation professionnelle des personnels de l'Etat sans précédent – le budget consacré à la formation ayant augmenté de 20 % chaque année entre 2007 et 2010 grâce à l'appui du Conseil National - ce qui a ainsi permis à 1500 fonctionnaires et agents de suivre des actions de formation professionnelle représentant un total de plus de 2000 journées de formation ;
- la possibilité pour chaque fonctionnaire et agent de l'Etat d'accéder par voie électronique à des données personnelles concernant sa situation administrative au sein d'une rubrique de l'intranet dénommée « *mon espace personnel* » ;
- la création du Journal de l'Administration (JDA), outil de communication interne ayant pour vocation de présenter la vie et l'actualité de l'administration au travers des différents départements ministériels et services ;
- l'adoption de mesures à caractère plus social destinées à améliorer la situation économique des personnels (revalorisation des « *bas salaires* » en 2008, avancements exceptionnels intervenus à la même époque, introduction en 2009 du « *pass restaurant* »)

Au cœur de tous ces aspects, la rénovation du régime juridique de la fonction publique occupe, naturellement, une place fondamentale au sein de l'action réformatrice entreprise par le Gouvernement.

La première des préoccupations exprimées par les personnels administratifs lors de l'enquête interne menée en 2009 avait trait, en effet, à la réforme de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'Etat.

Comme toute réforme de grande ampleur, celle-ci a été préparée et conduite en plusieurs étapes : groupes exploratoires de travail (2007), cellule de rédaction d'un avant-projet (2009), création d'un groupe de travail mixte composé de représentants du Conseil National et du Gouvernement (2010) chargé, en amont, d'aboutir à la finalisation d'un avant-projet de texte de consensus.

Le processus d'élaboration qui s'est achevé avec le dépôt formel du projet de loi sur le bureau de l'Assemblée aura nécessité une importante coordination de l'action des services de l'Etat, notamment celui en charge des Affaires Législatives, de l'Inspection Générale de l'Administration et de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique.

Le temps de la réflexion s'explique non seulement par la spécificité de la matière (multiplicité des sources, développement de pratiques de gestion en marge des textes, complexité des principes à concilier) mais, surtout, par le fait que la réforme de l'« *espace statutaire* » a impliqué de s'interroger aussi sur la place, corrélative, d'un « *espace contractuel* », à partir des ambitions qui ont pu être légitimement conçues en faveur des agents non titulaires de l'Etat.

Les agents non titulaires de l'Etat occupent, en effet, une place très importante dans les différents services de l'administration, puisque environ 50 % des emplois de l'Etat sont actuellement pourvus par des agents contractuels, tandis que, dans certains services, ce pourcentage est même très largement supérieur.

A cet égard, l'orientation majeure qui a guidé les travaux de rénovation du régime juridique de la fonction publique a consisté à considérer le Statut comme la modalité principale de l'emploi public, le contrat comme une modalité nécessaire et complémentaire.

C'est donc à partir de cette idée directrice qu'a été élaboré le projet de loi modificatif de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'Etat lequel, pour la première fois dans l'histoire administrative monégasque, énonce, d'une part, le principe d'une exclusivité d'emploi des Monégasques pour prétendre à la qualité de fonctionnaire et, d'autre part, définit les cas de recours aux agents non titulaires de l'Etat.

Cette double affirmation tend, plus fondamentalement, à traduire le double objectif qu'a entendu poursuivre le Gouvernement par rapport à l'évolution du régime juridique de la fonction publique, à savoir confirmer la priorité d'accès à la fonction publique aux Monégasques mais également conférer une plus grande sécurité aux personnes qui ne pourraient prétendre au statut de fonctionnaire.

En effet, et à la différence de nombreux systèmes de fonction publique étrangers comme celui de la France, le législateur de 1975 n'avait pas subordonné l'entrée au service de l'Etat à une exigence de nationalité.

Pour des raisons tant historiques que démographiques, des étrangers pouvaient ainsi être nommés fonctionnaires titulaires.

Toutefois, si le Statut de 1975 ne comportait aucune exclusivité de fonction pour les nationaux, en accord avec le Conseil National, et par mesure générale, le Gouvernement, au début des années 80, n'a plus procédé à la titularisation de personnels non monégasques, à l'exception de ceux employés à la Direction des Services Judiciaires et à la Direction de la Sécurité Publique.

Sans doute, le moment est-il venu, dans le cadre de la modernisation du Statut des fonctionnaires de l'Etat, d'inscrire, au sein même de la loi n° 975, la condition de nationalité pour être fonctionnaire et ce, dans le droit fil de l'évolution récente des relations avec la France qui ont, de leur côté, abouti à la reconnaissance du principe que « *Les emplois publics en principauté reviennent aux ressortissants monégasques* » (Convention du 8 novembre 2005 destinée à adapter et à approfondir la coopération administrative entre la République française et la Principauté, article 3, rendue exécutoire par l'Ordonnance Souveraine n° 2.021 du 19 décembre 2008).

Cette confirmation législative de la priorité d'accès des nationaux à la fonction publique prend corps dans le projet de loi, d'abord, au sein des nouvelles règles liées aux modalités de recrutement des fonctionnaires : celles-ci posent, désormais, le principe de soumettre le recours à un agent non titulaire de l'Etat à la condition qu'aucun Monégasque ne soit en mesure d'occuper le poste en qualité de fonctionnaire ; par ailleurs, lors des concours, en présence de candidats monégasques et étrangers, est affirmé le principe que le lauréat sera fonctionnaire ou agent non titulaire selon qu'il sera ou non monégasque.

La priorité d'accès au niveau du recrutement se trouve par ailleurs confortée dans le Statut par le biais de dispositifs nouvellement introduits par le projet de loi destinés à rendre, pour les Monégasques, plus attractive, plus mobile et plus protectrice la carrière des fonctionnaires.

Plus attractive avec, par exemple, la reconnaissance législative du recrutement des élèves fonctionnaires, un régime réservé aux jeunes diplômés monégasques attirés par une carrière dans la fonction publique, ou les nouvelles règles d'avancement destinées à mieux récompenser la valeur professionnelle des fonctionnaires.

Plus mobile, dès lors que les changements d'emploi ou d'affectation seront facilités grâce aux « *emplois de mobilité de l'Etat* », à la nouvelle position statutaire de « *mise à disposition* » ou aux possibilités, pour les fonctionnaires justifiant d'une certaine ancienneté dans leur poste, d'accéder, par la voie de la mobilité, non plus seulement à un emploi d'une catégorie supérieure mais également, désormais, à un poste au sein de la même catégorie d'emploi.

Plus protectrice, enfin, avec notamment l'affirmation dans la loi d'une garantie d'emploi en cas de suppression de poste, l'introduction de la procédure de reclassement pour inaptitude physique et de celle du mi-temps pour raison thérapeutique, le maintien des prestations sociales dans des hypothèses où elles n'étaient pas accordées ou l'ouverture aux hommes de la « *disponibilité parentale* », jusqu'alors réservée aux femmes fonctionnaires.

Quant au second objectif de la réforme de la fonction publique lié à la sécurité du personnel contractuel, s'il n'appartient pas au Statut de 1975 lui-même de traiter directement de la situation d'emploi des agents non titulaires de l'Etat, le projet de loi, en renvoyant explicitement à l'ordonnance souveraine le soin de prévoir les règles générales applicables aux agents non titulaires, comme l'autorise l'article 51 de la Constitution, marque une avancée importante en ce qu'il dote ainsi la fonction publique contractuelle, pour la première fois, d'un ancrage, de nature législative, susceptible de lui conférer désormais, au côté de la fonction publique statutaire, toute sa légitimité.

Ainsi, le présent projet de loi vise, en définitive, à doter la fonction publique d'un régime juridique adapté aux besoins actuels et futurs de la Principauté.

Dans une conjoncture économique et budgétaire difficile, encore marquée par la gravité de la crise financière internationale, la voie de la réforme et de la modernisation de la gestion de près de 10 % de la population active de la Principauté, voulue par le Gouvernement Princier, constitue assurément une option ambitieuse, voire même audacieuse.

Dans ce sens, le Gouvernement Princier a choisi, et ce depuis quelques années déjà, de consacrer un important investissement dans sa fonction publique, plus précisément dans ses modes d'organisation comme dans les moyens matériels et intellectuels susceptibles d'assurer sa stabilité et de stimuler son dynamisme et son efficacité.

Il s'est alors agi de réformer, mais sans compromettre l'essentiel de ce qui correspond à ce pourquoi un Statut de la fonction publique a été voulu et construit au fil du temps.

Car en effet, un des traits saillants qui est ressorti des études et des travaux menés sur la rénovation du régime de fonction publique, a été le très fort attachement de tous, fonctionnaires et usagers, au modèle monégasque de fonction publique, caractérisé par les principes fondamentaux définis dans la loi statutaire, destinés à soumettre les fonctionnaires à un régime particulier de droits et obligations dérogeant aux règles du droit commun du travail, à garantir à tous les usagers la possibilité de bénéficier d'une administration intègre et impartiale, chargée d'assurer le fonctionnement continu du service public, et de permettre, à tous les fonctionnaires, d'assumer leurs missions dans le seul intérêt du service, sans s'exposer à des risques d'arbitraire, de vindicte ou de favoritisme.

C'est pourquoi, si la réforme du Statut a parfois été perméable à certaines solutions issues du secteur privé, c'est bien à la singularité de la situation des fonctionnaires, qui trouve son fondement dans le lien indissociable qui les unit au service public, qu'elle a entendu faire référence, en choisissant, par la même, de s'incarner dans un projet de loi non pas abrogatif mais plutôt modificatif de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires de l'Etat.

Sous le bénéfice de ces considérations d'ordre général, le présent projet de loi appelle les observations ci-après.

Le projet de loi comprend cinquante huit articles qui peuvent être présentés de la manière suivante :

- les treize premiers concernent les dispositions générales du Statut figurant au titre premier de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 ;
- les articles 14 à 22 intéressent, quant à eux, les conditions de recrutement des fonctionnaires, c'est-à-dire le titre II de la loi n° 975 ;
- les articles 23 à 25 traitent de la Commission de la fonction publique et des commissions paritaires dont le régime relève du titre III de la loi précitée ;
- les articles 26 à 29 affectent les dispositions relatives à la rémunération des fonctionnaires et aux prestations sociales dont ils bénéficient (titre IV) ;
- les articles 30 à 32 concernent le déroulement de la carrière (titre V) ;
- les articles 33 à 36 s'intéressent au régime disciplinaire des fonctionnaires institué par le titre VI de la loi n° 975 ;
- les articles 37 à 49 comportent d'importantes dispositions relatives aux positions statutaires des fonctionnaires et à leurs congés administratifs et de maladie définis au titre VII ;
- les articles 50, 51 et 52 modernisent les règles d'affectation inscrites au titre VIII de la loi n° 975 ;
- les articles 53 à 58 modifient diverses dispositions figurant aux deux derniers titres de la loi, le titre IX consacré à la cessation de fonction et le titre X comportant les dispositions relatives à l'entrée en vigueur de la loi modificative du Statut.

L'article premier consacre le principe fondamental selon lequel la qualité de fonctionnaire est désormais réservée aux personnes de nationalité monégasque, en ajoutant un alinéa spécialement rédigé en ce sens à l'article 2 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975.

Cependant, conformément à la tradition et à la place particulière qu'occupe l'impératif de protection de l'ordre public dans le contexte de la Principauté, la possibilité de nommer et de titulariser des non-monégasques aux seuls emplois de la Sûreté Publique et de la Maison d'Arrêt relatifs à la sécurité et à l'ordre public se trouve confortée par une disposition législative spécifique.

L'article 2 modifie l'article 3 de la loi du 12 juillet 1975 afin de faire correspondre le texte à une réalité de la pratique puisque la catégorie D n'est plus retenue dans les classifications en cours.

L'article 3 crée trois nouveaux articles destinés à reconnaître, au plan législatif, l'engagement, à titre contractuel, de personnes appelées à occuper des emplois permanents de l'Etat.

