

INTRODUCTION

Le problème des ressources humaines selon un ancien gouverneur, ancien maire, est un problème capital car soutient-il « les hommes qui conduiront la régionalisation devront être capables et conscients. Il faudra des hommes capables de gérer et non des porteurs de voix ».

Thierno Birahim NDAO – maire de Kaffrine – Conférence sur la régionalisation – journées d'études de Kaolack quotidien le Soleil n° 7518 du 26 juin 1995. Il nous faut compter sur un personnel technique et compétent et non pas uniquement sur les politiciens. Cette réflexion nous semble fondée parce que les moyens humains seraient l'une des conditions les plus importantes de toute réussite de la décentralisation.

1° La fonction publique locale

L'expression de la fonction publique peut être définie dans trois sens :

- D'abord, dans le langage courant, elle est employée de manière très extensive. Elle désigne l'exercice d'une activité professionnelle au service de l'Etat, d'une collectivité locale, d'un établissement public et d'une manière générale de toute administration du secteur public. A ce titre, les agents de la sécurité sociale des travaux, les employés du chemin de fer, sont qualifiés de fonctionnaires.
- Ensuite, au sens juridique du terme, la fonction publique est formée par tous les agents de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics qui sont placés dans une condition de droit public.
- Enfin, dans un sens plus étroit ou restreint issu du statut, la fonction publique regroupe l'ensemble des agents de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics qui ont la qualité de fonctionnaire.

2° Qu'est ce qu'un statut de la fonction publique

C'est un ensemble de règles qui déterminent la situation juridique du fonctionnaire ou de l'agent de l'Etat. On peut définir le statut comme « un ensemble de règles législatives et réglementaires qui détermine la situation de l'agent ou du fonctionnaire ».

3° Les systèmes de fonction publique¹

Quand on recherche comment les collectivités locales recrutent et gèrent leurs personnels on trouve deux systèmes de fonction publique locale : le système de l'emploi et le système de carrière.

a) Le système de l'emploi

Le système de l'emploi ou système de la fonction publique ouvert revient à considérer que le service de la collectivité est équivalent à celui de l'employeur privé – des emplois de l'administration sont assimilés aux emplois des entreprises. L'Administration locale définit et hiérarchise ces emplois en fonction de ses besoins. Elle recrute librement à la sortie au système éducatif et ne se préoccupe pas de formation. L'Agent est recruté pour occuper un emploi donné c'est-à-dire pour effectuer certaines tâches, et il est lié à la collectivité locale par son emploi : il ne dispose d'aucune perspective d'avancement ou de changement de fonctions. Il peut alors quitter l'administration quand il le désire et l'Administration peut le licencier à tout moment si son emploi est devenu inutile. C'est ce système que l'on trouve aux U.S.A., en ex Union Soviétique, en Finlande, au Canada.

¹ - MFGAZIER : La fonction publique dans le monde, 1972, IIAP. Ed. CUJAS – Paris.

5° Les catégories d'acteurs qui animent la vie locale

On trouve dans les collectivités locales, deux catégories d'acteurs. Ce sont d'abord, les administrateurs élus. On peut citer ici les élus locaux tels que les Présidents et les conseillers des collectivités territoriales. Ils ont une tâche de conception, d'animation et de conduite de l'action locale. C'est la première catégorie d'acteurs. On trouve en France un statut de l'élu local.

Ensuite, on trouve dans les collectivités locales, les administrateurs nommés qui sont les collaborateurs des élus. C'est le cas du personnel administratif, technique et de service.

6° Quelle problématique de la fonction publique locale au Sénégal ?

Avec les nouvelles lois de 1996 sur la décentralisation, les autorités locales sénégalaises semblent également de plus en plus préoccupées par le problème de la fonction publique locale même si cette prise de conscience des pouvoirs publics n'est que partielle. Dans ce contexte, on peut se demander s'il existe au Sénégal une fonction publique locale sur laquelle les agents des collectivités territoriales peuvent se baser pour faire face à l'importance et à la nature des nouvelles missions dévolues aux collectivités locales. Les collectivités locales sont des employeurs importants à l'image de l'Etat qui compte plus de 65 000 fonctionnaires. En effet, il existe des milliers d'agents travaillant pour elles. C'est le personnel technique et d'appui des collectivités locales. Pourtant jusqu'à la loi du 22 mars 1996 il n'existe pas encore un statut unique de la fonction publique locale au Sénégal. Les garanties qui étaient affectées aux agents territoriaux différaient selon les collectivités et en retrait par rapport à celles des agents de l'Etat. En effet, s'il existait au Sénégal un statut général du personnel de la commune au titre de la fonction publique communale construite de façon progressive, on ne trouve pas au Sénégal un statut de la fonction publique régionale ou rurale en dépit des nombreux recrutements auxquels les collectivités locales étaient conduites à procéder pour compléter en particulier les effectifs dans leurs services. Les personnels