Parce que la règle fondamentale consiste, comme le rappelle l'article 3-1 nouveau, en ce que les emplois permanents de l'Etat seront occupés par des fonctionnaires conformément au modèle monégasque de fonction publique statutaire, c'est-à-dire par des agents titulaires recrutés par concours, qui font carrière dans l'administration et qui sont placés vis-à-vis de celle-ci dans une situation statutaire et réglementaire, il est apparu

nécessaire de prévoir, au sein même des dispositions applicables aux fonctionnaires, une dérogation afin de permettre précisément le recours à des personnels rattachés à l'Etat par un lien de nature contractuelle.

Si le recours à des agents contractuels a toujours été admis dans les faits comme par la jurisprudence du Tribunal Suprême, l'article 3-1 offre désormais un ancrage, de nature législative, consacrant sa légitimité et conférant à cette modalité de l'emploi public une sécurité juridique accrue.

Entendue comme une exception au principe du recrutement de fonctionnaires monégasques pour occuper des emplois permanents de l'Etat, la possibilité d'engager du personnel contractuel fait, dès lors, l'objet d'un encadrement strict.

Ainsi, dans le respect de la priorité nationale à l'embauche, l'article 3-1 précise que des agents contractuels ne pourront être engagés que si aucune personne de nationalité monégasque ne remplit les conditions requises pour occuper l'emploi en qualité de fonctionnaire.

En outre, et au-delà de la condition tenant à l'absence de candidat monégasque pour occuper le poste, l'article 3-2 énumère limitativement les cas où l'administration peut faire appel à des contractuels : pour remplacer des fonctionnaires qui n'assurent pas momentanément leurs fonctions ou les assurent à temps partiel, ou pour remplacer d'autres agents contractuels.

Enfin, il a paru nécessaire de fixer le régime de l'engagement contractuel de ces personnels non monégasques en leur accordant le bénéfice de dispositions réglementaires, pour asseoir, comme précédemment indiqué, la sécurité juridique souhaitée dans ce domaine par le Gouvernement.

Tel est l'objet de l'article 3-3 qui reconnaît, au plan législatif, le bénéfice pour le personnel contractuel de l'Etat de dispositions générales « à caractère statutaire » lesquelles seront prévues par ordonnance souveraine comme le permet l'article 51 de la Constitution.

L'article 4 modifie l'article 5 de la loi n° 975 qui, à l'instar de ce que prévoit l'article 12 du titre I du Statut français, vise à prévenir les nominations à des emplois non vacants, ou en surnombre.

Le concept de nullité de la décision retenu dans le projet de loi a été préféré à celui d'interdiction retenu par le Statut actuel, afin de mieux caractériser la conséquence de telles nominations. La terminologie « *nulle et de nul effet* », utilisée par la jurisprudence, apporte une précision par rapport à l'actuel Statut en ce que les nominations en cause ne sont pas simplement irrégulières mais juridiquement inexistantes.

L'article 5 crée un nouvel article 5-1 au sein de la loi n° 975 dont l'objet est d'introduire une garantie nouvelle d'emploi pour le fonctionnaire qui voit son poste supprimé. Les conditions de la nouvelle affectation du fonctionnaire seront celles prévues dans le cadre de la mutation (article 67 du Statut actuel). Si cette garantie pouvait antérieurement résulter du deuxième alinéa de l'article 2, il a cependant été jugé préférable de l'exprimer légalement, une mutation n'étant souvent actuellement perçue que comme une sanction. La nouvelle affectation d'un fonctionnaire dont l'emploi est supprimé constitue ainsi une garantie qui distingue le fonctionnaire d'un agent contractuel : celui-ci n'est pas titulaire d'un grade lui donnant vocation à occuper un emploi permanent.

L'article 6 modifie l'article 7 de la loi n° 975 en ce qu'il étend la portée de l'interdiction pour les fonctionnaires de prendre des intérêts privés de nature à compromettre leur indépendance pendant une période de deux années après leur cessation de fonction.

L'article 7 modifie l'article 8 de la loi n° 975 en supprimant les dispositions qui imposaient au fonctionnaire de déclarer au Ministre d'Etat l'activité lucrative exercée par son conjoint, jugées aujourd'hui désuètes et depuis longtemps inappliquées compte tenu du nombre important de personnes concernées.

L'article 8 modifie l'article 9 de la loi n° 975 en introduisant le terme « *missions* », plus moderne et plus proche de la réalité que l'ancienne terminologie « *tâches* », néanmoins conservée.

L'article 9 alinéa 2 est complété, *in fine*, par une disposition analogue à celle de l'article 26 du titre 1er du Statut français, permettant au fonctionnaire de désobéir à un ordre manifestement illégal et de nature à

compromettre gravement un intérêt public, ces deux conditions devant être cumulatives à la lumière de la jurisprudence française. Ces dispositions peuvent apporter une garantie particulière aux fonctionnaires qui pourraient eux-mêmes encourir des poursuites pénales, en cas d'exécution d'actes constitutifs d'une violation sérieuse des lois. Il reste que si les deux conditions ne sont pas satisfaites, le fonctionnaire qui aura refusé de se conformer aux instructions reçues pourra être poursuivi disciplinairement pour avoir désobéi, la sanction éventuellement prononcée pour désobéissance n'échappant pas toutefois à un contrôle juridictionnel.

L'article 9 modifie l'article 10 de la loi n° 975 qui traite de l'obligation de discrétion professionnelle et du secret professionnel. D'une façon générale, les fonctionnaires peuvent être déliés de leur obligation de discrétion professionnelle par une décision de l'autorité dont ils dépendent. Il est cependant apparu plus protecteur de l'intérêt du

service de placer la décision d'autorisation au niveau hiérarchique du Ministre d'Etat plutôt qu'entre les mains du chef de département intéressé tel que prévu dans le Statut actuel.

L'objectif est que le Ministre d'Etat centralise les demandes de dérogation à l'obligation de non divulgation pesant sur le fonctionnaire quant aux faits et aux informations dont il a connaissance à raison de ses

fonctions. Cette règle est d'ailleurs en correspondance avec l'article 308-1 du Code pénal qui fait référence, en matière de secret, à « *l'autorisation du Gouvernement* » pour déroger à l'obligation de non divulgation pesant sur les membres des conseils, commissions et comités consultatifs administratifs.

A titre d'exemple de dérogation, peuvent être citées les communications à des administrations étrangères (voir en ce dernier cas, l'article 2 de la Convention franco-monégasque du 8 novembre 2005, coopération administrative). Ces dérogations peuvent donc avoir un intérêt culturel ou scientifique, ou se rapporter au rayonnement de la Principauté.

Si d'éventuelles dispositions particulières devaient être prévues pour certains services, elles seront laissées à la décision du Ministre d'Etat, conformément à l'article 44 de la Constitution.

Il convient, enfin, de relever que le second alinéa de l'article 10 de la loi n° 975 - non modifié par le présent projet de loi - qui interdit toute communication « *contraire aux règlements* » de pièces ou de documents de service à des tiers a trouvé un prolongement récent dans le cadre de l'Ordonnance Souveraine n° 3.413 du 29 août 2011 portant diverses mesures relatives à la relation entre l'Administration et l'administré dont les dispositions du titre III réglementent l'accès aux documents administratifs.

Ainsi, lorsque l'accès à un document administratif sera donné, conformément à ladite ordonnance, l'interdiction prononcée par le second alinéa de l'article 10 de la loi n° 975 ne trouvera pas à s'appliquer.

L'article 10 crée un nouvel article 11 bis qui, pris en application des recommandations formulées par le Groupe d'Etats contre la corruption (GRECO) du Conseil de l'Europe tendant au renforcement des normes anticorruption, prescrit le comportement que doivent adopter les fonctionnaires face aux cadeaux et autres propositions d'avantages.

A cet égard, il est prévu que les principes figurant à l'article 11 bis pourront être précisés dans un arrêté ministériel de sorte que soit établie une correspondance entre le Statut et les dispositions réglementaires déjà en vigueur en matière de déontologie des fonctionnaires telles qu'elles résultent de l'Ordonnance Souveraine n° 3.431 du 29 août 2011 portant diverses mesures relatives à la relation entre l'Administration et l'administré (art. 58) et de l'arrêté ministériel n° 2011-468 du 29 août 2011 pris pour son application (art. 3, 4 et 5).

L'article 11 modifie l'article 13 de la loi n° 975 relatif au dossier administratif du fonctionnaire, détenu par la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique.

Une distinction terminologique est introduite entre l'accès au dossier qui implique une simple consultation et la communication du dossier qui comporte un droit de le consulter et d'en obtenir copie.

Par ailleurs, les pièces de ce dossier, aujourd'hui numérisées, seront, comme par le passé, numérotées et classées sans discontinuité dans des modalités qui seront déterminées par ordonnance souveraine. La question se pose aujourd'hui de déterminer quelles sont les pièces à inclure au dossier et celles consultables par l'intéressé. En effet, pour des raisons de confidentialité, celles faisant mention d'une autre personne ou les documents préparatoires à une décision pourraient ne pas être communiqués.

Il est donc proposé d'établir une liste de celles devant figurer au dossier individuel et consultable. Cette liste pourrait faire l'objet d'une ordonnance souveraine.

A cet égard, il est envisagé que le futur texte réglementaire prévoie notamment :

- que le dossier est consultable uniquement à la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, sans passer par la voie hiérarchique, après demande écrite de l'intéressé ;
- que tout document mentionnant une pathologie médicale ne doit pas être inclus au dossier afin de respecter le secret médical ;
- que les Services ne sont plus destinataires des arrêts de travail mais que ces derniers sont directement envoyés au Service des Prestations Médicales de l'Etat ;
- que la communication du dossier ne peut se faire qu'à la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique et qu'elle comprend aussi bien la consultation que la copie.

Est en outre à signaler le fait que les dispositions de l'article 13 de la loi n° 975 de même que celles figurant dans ses articles 46 et 47 (communication du dossier en cas de procédure disciplinaire et rectification de son contenu) ainsi que les futures mesures réglementaires ci-dessus évoquées constitueront un mode spécifique d'accès aux documents administratifs lequel, comme le prévoit l'article 28 de l'Ordonnance Souveraine n° 3.413 du 29 août 2011 sur la relation entre l'administration et l'administré, ne sera pas soumis à l'application du régime général prévu par ce texte.

Enfin, et pour assurer une meilleure protection des informations nominatives, l'article 13 de la loi de 1975 a été complété en vue d'exclure du dossier toute mention relative aux opinions syndicales, à l'orientation sexuelle, aux mœurs et aux origines raciales ou ethniques de l'intéressé.

L'article 12 modifie l'article 14 de la loi n° 975 en ce qu'il est apparu opportun d'assurer également la protection du fonctionnaire ayant cessé ses fonctions, s'agissant d'obligations à la charge de l'administration.

L'article 13 modifie l'article 17 de la loi n° 975 en introduisant, au deuxième alinéa le principe de non-discrimination tel qu'inspiré des formulations classiques utilisées, en France, par le Statut des fonctionnaires ou le Code du Travail, et ce dans le respect du droit constitutionnel monégasque qui affirme le principe d'égalité (art. 17) et du droit international (Pacte international sur les droits civils et politiques de 1966 ou Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales).

Si l'alinéa premier qui permet à l'administration de faire des distinctions qui sont exceptionnelles entre les deux sexes demeure inchangé, l'ajout du troisième alinéa a vocation à consacrer des distinctions plus générales s'agissant d'autres critères comme les aptitudes physiques ou une condition d'âge que peuvent commander des exigences liées à l'exercice de certaines fonctions (emplois au sein des services de la Sûreté Publique par exemple).

L'article 14 insère une section 1 intitulée « *Recrutement des fonctionnaires* » au sein du titre II de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, placée avant l'article 18 de ladite loi lequel est, dans le même temps, sensiblement modifié.

Il est ainsi proposé, au chiffre premier de cet article, un changement de terminologie (« *jouissance* ») qui procède de la nécessité de disposer, pour entrer dans la fonction publique, de l'ensemble des droits civils et politiques alors que la privation peut ne porter que sur certains de ces droits (voir article 27 du Code pénal). La formule négative supprimée (« *s'il a été privé* ») implique, par conséquent, de remplacer la conjonction [ou] par la conjonction [et].

Au chiffre trois, les modifications induites par les articles 15, 16 et 17 du projet de loi conduisent à ajouter la référence aux articles 20-1 et 20-2 nouvellement créés.

Enfin, l'ancienne énumération limitative des affections figurant au chiffre quatre n'est plus apparue pertinente, sauf en ce qui concerne le caractère mental de l'affection, le distinguo entre aptitude « *physique* » et aptitude « *mentale* » ayant été, en effet, considérée comme permettant de prévenir des difficultés rencontrées, en particulier, dans le recrutement des personnels occupant des emplois relatifs à la sécurité publique. Les termes « *tuberculeuse, cancéreuse, neuromusculaire* » sont donc supprimés.

L'article 15 modifie l'article 20 de la loi n° 975 en opérant le retrait des dispositions de ses deux derniers alinéas, afin d'en faire deux articles autonomes, pour mettre en exergue la volonté du Gouvernement de favoriser la mobilité et la promotion interne des fonctionnaires.

Aussi, le second alinéa de l'article 20 de la loi n° 975 devient-il l'article 20-2 (article 17 du projet de loi) lequel introduit, en plus de la règle de la promotion à un emploi de la catégorie supérieure déjà prévue en 1975, la possibilité d'accéder, au titre de la mobilité, à un emploi de même catégorie que l'emploi occupé.

Pour bénéficier de la mobilité et de la promotion interne, le fonctionnaire devra :

- remplir une condition d'ancienneté de service suffisante ;
- remplir les conditions d'aptitude nécessaires pour occuper l'emploi, lequel devra être vacant ;
- subir un examen professionnel ou bien être nommé au choix après avis de la commission paritaire et le cas échéant justifier d'une formation professionnelle.

L'article 16 crée, quant à lui, un article 20-1 dont l'objet est de consacrer un dispositif de recrutement par concours consistant à faire concourir l'ensemble des candidats déclarés nationaux et non monégasques, les lauréats se voyant conférer à l'issue des épreuves le statut de fonctionnaire ou d'agent contractuel selon leur nationalité. Ce dispositif peut être compris par la formule « *une entrée et une double sortie* ».

Envisagé par le Gouvernement en 1999 mais non retenu à l'époque motif pris de son caractère discriminatoire, le dispositif est aujourd'hui possible grâce à l'introduction dans le Statut de la condition de nationalité monégasque pour être fonctionnaire.

L'article 18 insère un nouvel article 20-3 qui reprend, pour l'essentiel, les dispositions actuelles du troisième alinéa de l'article 20 du Statut en mettant en exergue que les règles concrètes d'organisation des procédures de recrutement par voie externe ou interne relèvent de l'ordonnance souveraine.

L'article 19 modifie l'article 21 de la loi n° 975 afin de rendre effectif l'objectif d'allègement des procédures de recrutement par voie de concours en supprimant la formalité de l'arrêté ministériel pour fixer la composition des jurys de concours.

Plus précisément, il est envisagé de supprimer, pour l'organisation des concours, la formalité de l'« *arrêté ministériel* » - qui implique une délibération du Conseil de Gouvernement, la transmission au Prince Souverain et la signature expresse du Ministre d'Etat - en lui substituant une « *décision* » du Ministre d'Etat. Cette décision pourrait alors faire l'objet d'une délégation de signature au profit du Directeur des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique.

Le principe de hiérarchie des normes implique toutefois que la délégation de signature du Ministre d'Etat soit prévue par un texte du même niveau que celui qui lui attribue ses compétences.

Pour éviter d'introduire au sein du Statut cette notion de « *délégation de signature* », il est décidé de supprimer toute référence à l'arrêté ministériel dans le Statut et de renvoyer à l'ordonnance souveraine d'application le soin d'organiser la substitution des formalités (arrêté ministériel en décision du Ministre d'Etat).

Autrement dit, s'agissant, en somme, de ne plus recourir à des arrêtés ministériels mais à des décisions du Ministre d'Etat, ces dernières ne seront donc prévues que dans l'ordonnance souveraine.

A cette fin, l'article 9 (premier et dernier alinéas) et l'article 12 (premier alinéa) de l'ordonnance souveraine d'application du Statut seront modifiés dans le sens du remplacement de la formalité de l'arrêté ministériel par celle d'une simple décision du Ministre, en vue de l'organisation d'une délégation de signature.

Enfin, de manière plus formelle, l'expression « *ayant concouru* » a été retenue au premier alinéa afin de prévenir toute confusion entre les candidats admis à concourir (ceux autorisés par l'administration à se présenter aux épreuves) et les candidats effectivement reçus au concours (ceux ayant passé les épreuves et par la suite classés par le jury).

L'article 20 modifie l'article 22 de la loi n° 975 traitant de la période du stage.

Dans un souci d'égalité des sexes, il est apparu souhaitable de ne pas réserver aux seules femmes stagiaires le bénéfice d'une disponibilité spéciale comme le prévoit l'article 63 du Statut des fonctionnaires lequel renvoie en réalité à l'article 46-2° de l'actuelle ordonnance souveraine d'application du Statut (article 46 : « *La mise en disponibilité sur demande du fonctionnaire est prononcée par arrêté ministériel dans les conditions ci-après :*

[...] – 2° pour une période d'une durée de six ou de douze mois, susceptible d'être renouvelée dans les conditions requises pour l'obtenir, lorsqu'elle est demandée par une femme fonctionnaire en vue d'élever un enfant âgé de moins de cinq ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus ;

[...] »).

Cette disponibilité « *spéciale* » devient la disponibilité « *parentale* » prévue désormais au deuxième alinéa de l'article 63, l'objectif poursuivi étant de conférer, sans discrimination, à tous les fonctionnaires le bénéfice de ce droit.

Afin de prendre en compte notamment l'hypothèse d'un agent qui au cours de son stage ne remplirait plus les conditions exigées pour occuper le poste, il a été décidé dans un souci d'harmonisation de reprendre, dans le Statut des fonctionnaires, la formule retenue par l'article 16 de la loi n° 1.228 du 10 juillet 2000 portant Statut des Greffiers laquelle a préféré la notion de « *conditions d'exercice de leur fonction* » à celle de « *conditions d'aptitude requises* ».

L'article 21 modifie l'article 23 de la loi n° 975 en n'exigeant plus que l'ordonnance souveraine de nomination et de titularisation du stagiaire fixe également le classement indiciaire et ce, afin de répondre à un souci de discrétion quant à la situation pécuniaire de l'intéressé.

L'article 22 crée une nouvelle section 2 intitulée « *Recrutement des élèves fonctionnaires* » au sein du titre II de la loi n° 975 et qui, placée à la suite de l'article 24, comporte trois articles portant les numéros 24-1, 24-2 et 24-3.

Depuis plusieurs années, l'administration se montre soucieuse de faciliter aux jeunes Monégasques leur entrée dans la fonction publique.

Après avoir envisagé à cette fin des contrats d'engagement, la réflexion s'est portée sur un mode de recrutement basé sur des concours périodiques destinés non pas à pourvoir immédiatement des postes permanents, mais à conférer d'abord aux candidats retenus la titularisation dans un grade d'élève fonctionnaire à l'issue d'un stage théorique et pratique.

Dénommé communément « *le vivier* », le recrutement des élèves fonctionnaires ainsi que les périodes de formation qui suivent auraient pu être réglés par ordonnance souveraine conformément à l'article 51 de la Constitution. Toutefois, le stage des fonctionnaires étant déjà régi par la loi (articles 22 et 23 du Statut), il a semblé préférable d'organiser également par voie législative le stage des élèves fonctionnaires et de prévoir en outre, dans le but d'une meilleure lisibilité de leur régime juridique, des dispositions relatives à leur titularisation en qualité d'élève fonctionnaire avant leur nomination dans un emploi permanent de l'Etat.

L'article 24-1 définit le niveau de formation supérieure dont les jeunes Monégasques doivent bénéficier pour être admis à concourir, leur succès aux épreuves du concours leur conférant alors la qualité d'élève fonctionnaire stagiaire pour autant qu'ils remplissent, au moment de leur nomination en cette qualité par arrêté ministériel, les conditions de droit commun de l'article 18 du Statut.

Une condition d'âge est toutefois introduite pour pouvoir postuler aux concours d'élève fonctionnaire, à savoir moins de trente ans, étant observé que, pour élargir au maximum les candidatures, la date à laquelle l'âge du candidat devrait être apprécié sera celle d'ouverture du concours.

L'article 24-2 se borne à reprendre, pour les élèves fonctionnaires stagiaires, les dispositions générales prévues à l'article 22 du Statut actuel concernant les autres stagiaires.

Enfin, l'article 24-3 consacre la création d'un nouveau grade pour les élèves fonctionnaires titulaires qui leur est conféré sans qu'ils soient pour autant nommés dans un emploi permanent de l'Etat.

La titularisation marque, en effet, le début d'une période durant laquelle les élèves fonctionnaires pourront éventuellement suivre une formation complémentaire à celle reçue au cours du stage et ce jusqu'à ce qu'ils puissent être nommés par voie interne dans un emploi vacant.

L'article 23 modifie l'article 26 de la loi n° 975 en ouvrant une possibilité pour le Ministre d'Etat de se faire représenter lors des réunions de la Commission de la Fonction Publique. C'est pourquoi, la formule « *ou son représentant* » a été substituée à celle « *d'un Conseiller de Gouvernement désigné par lui* » afin d'assurer une plus grande souplesse de gestion en cohérence par ailleurs avec le renforcement récent du rôle de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique. Ainsi tout en ne privant pas le Ministre d'Etat de sa faculté de désigner, comme auparavant, un Conseiller de Gouvernement, le Statut lui permettra désormais également de se faire représenter par un chef de service.

L'article 24 modifie l'article 27 de la loi n° 975 en ajoutant la référence aux dispositions de l'article 47 dans la mesure où celles-ci prévoient expressément la consultation de la Commission de la Fonction Publique chaque fois que le fonctionnaire formule une demande tendant à l'effacement d'une sanction disciplinaire figurant à son dossier.

L'article 25 modifie le deuxième alinéa de l'article 28 de la loi n° 975 en supprimant la référence à l'article 8 dont les dispositions en cause sont supprimées et en ajoutant la référence à l'article 37 dans la mesure où les nouvelles dispositions que celui-ci comporte, qui se substituent à l'article 35 du Statut actuel, prévoient la communication aux commissions paritaires compétentes de l'appréciation annuelle motivée relative à l'activité professionnelle du fonctionnaire.

L'article 26 modifie l'article 30 de la loi n° 975 qui impose actuellement de classer le stagiaire à la classe ou à l'échelon du début de l'échelle indiciaire afférente à son emploi.

Dorénavant, il pourra être attribué au stagiaire un traitement indiciaire correspondant à une classe ou à un échelon déterminé, c'est-à-dire autre que celui du début de l'échelle, la règle initiale prévue en 1975 étant toutefois conservée de manière subsidiaire au sein d'un nouvel alinéa.

Par ailleurs, il est apparu opportun de mentionner au premier alinéa de l'article 30 l'existence de « *primes* » pour tenir compte de l'exacte composition de la rémunération des fonctionnaires, l'Etat ayant mis en place un certain nombre d'avantages pécuniaires valant supplément de rémunération (prime de vacance, prime de fin d'année, titre restaurant...).