de nombreux établissements publics locaux étaient régis par des règles particulières (contrats-conventions). Sans cohérence véritable avec les règles applicables aux agents des collectivités locales. Au fond, la situation des agents des collectivités locales était nettement moins favorable que celles des agents de l'Etat. Ceci était dû à un certain nombre de facteurs :

- l'existence d'un grand nombre d'agents non titulaires, de contractuels, de vacataires ne disposant pas de garanties statutaires ;
- l'autre facteur, l'absence de reconnaissance au niveau des emplois de responsabilité, du principe de séparation du grade et de l'emploi.
- L'existence d'un recrutement trop personnalisé ne laissant qu'une place limitée à la technique des concours administratifs.

Ces lacunes ont justifié la mise en place dans certains pays comme la France, la Gabon, le Mali, le Burkina Faso, d'une fonction publique locale unique. Dans tous ces pays, la fonction publique locale est gouvernée par un statut unique c'est-à-dire un ensemble de règles qui a considérablement renforcé l'autonomie des collectivités locales dans la gestion de leurs personnels.

7° Quel intérêt d'étudier le système de la fonction publique locale

a) D'abord un intérêt au plan théorique

Au plan théorique, la fonction publique locale se trouve actuellement au centre d'un débat qui est celui devant mettre en place un statut du fonctionnaire local on va-t-on vers la disparition du fonctionnaire avec contractualisation.

b) Ensuite, un intérêt au plan pratique

L'étude de la fonction publique locale permet de savoir dans quelle mesure les fonctionnaires territoriaux sont capables de prendre en charge les nouvelles

compétences qui leur sont dévolues. Au Sénégal, la fonction publique territoriale unique est introuvable. Il existe cependant les fonctionnaires communaux et les policiers municipaux, des agents non fonctionnaires, de fonctionnaires de l'Etat détachés et des fonctionnaires mis à disposition. Cette multiplicité d'employés fait toute la difficulté de la définition du statut de la fonction publique locale.

Il faut concilier l'autonomie de chaque employeur avec la volonté de garantir un ensemble de règles homogènes aux fonctionnaires territoriaux. Dans un tel contexte, c'est l'institution communale qui permet de mesurer la situation des personnels des collectivités locales. Pour répondre à notre question centrale, il convient, en premier lieu, de montrer dans un titre premier que la Fonction publique locale au Sénégal est un système inachevé, en second lieu, il faudra préciser dans un second titre que la fonction publique locale au Sénégal est un système en devenir.

CHAPITRE 2 : DES REGLES STATUTAIRES PARTIELLES

Avec la loi n° 9607 portant transfert des compétences, de nouvelles missions ont été octroyées aux collectivités locales. Des compétences nouvelles, assez techniques, (aménagement urbanisme, santé, éducation, planification) commandent que le maire, le président du conseil régional et le président de la communauté rurale aient à leurs services un personnel qualifié. Les pouvoirs publics auraient pu en profiter pour envisager de procéder à la réforme de la fonction publique locale qui est un pilier qui manque à l'édifice du système territorial sénégalais. Au lieu de procéder à une profonde réforme d'ensemble touchant les agents, le personnel des collectivités locales, les pouvoirs publics ont trouvé deux palliatifs partiels pour les agents techniques et des services des collectivités territoriales : le système de la mise à disposition et le système du détachement.

Section 1 : Le système de la mise à disposition³

La technique de la mise à disposition n'est pas une invention du législateur sénégalais. En effet, en 1981, à l'arrivée de la Gauche au pouvoir en France, cette technique fut utilisée pour les départements français. Ceux-ci ont ainsi pu, au premier semestre 1982, négocier avec l'Etat des conventions dont le modèle avait été préalablement fixé par décret du 15 mars 1982.

A l'instar de la France, et « pour des raisons d'économie et d'efficacité » le code des collectivités locales et la loi portant transfert des compétences ont prévu que les services extérieurs de l'Etat dont auront besoin les collectivités locales seront mis à disposition de celles-ci. Cette formule se rapproche d'une autre déjà très usitée au niveau des collectivités locales. En effet, la législation sénégalaise avait prévu des cas où la fonction publique accepte qu'un fonctionnaire de l'Etat soit temporairement mis à la disposition d'une commune. C'est notamment le cas du Secrétaire de mairie. C'est

³ - Voir sur ce point Loi n° 9607 du 22 mars 1996 portant transfert des compétences. Art. 8 – Art. 9 – Art. 11. Décret 96-1122 du 27 déc. 1996 relatif à la convention-type – Code des collectivités locales, p. 185 et p. 187.

le système du Mais cette formule se distingue de la mise à disposition prévue par le code des collectivités locales en ce que pour bénéficier des services extérieurs de l'Etat, la collectivité est dans l'obligation de signer avec l'Etat une convention. Ce qui ne va pas manquer de produire un certain nombre de conséquences.

§ 1 : Les conditions de la mise à disposition : la convention-type

Le code des collectivités locales, tout comme la loi n° 96-07 portant transfert des compétences, prévoit que la mise à disposition des services extérieurs de l'Etat nécessite la négociation et la signature d'une convention-type. Ce sont les modalités de la conclusion de cette convention qu'il convient tout d'abord de voir avant d'analyser ensuite le contenu.

A - La conclusion de la convention-type

La convention-type fait l'objet d'une négociation entre d'une part le représentant de l'Etat auprès de la région agissant au nom de l'Etat et d'autre part le maire qui agit pour le compte de la Commune. Ces autorités n'ont cependant pas une très grande marge de manœuvre dans la mesure où la convention en question doit être conforme à une convention-type fixée par décret. Cette convention-type devrait servir de modèle aux accords écrits entre l'Etat et les collectivités locales. Au terme de l'article premier de ce décret, « les conditions d'utilisation de chaque service de l'Etat sont déterminées par la convention-type annexée au présent décret ».

Il appartiendra donc au maire et au représentant de l'Etat de déterminer les services qui seront mis à la disposition de la commune. La négociation et la conclusion de la convention entre ces deux autorités doivent intervenir au début de chaque année. En effet, la périodicité de la convention est annuelle. Mais à ces principes, il existe des exceptions. Tout d'abord, il est prévu la possibilité pour le représentant de l'Etat de déterminer initialement le contenu de la convention.

En effet, lorsque avant le 31 mars de chaque année une convention n'a pu être conclue, le représentant de l'Etat détermine par arrêté les actions pour lesquelles les services extérieurs de l'Etat sont utilisés par les collectivités locales ainsi que les modalités d'exécution de ces mesures. Ensuite, il est prévu la possibilité d'apporter, en cours d'année, des aménagements, par un avenant à la convention conclu en début d'année ou une modification de l'arrêté en tenant lieu et place, lorsqu'il apparaît que le programme d'activité d'un service extérieur de l'Etat ne peut être exécuté dans les conditions prévues à la convention initiale ou à l'arrêté.

Enfin il faut préciser qu'en cas de différend entre le maire et le représentant de l'Etat dans le cadre de la conclusion de la convention, le différend est soumis au Ministère chargé des collectivités locales et au ministère concerné par le secteur transféré.

B - Le contenu de la convention-type

La convention-type est un accord de partage et de coopération entre les services de l'Etat et la commune. A ce titre, elle doit déterminer avec précision le service concerné par la mise à disposition, les actions à mener par les agents de l'Etat pour le compte de la commune ainsi que les modalités d'exécution de ces actions.

1° En ce qui concerne tout d'abord le service concerné par la mise à disposition, il doit être précisé aux articles premier et 2 de la convention-type. En effet, lors de la conclusion de la convention, le maire et le représentant doivent déterminer exactement en ces articles le service qui sera transféré de l'autorité de l'Etat à celle du maire en vue de la préparation et de l'exécution des délibérations, actes et décisions des organes de la collectivité.

2° S'agissant ensuite des actions à mener par les agents de l'Etat mis à disposition, les pouvoirs publics ont clairement retenu que celles-ci seront déterminées, chaque année, par une convention signée entre le représentant de l'Etat dans la région et l'exécutif de

la collectivité locale concernée. D'une manière générale, ces actions sont relatives à la préparation et l'exécution des délibérations, actes et décisions des organes de la collectivité.