L'article 27 comporte un renvoi aux dispositions générales de l'article 33 de la loi n° 975 et modifie l'article 31 de celle-ci en vue d'introduire, à l'instar de ce qui est prévu dans d'autres pays, un principe de résidence à Monaco pour le bénéfice de certaines prestations au profit des fonctionnaires retraités, notamment pour régler des difficultés pratiques qu'engendre la prise en charge d'actes accomplis à l'étranger, ne relevant pas de la nomenclature monégasque.

Cette condition de résidence, introduite au deuxième alinéa de l'article 31, s'avère sans incidence sur la situation des pensionnaires de la résidence du Cap Fleuri, un accord conclu entre la République française et la Principauté de Monaco prévoyant spécifiquement que l'admission au Cap Fleuri n'emporte aucun changement dans la domiciliation habituelle du pensionnaire.

Il est apparu, en revanche, souhaitable comme consacrant une importante avancée sociale, de maintenir le droit aux prestations et aux avantages visés aux chiffres 1° et 2° de l'article 31 pour les fonctionnaires qui se verraient placés en « *disponibilité parentale* », c'est-à-dire autorisés à ne plus exercer leurs fonctions afin d'élever un enfant de moins de cinq ans ou atteint d'une infirmité, d'une maladie ou d'une incapacité grave, ainsi que pour ceux placés en disponibilité dans l'attente d'un reclassement pour inaptitude physique.

L'article 28 modifie l'article 33 de la loi n° 975 en remplaçant, sur un plan grammatical, le futur de l'indicatif par le présent de l'indicatif étant donné que diverses dispositions législatives et réglementaires, antérieures au Statut, sont encore en vigueur (loi n° 486 du 17 juillet 1948 relative à l'octroi des allocations pour charges de famille, des prestations médicales, chirurgicales et pharmaceutiques aux fonctionnaires de l'Etat et de la Commune, Ordonnances Souveraines n° 4.739 du 22 juin 1971 et n° 3.387 du 22 janvier 1947 relatives respectivement au régime des prestations dues aux salariés et aux prestations médicales, chirurgicales et pharmaceutiques allouées aux fonctionnaires, agents et employés de l'ordre administratif).

L'article 29 modifie l'article 34 de la loi n° 975 concernant le contrôle médical périodique des fonctionnaires, afin de faire correspondre le texte à la réalité.

Ainsi, la nouvelle rédaction supprime le terme de « *contrôle* » dès lors qu'est consacrée, conformément à la pratique, l'intervention d'un médecin du travail, dénommé « *praticien de la médecine préventive* », lequel n'effectue jamais de contrôle, domaine relevant des attributions d'un autre professionnel de santé, le médecin-conseil de l'administration.

Les notions de visites et d'exams médicaux ont donc été privilégiées, en même temps que le qualificatif « *périodique* » a été supprimé du fait de l'application difficile de cette ancienne disposition s'agissant d'organiser, à intervalles fixes, de tels exams, compte tenu de l'évolution des effectifs ; en outre, il est apparu intéressant de pouvoir réserver une possibilité d'instituer, ultérieurement par voie réglementaire, divers exams médicaux, non seulement périodiques, mais aussi ponctuels ou systématiques selon la nature des fonctions et par mesure de prévention.

L'article 30 modifie l'intitulé du titre V de la loi n° 975 dont la structure évolue également afin de donner une reconnaissance législative à l'importance de la formation et de l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire au cours de sa carrière : il est ainsi proposé d'abandonner le vocable « *avancement* » au profit de celui de « *carrière* ».

La carrière, qui peut se définir comme le temps compris entre la nomination et la cessation définitive des fonctions durant lequel le fonctionnaire est susceptible d'accéder à divers grades, permet en effet de mieux introduire les trois piliers fondamentaux à partir desquels doivent s'envisager les procédés juridiques destinés à assurer aux fonctionnaires des perspectives d'avenir et une progression hiérarchique dans leur parcours professionnel, à savoir « *la formation professionnelle* » (Section 1), « *l'évaluation de l'activité professionnelle* » (Section 2) ainsi que « *l'avancement* » proprement dit (Section 3).

S'agissant de la première section, le principe de la formation professionnelle des fonctionnaires est affirmé au sein d'un nouvel article 35, sous l'angle d'un droit ouvert, tout au long de la carrière, pour permettre un perfectionnement dans l'exercice des fonctions et également favoriser la mobilité.

En pratique, le suivi des formations proposées par la Direction des Ressources Humaines et de la Formation et de la Fonction Publique continuera de s'effectuer dans le cadre des autorisations exceptionnelles d'absence (article 49

troisième alinéa du Statut actuel) dont les règles prévues dans l'ordonnance souveraine d'application du Statut pourront être aménagées à cet effet (article 24 chiffre 4° de l'ordonnance souveraine d'application du Statut).

Par ailleurs, il est apparu important d'ajouter que les fonctionnaires auront à suivre des actions de formation professionnelle au regard des nécessités du service dans lequel ils exercent leurs fonctions ou, plus généralement, dans l'intérêt de l'administration.

La section 2, introduite par l'article 31 du projet de loi, concerne l'évaluation de l'activité professionnelle dont le régime est désormais prévu par un nouvel article 35-1.

Dans le cadre de la modernisation de l'administration, le Gouvernement Princier a mis en place, depuis le mois de février 2008, un nouvel outil de gestion des ressources humaines qui s'appuie sur l'ordonnance souveraine d'application du Statut (article 16) : l'entretien annuel d'évaluation-appréciation.

Le processus engagé en 2008 modernise les conditions d'élaboration de l'appréciation portée par les responsables hiérarchiques sur les personnels relevant de leur autorité lesquelles se caractérisent par une place faite au dialogue entre le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique et par une plus grande transparence dans le déroulement de la procédure d'évaluation.

L'article 35-1 introduit dans la loi de 1975 les nouvelles règles d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires, s'agissant de prévoir des garanties essentielles.

A ce titre, il est décidé de mentionner :

- l'obligation de réaliser un entretien annuel (al. 2) ;
- la garantie d'une communication de l'évaluation au fonctionnaire et la possibilité pour celui-ci de formuler des observations (al. 2) ;
- le principe selon lequel la fiche d'évaluation constitue une pièce administrative versée au dossier du fonctionnaire (al. 3).

Quant à la section 3 traitant de l'avancement des fonctionnaires, l'article 32 modifie les articles 36 et 37 de la loi n° 975 dans un objectif général d'une meilleure reconnaissance des mérites professionnels.

Il est ainsi proposé de ne plus mentionner à l'article 36 le caractère absolu de la notion de continuité de l'avancement de classe ou d'échelon afin de pouvoir y déroger, à l'article suivant, en permettant le bénéfice éventuel d'un « *saut de classe* » ou d'un « *saut d'échelon* ».

En effet, afin de donner une portée significative à la réforme du système d'évaluation des fonctionnaires ainsi qu'une meilleure reconnaissance des mérites et de leur valeur professionnelle, il est prévu que l'appréciation de l'activité professionnelle, portée dans le cadre de l'article 35-1, puisse aboutir à ce que soient proposées des réductions d'ancienneté pour gravir non plus seulement un échelon ou une classe mais simultanément deux classes ou deux échelons.

La mention du caractère continu du gravisement de classes ou d'échelons se retrouve, quant à elle, réintroduite à l'article 37 du Statut mais associée au critère de l'ancienneté afin de mieux marquer les deux caractéristiques de l'avancement à l'ancienneté : son automaticité d'une part, et le fait qu'il s'agit du passage d'un échelon ou d'une classe vers celui ou celle immédiatement supérieur, d'autre part.

Il peut être incidemment signalé que les formules rédactionnelles proposées, au premier alinéa de l'article 37, permettent à l'administration de décider qu'une mesure d'avancement à l'ancienneté pour un fonctionnaire prendra effet antérieurement à la date anniversaire de son entrée dans la fonction publique.

Par ailleurs, si le critère de la valeur professionnelle du fonctionnaire a vocation, depuis l'origine du Statut, à n'entraîner qu'un effet positif sur l'avancement par des réductions d'ancienneté, il apparaît aujourd'hui envisageable de prévoir, en sens inverse, des possibilités de majoration de la durée de service requise pour prétendre à l'avancement.

Tel est l'objet du nouveau deuxième alinéa de l'article 37. L'idée est ici de mieux individualiser les personnes au sein d'un même service qui, ayant vocation à bénéficier de l'avancement à l'ancienneté à la même date, ne produisent pas la même qualité de travail ou n'obtiennent pas les mêmes résultats et qui, par conséquent, n'ont pas le même « *mérite* » quant à la reconnaissance de leur ancienneté.

Conséquence du droit statutaire à un avancement à l'ancienneté, tous les fonctionnaires, quelle que soit leur « *manière de servir* » sont assurés d'obtenir des améliorations successives de leur situation au cours de leur carrière en bénéficiant d'un avancement à l'ancienneté. Autrement dit, même les fonctionnaires les plus « *mal évalués* » sont promus. Cette situation demeure avec la nouvelle proposition.

Toutefois, en rallongeant l'ancienneté de quelques mois pour prétendre à un avancement, ces fonctionnaires ne seront plus promus à l'ancienneté normale à l'instar de leurs collègues plus méritants, mais désormais « *en différé* » par rapport à ceux-ci, après avoir effectué leurs majorations de durée de service.

Le but poursuivi étant de lutter contre des effets de démotivation dus à l'uniformisation de l'application de la règle, il est apparu légitime qu'une valeur professionnelle insuffisante puisse être désormais mieux prise en considération sur un plan personnel au moment où l'on s'interroge sur la façon de récompenser les services rendus par les fonctionnaires et de distinguer leur « *manière de servir* ».

De plus, figurant à l'origine au sein de l'article 35 de la loi, le principe d'une communication aux commissions paritaires de l'appréciation motivée, qui est distincte de la fiche d'entretien, est déplacé au sein de l'article 37, tout comme le renvoi à l'ordonnance d'application du Statut s'agissant de déterminer les conditions dans lesquelles cette communication peut s'effectuer (articles 17 et 18 de l'Ordonnance Souveraine n° 6.365 de 1978 : proposition d'avancement de grade, communication des fiches d'appréciation par le Directeur des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, requête du fonctionnaire...).

A cet égard, il est important de préciser qu'il n'y a pas de lien d'automaticité nécessaire entre la fiche d'entretien et le processus d'avancement, compte tenu des autres impératifs devant entrer en ligne de compte, tels le nombre de postes vacants ou les quotas budgétaires.

L'article 33 modifie les articles 41 et 42 de la loi n° 975 relatifs aux sanctions disciplinaires.

Il est apparu, en effet, inopportun de conserver le système actuel conduisant à ce que certaines sanctions (avertissement et blâme) puissent être prononcées par le chef de service sans inscription au dossier du fonctionnaire, laissant ainsi dans l'ignorance de celles-ci la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique.

Considérant que toute sanction formelle mérite d'être officialisée et donc inscrite au dossier, ce d'autant plus qu'un chef de service peut souhaiter y faire référence à un moment donné, il est décidé d'introduire le principe de la généralisation de l'inscription au dossier pour toutes les sanctions quelle que soit leur nature (nouveau deuxième alinéa de l'article 41).

Par voie de conséquence, la disposition spécifique aux avertissements et aux blâmes donnant lieu à une inscription au dossier, figurant au premier alinéa de l'article 42, est modifiée.

Ce dispositif rigoureux ne supprime naturellement pas, cependant, la possibilité d'admonestations ou de mises en garde prononcées verbalement par le chef de service et qui, n'étant pas communiquées à la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique, demeureront à la connaissance exclusive de l'intéressé et du chef de service.

En outre, il convient de retenir la décision du Ministre d'Etat plutôt que celle du « *Conseil de Gouvernement* » pour prononcer les mesures disciplinaires prévues au deuxième alinéa de l'article 42 (exclusion temporaire de fonction pour une durée de trois mois, abaissement de classe ou d'échelon, rétrogradation ou encore si ces mesures n'impliquent pas une modification de l'ordonnance souveraine de nomination) puisqu'il incombe au Ministre d'Etat d'assurer la direction des services exécutifs de l'Etat, conformément à l'article 44 de la Constitution, et de veiller, selon l'article 25 de la loi n° 975, à l'application du Statut.

L'article 34 modifie l'article 43 de la loi n° 975 en supprimant l'apparente contradiction de la rédaction d'origine (troisième alinéa) entre l'obligation imposée par l'Administration de statuer dans les quatre mois de la décision de suspension et la faculté reconnue dans le même temps à l'administration d'y déroger. C'est pourquoi une formulation plus neutre a été privilégiée (« *L'administration dispose (...)* »).

Il est également apparu nécessaire de prévoir qu'à l'expiration du délai de quatre mois, le droit à percevoir l'intégralité du traitement et le droit au remboursement des retenues sur traitement, dérogeant à la règle du service fait (article 30 du Statut), ne peut pas impliquer corrélativement le rétablissement du fonctionnaire dans ses fonctions. Autrement dit, le fonctionnaire, bien que percevant à nouveau l'intégralité de son traitement, demeure suspendu.

Par ailleurs, le Gouvernement a souhaité maintenir ici le principe selon lequel la situation du fonctionnaire faisant l'objet de poursuites pénales ne sera réglée qu'après que la juridiction pénale saisie aura définitivement statué, se démarquant par la même d'une solution différente adoptée pour le statut des magistrats.

Si les spécificités de la fonction de magistrat (catégorie d'emploi, nature des missions dans la société, effectif réduit) ont pu, à cet égard, justifier l'adoption de dispositions particulières tenant au caractère exceptionnel des poursuites pénales exercées contre le personnel judiciaire, le Gouvernement a estimé, pour la généralité des emplois de fonctionnaires, devoir conserver le lien entre l'issue de l'action publique et le règlement définitif de la situation administrative de l'intéressé.

L'article 35 modifie l'article 46 de la loi n° 975 dans un souci de sécurité juridique, en précisant que la notification de l'avis du conseil de discipline prend la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal.

L'article 36 modifie l'article 47 de la loi n° 975 relatif à l'effacement des sanctions et fautes disciplinaires.

Il est proposé, à cet égard, de raccourcir les délais au terme desquels le fonctionnaire peut formuler une demande de suppression des sanctions figurant à son dossier : de cinq à trois ans s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme, de dix à cinq ans s'il s'agit d'une autre sanction.

L'idée d'une suppression automatique de la sanction n'a cependant pas été retenue, le principe d'une demande expresse de la part du fonctionnaire tendant à la suppression des mentions figurant à son dossier individuel, c'est-à-dire d'une initiative de l'intéressé, ayant été jugé plus conforme à l'idée générale de responsabilisation des agents publics dans la préservation de leurs droits.

Toutefois, est introduit le principe que la mention au dossier des sanctions disciplinaires ne pourra être supprimée que si, par son comportement général au cours des périodes prévues au premier alinéa, le fonctionnaire a donné toute satisfaction, notamment en n'ayant plus fait l'objet d'aucune autre sanction. Ainsi, il est fait ici, indirectement, référence au texte de l'article 18 du décret français n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'Etat, en vue d'introduire, en fait, une « *irrecevabilité* » de la demande formulée par un fonctionnaire dont le comportement n'aurait pas donné satisfaction depuis la sanction en cause.

L'article 37 modifie l'article 48 de la loi n° 975 qui énumère les différentes positions du fonctionnaire.

Dans un souci d'unité terminologique, il est proposé de remplacer l'expression « *service détaché* » au chiffre 2°) du premier alinéa par le terme « *détachement* » lequel se retrouve partout ailleurs dans le corps du Statut ainsi qu'au sein des dispositions de l'ordonnance d'application.

Par ailleurs, l'alinéa traitant de la disponibilité est complété afin de tenir compte du maintien des avantages, octroyés par l'article 31 du Statut, aux fonctionnaires mis en « *disponibilité parentale* » ou placés en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement pour inaptitude physique.

En outre, il est introduit un nouvel alinéa destiné à instituer la « *mise à disposition* ». Cette variante de la position d'activité constitue, en droit monégasque de la fonction publique, une nouveauté et permet à l'administration d'affecter un fonctionnaire auprès d'organismes privés ou à caractère associatif dans un but d'intérêt général.

Cette formule permet aussi le remplacement du fonctionnaire dans son poste d'origine dès lors qu'il ferait l'objet d'une nomination dans un autre emploi vacant : un « *emploi de mobilité de l'Etat* ».

Cette appellation a été choisie pour viser les actuels « *postes mobiles* » relevant de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique. Ces postes sont utilisés pour permettre l'affectation rapide d'un fonctionnaire auprès d'un service de l'Etat dont l'organigramme n'offre pas dans l'immédiat de possibilité d'accueil de fonctionnaires supplémentaires, ou auprès d'organismes extérieurs à l'administration dont le budget ne prend pas en charge la rémunération du personnel ainsi mis à sa disposition.

L'article 38 modifie l'article 49 de la loi n° 975 qui est relatif aux congés administratifs.

Afin de tenir compte de la pratique administrative, il est proposé de remplacer la mention « *jours consécutifs* » par celle de « *jours ouvrés* » (du lundi au vendredi) et de ramener ainsi de manière équivalente le nombre de jours de congés de « *trente cinq* » à « *vingt sept* », ces derniers « *ouvrés* » n'ayant plus à être « *consécutifs* ».

Il est par ailleurs apparu nécessaire de préciser que ce décompte légal correspond à l'accomplissement d'un service « à *temps plein* » afin de mieux marquer la différence entre le régime de droit commun et le régime particulier du temps partiel (article 66-4 du Statut).

Enfin, les modifications envisagées ci-dessus impliquent la suppression du deuxième alinéa de l'article 49, devenu sans objet, le fonctionnaire ayant naturellement le choix de la période de ses congés sous réserve des nécessités du service.

L'article 39 modifie l'article 50 de la loi n° 975 qui pose les principes communs applicables à tous les types de congés de maladie.

Les modifications envisagées n'affectent pas le principe du droit à congé du fonctionnaire en cas de maladie de sa part, dûment constatée, mais inscrivent désormais clairement dans la loi qu'un contrôle administratif s'exerce sur les conditions de déroulement du congé.

Par ailleurs, il a été décidé de supprimer les autres dispositions de l'article 50 concernant le maintien du traitement et la durée du congé afin, pour les préciser, de les faire figurer avec divers compléments dans deux articles distincts (article 50 bis nouveau et article 51 du Statut).

L'article 40 crée un nouvel article 50 bis qui, traitant du congé de maladie « *ordinaire* », est destiné à répondre au souhait d'encadrer dans le temps le maintien du traitement inhérent au congé de maladie pour prévenir tout abus.

Ce droit ne sera ouvert dans les conditions prévues par ce texte que durant une année pour chaque affection constatée.

Il ne fera cependant pas obstacle, en cas d'affection distincte, à ce que les droits pécuniaires liés au nouveau congé du fonctionnaire puissent être également reconnus à celui-ci dans les mêmes conditions que pour son précédent congé.

Le dernier alinéa du nouvel article 50 bis reprend les règles édictées par le second alinéa de l'article 50 d'origine de la loi de 1975.

L'article 41 modifie l'article 51 de la loi n° 975 sur un plan purement formel, en conséquence de la création du nouvel article 50 bis déjà évoqué.

L'article 42 modifie l'article 52 de la loi n° 975 concernant le congé de longue maladie.

Dès lors que le texte actuel ne prévoit ni l'intervention de la commission médicale, ni l'autorité compétente pour prononcer le congé de longue maladie, il est apparu efficient, par des dispositions inspirées de celles déjà prévues pour les congés de longue durée, d'introduire une décision consécutive à une proposition de la commission médicale compétente, prise par le Ministre d'Etat.

En outre, et pour faire correspondre le texte à la réalité, il est fait expressément mention du caractère continu ou fractionné de la durée du congé de longue maladie.

Enfin, s'agissant de la maladie qui ouvre droit au congé, la condition liée au coût des soins a été supprimée, seul le critère tenant à la longueur du traitement dans le temps ayant été considéré, aujourd'hui, comme pertinent.

L'article 43 modifie l'article 53 de la loi n° 975 sur le congé de longue durée.

Les modifications proposées répondent à une approche plus actuelle de la définition des maladies les plus graves qui doivent être retenues pour ouvrir droit au congé de longue durée.

A cet égard, il résulte de la rédaction actuelle de l'article 53, que la liste établie ne vise pas des maladies ou des affectations particulières mais plutôt des groupes de pathologies. Il est par conséquent proposé de supprimer les références aux affections tuberculeuses, cancéreuses, neuromusculaires ou mentales au profit de la formule « *affection relevant d'un groupe de pathologies* ».

S'agissant de la définition de ces groupes de pathologies qui intègrent donc des affections particulièrement graves, engageant à court ou moyen terme le pronostic vital, en l'état actuel des connaissances médicales, ou nécessitant une prise en charge thérapeutique complexe et pluridisciplinaire, il a été considéré qu'elle devait être énoncée par voie d'arrêté ministériel.

Par ailleurs, il est précisé la durée maximale de congé (cinq ans) correspondant à celle pendant laquelle un traitement est maintenu au fonctionnaire entièrement (3 ans) puis partiellement (2 ans), afin d'exclure désormais la possibilité pour l'intéressé de prétendre, au-delà de cette période, à un congé supplémentaire qui ne serait assorti d'aucune rémunération.

Par analogie avec l'article 52 du Statut sur le congé de longue maladie, il est désormais prévu que la décision prise sur proposition de la commission médicale compétente émane du Ministre d'Etat.

L'article 44 crée un nouvel article 53 bis, consacré au temps partiel thérapeutique : lorsque les membres de la commission médicale considèrent que l'état de santé du fonctionnaire est susceptible de s'améliorer par une reprise de fonctions qui ne peut s'effectuer à temps complet, ils peuvent proposer une reprise à temps partiel thérapeutique.

Le temps partiel thérapeutique est également indiqué lorsque le fonctionnaire doit faire l'objet d'une rééducation. Dans cette situation, le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement.

Le temps partiel thérapeutique doit être utilisé pour permettre une reprise à bref délai de l'emploi à temps plein. C'est pourquoi, le temps partiel thérapeutique ne peut être autorisé que pour une période maximale d'un mois, éventuellement renouvelable dans la limite de trois mois par affection ayant ouvert droit à congé de maladie.

Les articles 45 et 46 ont pour objet de refondre, à travers les nouveaux articles 54 et 54 bis, les dispositions actuelles de l'article 54 de la loi n° 975, insuffisamment protectrices du fonctionnaire devenu inapte physiquement à occuper son emploi et ce, afin de répondre en pratique aux nécessités d'un reclassement.

Il est apparu en effet important que l'Etat, en tant qu'employeur public, puisse disposer d'outils de gestion des ressources humaines comparables à ceux donnés aux employeurs du secteur privé par la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail afin de régler, dans les meilleurs conditions, la situation des fonctionnaires qui seraient frappés d'une incapacité temporaire ou définitive d'exercer leurs fonctions.

Il a donc été prévu, dans cette perspective, d'organiser une procédure permettant à l'administration de faire des propositions de reclassement pour aboutir, en accord avec le fonctionnaire et après avis des commissions compétentes (commission médicale et commission de reclassement), à une solution appropriée.

S'agissant de la rédaction de l'article 54, il est tout d'abord apparu que « *l'expiration des congés de maladie accordés* » et l'épuisement de la totalité des droits à ces mêmes congés correspondent, le plus souvent, en pratique, à la même situation : l'arrivée à son terme du droit statutaire à maladie ordinaire (3 ans et demi au total), à longue maladie (3 ans) ou à maladie de longue durée (5 ans).

Pour éviter toute ambiguïté, il a par conséquent été retenu l'expression « *Après l'épuisement de la totalité de ses droits à congés (...) le fonctionnaire (...)* ».

En outre, durant la procédure, qui ne peut excéder 6 mois, les droits pécuniaires du fonctionnaire sont préservés puisque celui-ci se voit, soit placé en disponibilité d'office s'il a épuisé ses droits statutaires à congé de maladie, soit maintenu en congé de maladie s'il lui reste le bénéfice de tels droits.

Autre avancée du dispositif, l'institution d'une commission de reclassement dont les conditions d'organisation et de fonctionnement seront fixées par voie réglementaire. En effet, l'option proposée consiste à distinguer l'avis médical d'inaptitude de la recherche d'une opportunité de reclassement.

Ainsi, intervenant à la suite du constat fait par la commission médicale sur l'incapacité du fonctionnaire d'exercer de façon permanente ses fonctions, la commission de reclassement est spécialement chargée d'examiner les possibilités de reclassement du fonctionnaire déclaré médicalement inapte.

A cet égard, le futur article 54 bis du Statut, créé par l'article 46 du présent projet, énumère les diverses propositions de reclassement que la commission peut formuler à l'intention du Ministre d'Etat lequel, en vertu du schéma institutionnel et administratif monégasque, demeure l'autorité investie du pouvoir de prononcer, au final, le reclassement.

Ainsi, la commission de reclassement peut recommander une reprise d'activité à condition qu'elle soit assortie d'un aménagement des conditions de travail (nature des tâches, temps de travail, transformation du poste de travail ou de son environnement).

La commission peut également proposer une mutation dans un autre emploi dont les missions sont compatibles avec l'état de santé du fonctionnaire. Déjà prévue au sein de l'article 54 du Statut actuel, la mesure de mutation est ici complétée par des précisions tenant aux modalités de classement du fonctionnaire dans son nouvel emploi. En application du principe général figurant à l'article 67 du Statut actuel selon lequel une mutation ne peut entraîner une

baisse de traitement, il est proposé d'ajouter que le fonctionnaire reclassé dans un emploi inférieur à celui qu'il occupait antérieurement conservera son indice d'origine jusqu'au jour où il bénéficiera, dans son nouvel emploi, d'un indice au moins égal.

La commission peut, enfin, recommander le suivi d'une formation adaptée à l'emploi pour lequel il est envisagé d'affecter l'intéressé et ce, en concordance avec les efforts importants d'ores et déjà déployés par l'administration en matière de formation professionnelle.

Il reste que la recherche d'une mesure de reclassement par l'administration s'analyse, en droit, comme une obligation de moyens et non de résultat, ainsi que l'a jugé le Conseil d'Etat français, s'agissant de la procédure de reclassement applicable aux fonctionnaires du pays voisin.

Il se peut dès lors qu'en dépit des efforts de l'administration pour rechercher une solution appropriée, aucune mesure ne soit envisageable pour le fonctionnaire lequel, en outre, est toujours en droit de refuser une mesure de reclassement. Aussi, ce n'est qu'en cas d'impossibilité ou de refus de reclassement qu'intervient alors la mise à la retraite pour invalidité.

L'article 47 modifie l'article 55 de la loi n° 975 s'agissant des fonctionnaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Sur ce point, il a paru opportun de renvoyer au dispositif général prévu pour les fonctionnaires placés en congé de maladie, en vue de leur ouvrir le bénéfice des mesures de reclassement prononcées dans le cadre de la procédure prévue aux articles 54 et 54 bis.

En outre, il est proposé d'introduire, d'une part, le principe de l'indexation de la rente temporaire d'invalidité, étant précisé que cette indexation résulte d'un taux défini et revalorisé par arrêté ministériel et, d'autre part, de formaliser la faculté de rachat selon des modalités identiques à celles appliquées dans le droit commun des accidents du travail, en l'occurrence par la loi n° 636 du 11 janvier 1958 tendant à modifier et à codifier la législation sur la déclaration, la réparation et l'assurance des accidents du travail.

Par ailleurs, la condition selon laquelle l'incapacité permanente résultant d'un accident de travail ne doit pas justifier la mise à la retraite du fonctionnaire pour bénéficier d'une rente a été supprimée dès lors que la politique sociale actuellement suivie conduit à verser une rente dans tous les cas d'incapacité permanente, que le fonctionnaire soit ou non admis à la retraite mais également qu'il soit ou non reclassé, ou encore qu'il soit ou non licencié.

Enfin, et selon le principe de source constitutionnelle selon lequel les organes consultatifs administratifs ne peuvent, *de jure*, prendre des décisions mais uniquement émettre des avis ou des propositions, il est fait mention, au dernier alinéa, des décisions prises, en la matière, par le Ministre d'Etat.

L'article 48 modifie l'article 63 de la loi n° 975 traitant de la position du fonctionnaire placé en disponibilité.

Si l'idée de moderniser les règles applicables à la situation du fonctionnaire qui décide d'arrêter de travailler pour élever un enfant est apparue nécessaire, les modifications envisagées n'ont pas pour objet de créer une nouvelle position d'activité à part entière comme c'est le cas par exemple en France avec le congé parental, mais plutôt de reconnaître cette possibilité, désormais ouverte également pour les fonctionnaires de sexe masculin, comme un aménagement de la disponibilité.

A cet égard, si la disponibilité « *parentale* » prévue au deuxième alinéa de l'article 63 de loi et les autres formes de disponibilité prévues au premier alinéa dudit article ne se distinguent pas, s'agissant de la perte du bénéfice des droits à l'avancement, un régime particulier s'applique en revanche à la disponibilité « *parentale* » en ce qui concerne notamment le maintien du droit aux prestations familiales, médicales, pharmaceutiques et chirurgicales (voir article 27 du projet de loi modifiant l'article 31 du Statut actuel).

L'article 49 crée, au sein du titre VII « *Positions* » de la loi n° 975, une quatrième partie intitulée « *D - Mise à disposition* » qui ne comporte qu'un seul article numéroté 66 bis.

Celui-ci complète les éléments de définition de ce qui constitue une nouvelle position d'activité, introduite par l'article 37 du projet de loi, en formulant les conditions essentielles d'application du nouveau dispositif qui doivent figurer dans la loi : accord préalable du fonctionnaire, durée déterminée avec possibilité de renouvellement, mise à disposition simultanément auprès de plusieurs organismes, assujettissement éventuel de l'organisme d'accueil à une obligation de remboursement de la rémunération du fonctionnaire.

Sur ce dernier point, il importe de rappeler que la mise à disposition peut être prévue pour apporter un concours financier public au fonctionnement d'une entité privée. Forme de subventionnement, le dispositif de la mise à disposition a cependant prévu l'éventualité d'un remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération du personnel ainsi « *prêté* » par l'Etat, dès lors que, les moyens financiers de cet organisme évoluant, ceux-ci pourraient permettre la prise en charge de la rémunération de ce personnel. Ces critères d'ordre purement financier pourront être prévus par voie réglementaire et donner lieu à une convention souscrite par l'organisme d'accueil auprès de l'Etat.

Comme en matière de détachement, il est proposé de renvoyer à l'ordonnance souveraine le soin de déterminer les conditions d'application de la mise à disposition comme celles concernant la nomination et l'affectation du fonctionnaire mis à disposition, celles concernant la durée et l'éventuel renouvellement de l'affectation ou celles relatives aux modalités de sa rémunération.

L'article 50 ajoute au mot « *Mutation* » du titre VIII de la loi

Dispositif

Article premier

Il est inséré, après le second alinéa de l'article 2 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, deux alinéas ainsi rédigés :

« *Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il ne possède la nationalité monégasque.*

Toutefois, les emplois de la Direction des Services Judiciaires ou de la Sûreté Publique, relatifs à la sécurité et à l'ordre public peuvent être occupés par des fonctionnaires ne possédant pas cette nationalité. »

Article 2

A l'article 3 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, les mots « *catégories C et D* » nt remplacés par les mots « *« catégorie C* ».

Article 3

Il est inséré, à la suite de l'article 3 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, trois articles numérotés 3-1, 3-2 et 3-3 rédigés comme suit :

« *Article 3-1.- Les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires.*

Les emplois permanents peuvent être également pourvus par des agents contractuels, lorsque aucune personne de nationalité monégasque ne remplit les conditions requises pour les occuper en qualité de fonctionnaire.

Article 3-2.- Des agents contractuels de l'Etat peuvent également être recrutés pour remplacer des fonctionnaires qui n'assurent pas momentanément leurs fonctions ou les assurent à temps partiel, ou pour remplacer d'autres agents.

Article 3-3.- Les dispositions générales applicables aux agents contractuels sont fixées par ordonnance souveraine. »

Article 4

L'article 5 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« *Toute nomination ou toute promotion de grade n'ayant pas pour objet de pourvoir régulièrement un emploi vacant est nulle et de nul effet. »*

Article 5

Il est inséré après l'article 5 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 un article 5-1 rédigé comme suit :

« *En cas de suppression d'emploi, le fonctionnaire est affecté dans un autre emploi dans les conditions prévues par l'article 67. »*

Article 6

Au second alinéa de l'article 7 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, après les mots « *n'exerçant plus ce contrôle* » sont ajoutés les mots « *ou qui aurait cessé d'exercer ses fonctions* ».

Article 7

Les deux derniers alinéas de l'article 8 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 sont supprimés.

Article 8

Le second alinéa de l'article 9 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« *Tout fonctionnaire, quel que soit son grade dans la hiérarchie administrative, est responsable de l'exécution des missions et des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. »*

Article 9

Au troisième alinéa de l'article 10 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 les mots « *autorisation du chef de département intéressé* » sont remplacés par les mots « *autorisation du Ministre d'Etat* ».

Article 10

Il est inséré après l'article 11 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 un article 11 bis rédigé comme suit :

« *Le fonctionnaire ne doit ni solliciter, ni accepter de cadeaux, ou tout autre avantage qui pourraient influencer ou paraître influencer sur l'impartialité avec laquelle il doit exercer ses fonctions, ou qui pourraient constituer ou paraître constituer une*

récompense en rapport avec ses fonctions. Ne sont pas concernés les cadeaux relevant de l'hospitalité ou de la courtoisie en usage.

Un arrêté ministériel détermine les conditions d'application du présent article. »

Article 11

L'article 13 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« Le dossier individuel de chaque fonctionnaire doit contenir toutes les pièces concernant sa situation administrative, numérotées et classées sans discontinuité. Une ordonnance souveraine détermine les pièces qui concernent cette situation et les modalités de tenue du dossier. Ne peut figurer au dossier aucune mention faisant état des opinions politiques, philosophiques, religieuses ou syndicales de l'intéressé, ni de données relatives à son orientation sexuelle, à ses mœurs ou à ses origines raciales ou ethniques.

Le fonctionnaire a accès à son dossier individuel dans les conditions définies par ordonnance souveraine. Il a le droit d'en obtenir communication avant l'intervention d'une des sanctions disciplinaires visées aux chiffres 3 à 7 et au dernier alinéa de l'article 41. »

Article 12

Le premier alinéa de l'article 14 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« L'administration est tenue de protéger le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire contre les menaces, outrages, injures, diffamations ou attaques de toute nature dont il peut ou a pu être l'objet dans l'exercice de ses fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice subi. »

Article 13

A l'article 17 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, il est ajouté deux alinéas rédigés comme suit :

« Aucune distinction ne peut non plus être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, philosophiques, religieuses ou syndicales, de leur orientation sexuelle, de leur état de santé, de leur handicap, de leur apparence physique ou de leur appartenance ethnique.

Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte des éventuelles exigences liées à l'exercice de certaines fonctions. »

Article 14

Il est inséré une section 1 intitulée « *Recrutement des fonctionnaires* » au sein du titre II de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, avant l'article 18 de ladite loi modifié comme suit :

« Article 18.- Nul ne peut être nommé dans l'un des emplois visés à l'article 2 :

1° s'il n'a pas la jouissance de ses droits civils et politiques ;

2° s'il n'est pas de bonne moralité ;

3° s'il n'a pas satisfait aux conditions prévues aux articles 20, 20-1, 20-2 et 21 ;

4° s'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction et s'il n'est reconnu soit indemne, soit définitivement guéri de toute affection mentale. A cet effet, l'intéressé devra produire un certificat délivré par une des commissions médicales prévues par l'article 58. »

Article 15

A l'article 20 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, les deuxième et troisième alinéas sont supprimés.

Article 16

Il est inséré dans la loi n° 975 du 12 juillet 1975 un article 20-1 rédigé comme suit :

« Le candidat retenu, de nationalité monégasque, est recruté en qualité de fonctionnaire dans le cadre des dispositions de la présente loi.

Le candidat retenu, d'une autre nationalité, est recruté, conformément aux dispositions de l'article 3-1, en qualité d'agent contractuel de l'Etat, sous réserve de l'application de l'article 2. »

Article 17

Il est inséré dans la loi n° 975 du 12 juillet 1975 un article 20-2 rédigé comme suit :

« En vue de favoriser la mobilité et la promotion interne, les fonctionnaires ayant acquis, dans leur catégorie, une ancienneté de service suffisante peuvent, s'ils remplissent les conditions d'aptitude nécessaires, être nommés à un

emploi, de même catégorie ou de catégorie supérieure, soit à la suite d'un examen professionnel, soit au choix après avis de la commission paritaire compétente instituée par l'article 28, le cas échéant, sur justification d'une formation professionnelle. »

Article 18

Il est inséré dans la loi n° 975 du 12 juillet 1975 un article 20-3 rédigé comme suit :

« L'organisation générale des concours et des examens professionnels ainsi que les conditions d'application des dispositions des articles 20, 20-1 et 20-2 sont déterminées par une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction publique. »

Article 19

A l'article 21 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 le premier alinéa est modifié comme suit :

« Des jurys de concours classent par ordre de mérite les candidats ayant concouru. »

Article 20

Au second alinéa de l'article 22 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 les mots « *de sexe féminin* » sont supprimés et le terme « *spéciale* » est remplacé par le terme « *parentale* ».

Au troisième alinéa du même article, les mots « *conditions d'aptitude requises* » sont remplacés par les mots « *conditions d'exercice de leur fonction* ».

Article 21

L'article 23 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« Nul ne peut être titularisé dans un grade avant d'avoir atteint la majorité civile visée à l'article 410-1° du Code civil. Sous cette réserve, la titularisation prend effet du jour de la nomination à titre de stagiaire ; une ordonnance souveraine porte nomination à l'emploi et titularisation dans le grade. »

Article 22

Il est inséré au sein du titre II de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, après l'article 24, une section 2 intitulée « *Recrutement des élèves fonctionnaires* », ainsi rédigée :

« Article 24-1.- En vue de pourvoir des emplois de catégorie A prévus à l'article 3, des concours sont ouverts, dans les conditions prévues aux articles 20-3 et 21, aux Monégasques âgés de moins de trente ans titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, reconnu par l'Etat de délivrance.

A l'issue du concours, la nomination, lorsqu'elle intervient, est prononcée à titre d'élève fonctionnaire stagiaire par arrêté ministériel.

Nul ne peut être nommé élève fonctionnaire stagiaire s'il ne remplit pas les conditions prévues à l'article 18.

Article 24-2.- La durée du stage et ses modalités d'organisation sont fixées par une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction publique.

Les élèves fonctionnaires stagiaires sont, pendant toute la durée du stage, régis par le présent Statut dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 22.

Les élèves fonctionnaires stagiaires qui n'accomplissent pas leur stage de façon satisfaisante sont licenciés dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 22.

Article 24-3.- A l'expiration de leur stage, les élèves fonctionnaires stagiaires sont nommés par ordonnance souveraine en qualité d'élève fonctionnaire et titularisés dans le grade correspondant.

Après une ou plusieurs affectations destinées à compléter, s'il y a lieu, leur formation administrative initiale, les élèves fonctionnaires titulaires ont vocation à occuper un emploi permanent de l'Etat.

Les conditions de leurs affectations et de leur nomination sont déterminées par ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction publique.

Les élèves fonctionnaires titulaires doivent prêter le serment prévu à l'article 19. »

Article 23

Le premier alinéa de l'article 26 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« Il est institué une commission de la fonction publique qui, placée sous la présidence du Ministre d'État ou de son représentant, comprend des représentants de l'administration et des divers syndicats de fonctionnaires ; elle peut être divisée en sections. »

Article 24

A l'article 27 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, après les mots « *au deuxième alinéa de l'article 38* », sont insérés les mots « *et à l'article 47* ».

Article 25

Le deuxième alinéa de l'article 28 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« *Chaque commission paritaire, compétente en raison de la catégorie à laquelle appartient le fonctionnaire intéressé, est obligatoirement saisie des questions d'ordre individuel résultant de l'application des articles 15, 20-2, 37, 38, 59, 63, 66, 69 et 72.* »

Article 26

Au premier alinéa de l'article 30 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, les mots « *auquel s'ajoutent des indemnités diverses* » sont remplacés par les mots « *auquel s'ajoutent des primes et des indemnités diverses* ».

Le troisième alinéa du même article est modifié comme suit :

« *Le traitement du stagiaire est celui correspondant à la classe ou à l'échelon qui lui est attribué dans l'échelle indiciaire afférente à l'emploi qu'il occupe.* »

Il est ajouté, au même article, un quatrième alinéa ainsi rédigé :

« *A défaut, l'intéressé est placé d'office dans la classe ou à l'échelon du début de l'échelle indiciaire afférente à cet emploi.* »

Article 27

L'article 31 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« *Les fonctionnaires ont droit ou ouvrent droit au profit de leurs ayants cause dans les conditions prévues à l'article 33 :*

- 1° à des prestations familiales et à des avantages sociaux ;*
- 2° à des prestations médicales, pharmaceutiques et chirurgicales ;*
- 3° à une allocation d'assistance-décès ;*
- 4° à une pension de retraite, conformément à la législation en vigueur.*

Le droit aux prestations prévues aux chiffres 1 et 2 ci-dessus est maintenu aux fonctionnaires domiciliés à Monaco après leur mise à la retraite à la condition qu'ils n'exercent aucune activité lucrative.

Le droit à ces prestations est également maintenu aux fonctionnaires qui bénéficient d'une disponibilité parentale prévue au deuxième alinéa de l'article 63 ou d'une disponibilité d'office en application de l'article 54. »

Article 28

L'article 33 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« *Les conditions générales d'attribution des prestations, des avantages sociaux et de l'allocation prévus à l'article 31 sont déterminées par la loi.*

Une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction publique en fixe les conditions d'application. »

Article 29

L'article 34 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« *Les fonctionnaires doivent se soumettre à des visites ou examens médicaux auprès d'un praticien de la médecine préventive du travail dans les conditions qui sont fixées par une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction publique.* »

Article 30

Il est inséré, au début du titre V de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 dont l'intitulé « *Avancement* » est remplacé par celui de « *Carrière* » une section 1 intitulée « *La formation professionnelle* » ainsi rédigée :

« *Section 1 – La formation professionnelle*

Article 35. - Pour lui permettre d'exercer les fonctions qui lui sont confiées dans les meilleures conditions d'efficacité, ou favoriser sa mobilité, le fonctionnaire a le droit de suivre une formation professionnelle tout au long de sa carrière.

Le fonctionnaire peut être en outre tenu de suivre une formation, en fonction des nécessités du service ou dans l'intérêt de l'administration.

Une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction publique détermine les conditions d'organisation de la formation professionnelle. »

Article 31

Il est inséré, après l'article 35 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, une section 2 intitulée « *L'évaluation de l'activité professionnelle* » ainsi rédigée :

« Section 2 - L'évaluation de l'activité professionnelle

Article 35-1. - Chaque année une appréciation motivée doit être portée par les supérieurs hiérarchiques sur les fonctionnaires placés sous leur autorité.

A cet effet, une procédure d'évaluation est organisée annuellement. Elle comporte un entretien individuel d'évaluation qui donne lieu à une fiche d'entretien communiquée au fonctionnaire qui peut la compléter par des observations.

Dans tous les cas, la fiche d'entretien est versée au dossier du fonctionnaire.

Une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction publique détermine les critères d'appréciation des mérites des fonctionnaires et les modalités de déroulement de l'entretien d'évaluation. »

Article 32

Il est inséré dans la loi n° 975 du 12 juillet 1975 une section 3 intitulée « *L'avancement* » qui comporte les articles 36 à 40 de ladite loi et dont seules les dispositions des articles 36 et 37 sont modifiées comme suit, le reste sans changement :

« Article 36.- L'avancement des fonctionnaires comporte l'avancement de classe ou d'échelon et l'avancement de grade.

Article 37.- L'avancement de classe ou d'échelon s'effectue de façon continue en fonction de l'ancienneté. Toutefois, l'appréciation motivée prévue à l'article 35-1 peut avoir pour effet de réduire l'ancienneté requise pour accéder à une classe ou un échelon supérieur, dans la limite de deux classes ou de deux échelons.

Des majorations d'un à trois mois de la durée de service requise pour accéder à une classe ou un échelon supérieur peuvent être appliquées, après avis de la commission paritaire compétente, aux fonctionnaires dont l'activité professionnelle révèle une insuffisance de résultats, d'implication ou de travail.

Les durées d'ancienneté sont fixées par une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction publique.

Les commissions paritaires compétentes ont communication de l'appréciation motivée prévue par l'article 35-1 dans les conditions fixées par ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction publique. »

Article 33

A l'article 41 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, après le chiffre « 7° la révocation », il est inséré un alinéa rédigé comme suit :

« Toute sanction disciplinaire est inscrite au dossier visé à l'article 13. »

Le premier alinéa de l'article 42 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« L'avertissement et le blâme sont donnés par le chef de service après que le fonctionnaire intéressé ait été entendu en ses explications ou, à défaut, dûment mis en mesure de les fournir.

Au deuxième alinéa du même article, les mots « sont décidées par le Conseil de Gouvernement » sont remplacés par les mots « sont prises par décision du Ministre d'Etat ».

Article 34

Le troisième alinéa de l'article 43 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« L'administration dispose d'un délai de quatre mois à compter du jour où la décision de suspension a pris effet pour régler définitivement la situation du fonctionnaire suspendu ; lorsqu'aucune décision réglant cette situation n'est intervenue à l'échéance de ces quatre mois, l'intéressé, qui demeure suspendu, reçoit à nouveau l'intégralité de son traitement, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, et a droit en outre au remboursement des retenues opérées sur son traitement.

Le quatrième alinéa du même article est modifié comme suit :

« Le même droit est ouvert au fonctionnaire qui n'a subi aucune sanction disciplinaire ou n'a été l'objet que d'un avertissement ou d'un blâme. »

Au début du dernier alinéa de l'article 43, le mot « *Toutefois* » est supprimé.

Article 35

L'article 46 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est complété d'un dernier alinéa rédigé comme suit :

« *L'avis motivé du conseil de discipline est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception postal.* »

Article 36

L'article 47 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« *Le fonctionnaire qui a fait l'objet d'une sanction disciplinaire, mais qui n'a pas été exclu des cadres, peut, après trois années s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme et cinq années s'il s'agit d'une autre sanction, introduire, par la voie hiérarchique, une demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier.*

Il ne peut être fait droit à sa demande que si, par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a fait l'objet.

Le Ministre d'Etat statue après avis de la commission de la fonction publique. »

Article 37

L'article 48 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié ainsi qu'il suit :

- a) au chiffre 2° du premier alinéa, les mots « *service détaché* » sont remplacés par le mot « *détachement* » ;
- b) après le chiffre 3° « *la disponibilité* », il est ajouté un chiffre « *4° la mise à disposition* » ;
- c) le dernier alinéa est complété par les dispositions suivantes « *, hormis ceux prévus à l'article 31 et maintenus aux fonctionnaires au titre de la disponibilité parentale ou de la disponibilité d'office prononcée dans l'attente d'un reclassement.* »
- d) un nouvel alinéa est ajouté ainsi rédigé : « *La mise à disposition est la position du fonctionnaire qui cesse d'occuper son emploi et qui, nommé dans un emploi de mobilité de l'Etat tel que défini à l'article 67-1, correspondant à son grade, continue de percevoir la rémunération y afférente mais exerce temporairement ses fonctions, dans un but d'intérêt général, hors de l'administration, dans un organisme de droit public ou privé.* »

Article 38

L'article 49 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« *Le fonctionnaire en activité a droit à un congé annuel avec traitement d'une durée minimum de vingt sept jours ouvrés pour une année de service accompli à temps plein.*

Toutefois, l'exercice de ce droit ne doit pas perturber le bon fonctionnement du service.

Les conditions dans lesquelles des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent, en outre, être accordées sont déterminées par une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction publique. Ces absences ne sont pas imputées sur le congé annuel. »

Article 39

L'article 50 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« *Lorsqu'il est mis dans l'impossibilité temporaire d'exercer ses fonctions par suite de maladie dûment constatée, le fonctionnaire est de droit en congé de maladie.*

Sur proposition motivée de la commission médicale ou du médecin-conseil de l'administration, il peut toutefois être mis fin au congé de maladie à tout moment. La décision est prise par le Ministre d'Etat. »

Article 40

Il est inséré, après l'article 50 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 un article 50 bis, ainsi rédigé :

« *Le fonctionnaire bénéficie, durant l'année qui suit le début de son congé, du maintien de son traitement pendant une durée continue ou fractionnée maximale de trois mois ; au-delà de cette période de trois mois, le traitement est réduit de moitié.*

Le congé ne peut excéder six mois.

Si, à l'expiration du congé de six mois, l'intéressé n'est pas en mesure de reprendre l'exercice de ses fonctions il peut, sur proposition du médecin conseil de l'administration, être maintenu en congé, sans toutefois que la durée de ce nouveau congé, pendant lequel il continuera à recevoir un traitement réduit de moitié, puisse excéder un an. »

Article 41

L'article 51 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« Le fonctionnaire qui, ayant épuisé la totalité de ses droits à congé de maladie prévus à l'article 50 bis, n'est pas en mesure de reprendre l'exercice de ses fonctions peut, sur proposition de la commission médicale compétente visée à l'article 58, être maintenu en congé de maladie, sans toutefois que la durée de ce nouveau congé, pendant lequel il continuera à recevoir un traitement réduit de moitié, puisse excéder deux ans. »

Article 42

L'article 52 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« Lorsqu'il est atteint d'une affection, dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, qui rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qui figure sur une liste établie par arrêté ministériel, le fonctionnaire a droit à un congé de longue maladie d'une durée continue ou fractionnée maximale de trois ans. Il conserve l'intégralité de son traitement pendant un an ; ce traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent.

La décision est prise par le Ministre d'Etat sur proposition de la commission médicale compétente.

Le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de même nature s'il n'a pas auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant au moins un an. »

Article 43

L'article 53 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« Le fonctionnaire atteint d'une affection relevant d'un groupe de pathologies défini par arrêté ministériel a droit à un congé de maladie de longue durée, qui ne peut excéder une durée continue ou fractionnée maximale de cinq ans. Ce congé lui est accordé par périodes maximales d'une année.

L'intéressé conserve pendant une durée de trois années l'intégralité de son traitement, lequel est ensuite réduit de moitié pendant les deux années suivantes.

La décision est prise par le Ministre d'Etat sur proposition de la commission médicale compétente. »

Article 44

Il est inséré, après l'article 53 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, un article 53 bis ainsi rédigé :

« Au terme de six mois consécutifs d'un congé de maladie, d'un congé de longue maladie, d'un congé de maladie de longue durée ou d'un congé accordé en application de l'article 55, le fonctionnaire peut, sur proposition de la commission médicale compétente, être autorisé, pour raison thérapeutique, à accomplir ses fonctions à temps partiel.

L'autorisation est accordée pour une période maximale d'un mois, éventuellement renouvelable dans la limite de trois mois par affection ayant ouvert droit à congé de maladie.

Le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit l'intégralité de son traitement. »

Article 45

L'article 54 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« Après l'épuisement de la totalité de ses droits à congés accordés en application des articles 50-bis, 51, 52 et 53 ou si, sur proposition de la commission médicale compétente, il est mis fin à ces congés, le fonctionnaire reconnu incapable d'exercer de façon permanente ses fonctions est dans l'attente de l'examen de sa situation :

- soit placé en disponibilité d'office, s'il a épuisé ses droits statutaires à congé de maladie ;*
- soit maintenu en congé de maladie, s'il n'a pas épuisé ces droits.*

La décision est prise par le Ministre d'Etat pour une période maximale de six mois.

La commission de reclassement, dont les conditions d'organisation et de fonctionnement sont fixées par ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction publique, examine, immédiatement saisie dans les formes prévues à l'article 27 et dans le délai fixé à l'alinéa précédent, les possibilités de reclassement du fonctionnaire. »

Article 46

Il est inséré, après l'article 54 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, un article 54 bis ainsi rédigé :

« La commission prévue à l'article précédent peut proposer au fonctionnaire inapte à occuper de façon permanente ses fonctions, les mesures de reclassement suivantes :

- la reprise de ses fonctions sous réserve de l'aménagement de ses conditions de travail ;*

- une mutation dans un emploi que son état de santé lui permettra de remplir ; lorsque cette mutation aboutit à classer le fonctionnaire à un échelon ou une classe doté d'un indice inférieur à celui qu'il détenait dans son emploi d'origine, l'intéressé conserve son indice d'origine jusqu'au jour où il bénéficie, dans son nouvel emploi, d'un indice au moins égal ;
- le suivi d'une formation adaptée à l'emploi pour lequel il est envisager de l'affecter.

La décision est prise, dans tous les cas, par le Ministre d'Etat. Lorsqu'il ne peut être proposé aucune mesure de reclassement au fonctionnaire ou si le fonctionnaire refuse le reclassement proposé, l'intéressé est admis à la retraite pour invalidité. »

Article 47

L'article 55 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« I. Le fonctionnaire victime d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, notamment lors du trajet, est, de droit, en congé. Il en est de même en cas de maladie contractée ou aggravée dans ces conditions.

Outre le remboursement intégral des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident, il conserve son traitement pendant son congé.

Lorsqu'il est mis fin au congé sur proposition de la commission médicale compétente, et lorsque celle-ci constate l'inaptitude physique permanente du fonctionnaire à occuper son emploi, il est proposé à l'intéressé l'une des mesures de reclassement prononcées selon les formes et conditions prévues aux articles 54 et 54 bis.

Lorsqu'il ne peut être proposé aucune mesure de reclassement ou si le fonctionnaire refuse le reclassement proposé, l'intéressé est admis à la retraite pour invalidité.

II. Lorsque le fonctionnaire est atteint d'une incapacité permanente résultant d'un accident survenu soit dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions soit en cas de maladie professionnelle contractée ou aggravée dans ces conditions, la commission médicale des congés de maladie et des invalidités peut proposer de lui allouer une rente dont le montant est fonction du taux d'incapacité et qui est calculée et indexée comme en matière d'accidents du travail ; cette rente est cumulable, le cas échéant, avec un traitement d'activité. Elle peut être remplacée, en totalité ou en partie, par un capital calculé selon les mêmes conditions et modalités que celles prévues par la législation relative à la déclaration, la réparation et l'assurance des accidents du travail. La décision est prise, dans tous les cas, par le Ministre d'Etat. »

Article 48

Le second alinéa de l'article 63 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« Le fonctionnaire bénéficie, en outre, d'une disponibilité parentale pour élever un enfant de moins de cinq ans ou atteint d'une infirmité, d'une maladie ou d'une incapacité grave. Celle-ci est accordée de plein droit au fonctionnaire sur sa demande. »

Article 49

Il est inséré au sein du titre VII « Positions », après l'article 66 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, une quatrième partie intitulée « D – Mise à disposition » ainsi rédigée :

« D – Mise à disposition

Article 66 bis

La mise à disposition du fonctionnaire ne peut avoir lieu qu'avec son accord et pour une durée déterminée éventuellement renouvelable. Le fonctionnaire peut être mis à disposition auprès d'un ou plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service.

La mise à disposition peut donner lieu, à la demande de l'Etat, au remboursement par l'organisme d'accueil de tout ou partie de la rémunération du fonctionnaire.

Les conditions et la durée de la mise à disposition sont déterminées par une ordonnance souveraine prise après avis de la commission de la fonction publique. »

Article 50

Il est ajouté au mot « Mutation » du titre VIII de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 les mots : « et changement d'affectation ».

Article 51

L'article 67 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« L'affectation donnée à un fonctionnaire par sa nomination à un emploi permanent peut être modifiée par voie de mutation dans un autre service à un emploi correspondant au grade dont il est titulaire.

La mutation est prononcée soit dans l'intérêt du service, soit sur demande du fonctionnaire si elle n'est pas contraire audit intérêt, soit d'office pour l'une des causes visées aux articles 54 et 55. »

Article 52

Il est inséré, après l'article 67 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, les articles 67-1, 67-2 et 67-3 ainsi rédigés :

« Article 67-1.- L'affectation donnée à un fonctionnaire par sa nomination à un emploi permanent peut être également modifiée par voie de nomination dans un emploi de mobilité de l'Etat.

Constituent des emplois de mobilité de l'Etat les emplois permanents de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction publique définis comme tels par ordonnance souveraine. La nomination dans un emploi de mobilité de l'Etat, en vue d'une nouvelle affectation, est prononcée dans l'intérêt du service. Elle peut également se substituer à une mutation pour l'une des causes visées aux articles 54 et 55.

Article 67-2.- En cas de mutation ou de changement d'affectation, le fonctionnaire intéressé ne peut recevoir un traitement inférieur à celui dont il bénéficiait antérieurement.

Article 67-3.- L'avis de vacance d'emploi prévu par l'article 2 de la loi n° 188 du 18 juillet 1934 n'est pas requis pour les postes devant être pourvus par voie de mutation dans l'intérêt du service, par l'avancement de grade prévu à l'article 38 ou en vue du reclassement prévu à l'article 54 bis. »

Article 53

A l'article 72 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, le mot « *reclassé* » figurant au premier alinéa est remplacé par le mot « *affecté* ».

Le début du dernier alinéa est également modifié et rédigé comme suit : « *L'indemnité de licenciement est versée, sous forme de capital ou par mensualités...(le reste sans changement).* »

Article 54

L'article 74 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975 est modifié comme suit :

« Sous réserve des dispositions législatives relatives à l'organisation et au fonctionnement du Conseil National, les fonctionnaires de ses services administratifs sont régis par le présent Statut.

Celui-ci régit également les fonctionnaires des services administratifs de la Direction des Services Judiciaires ; pour ces derniers, les compétences attribuées aux autorités hiérarchiques visées aux articles 8, 10, 21, 25, 28, 42 – deuxième alinéa -, 43, 45, 46, 47, 50, 52, 53, 54, 54 bis, 55 et 69 – troisième alinéa - sont cependant exercées par le Directeur des Services Judiciaires.

Pour les fonctionnaires des services diplomatiques et consulaires, les compétences attribuées aux autorités hiérarchiques visées aux articles 21, 28 et 69 – troisième alinéa - sont conférées à l'autorité de nomination. »

Article 55

A l'article 75 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, les mots « *ou de celles auxquelles elles se substituent* » sont supprimés.

Article 56

Il est inséré, après l'article 75 de la loi n° 975 du 12 juillet 1975, un article 76 ainsi rédigé :

« Les droits acquis en application de la loi n° 975 portant statut des fonctionnaires de l'Etat du 12 juillet 1975 ne sont pas remis en cause par la présente loi. »

Article 57

Il est inséré, après l'article 76, un article 77 ainsi rédigé :

« Sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente loi. »

Article 58

La présente loi entrera en vigueur trois mois après la date de sa promulgation.