3° Enfin, la convention détermine les modalités d'exécution des actions ainsi définies par le maire et le représentant de l'Etat. L'article 4 de la convention précise d'emblée que le personnel ainsi mis à la disposition de la commune restera régi par ses statuts d'origine. Ainsi les règles statutaires relatives aux mutations, promotion et placement dans toutes les positions statutaires continueront à être appliquées aux agents concernés. Le maire pourra toutefois en vertu de l'article 5 de la convention, établir un ordre de mission pour chaque chef de service et en informer, par copie au représentant de l'Etat.

Dans le cadre de l'exercice des missions qui leur seront confiées, les services extérieurs de l'Etat mis à la disposition de la commune bénéficieront d'une allocation du fonds de la déconcentration. Des crédits seront en effet, inscrits au budget du Ministère de l'intérieur au titre de fonds de dotation pour la mise à disposition des services extérieurs de l'Etat. Ces crédits seront délégués au représentant de l'Etat dans la région à qui la convention fait obligation de dresser, chaque année au maire un rapport sur les programmes d'utilisation et d'exécution de ces crédits.

En définitive, par le biais de la technique de la convention-type, il est créé un système de partage des services extérieurs de l'Etat entre le représentant de l'Etat et le maire. De ce système, il découle un certain nombre de conséquences.

§ 2 : Les effets du système

L'étude approfondie des textes relatifs à la mise à disposition des services extérieurs de l'Etat nous permet de faire un double constat : le premier est qu'il y aura un apport certain d'agents qualifiés à la commune et le second est que de nombreux problèmes restent en suspens.

A - Un apport certain d'agents qualifiés à la collectivité locale

1° La signature de la convention signifiera pour la commune la mise à sa disposition d'une partie des services extérieurs de l'Etat pour la préparation et l'exécution des délibérations, actes et décisions de ses organes. De ce point de vue, la convention est une acte qui sort de l'ordinaire car, pour une fois la commune va se voir confier les véritables instruments de sa gestion. Bien sûr, la commune a toujours usé de la possibilité qui lui est offerte de recruter des agents, ce qui fait que le maire a actuellement à sa disposition un personnel assez substantiel du point de vue nombre. Mais l'état de ce personnel, tel que nous l'avons décrit précédemment, révèle l'existence d'agents généralement peu qualifiés. Or avec les nouvelles réformes de décentralisation sont apparues de nouvelles attributions qui ne peuvent raisonnablement prendre en charge de tels agents. Il en est ainsi par exemple de l'élaboration des documents d'urbanisme ou encore la mise en place et l'exécution de plans d'investissement communaux.

C'est de là que découle sans doute tout l'intérêt de la technique de mise à disposition pour la commune. En effet, si elle ne constitue pas une solution définitive au problème du personnel, elle pourra tout de même permettre de substituer, dans une certaine mesure, les agents de l'Etat aux agents communaux notamment pour l'exécution de certaines tâches pour lesquelles ces derniers se sont montrés incompétents. La commune pourra donc bénéficier des services d'agents compétents et efficaces.

En effet, le principe adopté est que les services transférés le seront en bloc et que les agents suivront les bureaux avec à leur tête les chefs de service. Ceux-ci devront, dans le cadre de l'exécution des actions définies dans la convention, fournir aux autorités municipales tous les rapports, informations, statistiques, étude et documents qui sont nécessaires pour la préparation et l'exécution des délibérations, actes et décisions des organes de la commune.

2° Par ailleurs, les autorités municipales pourront donner aux agents mis à disposition toute instruction nécessaire pour l'exécution des tâches qu'elles leur confient. Elles contrôlent l'exécution de ces tâches et donnent chaque année au représentant de l'Etat dans la région leur appréciation sur la manière dont elles sont exécutées.

Ainsi donc, même si c'est sous l'autorité du représentant de l'Etat dans la région que les chefs de service utilisés assurent l'exécution technique de la convention, il reste que ces chefs de service, de même que les autres agents, vont se trouver en même temps dans une position de subordination à l'égard des autorités municipales.

3° La technique de la mise à disposition aboutit enfin à créer une nouvelle forme de dépendance mutuelle entre le représentant de l'Etat et les autorités municipales. En effet, ces autorités vont employer sous leur autorité fonctionnelle un personnel dont le recrutement, la rémunération, la notation et l'avancement dépendent du représentant de l'Etat. Ainsi que le relevaient si bien les professeurs Thoenig et Dupuy dans le contexte français « chacun est désormais « patron » mais séparés les deux « patrons » restent interdépendants ».

B – De nombreux problèmes en suspens

Dans ce partage de l'autorité entre les services de l'Etat et les autorités communales vont certainement découler un certain nombre de problèmes.

1° Tout d'abord, on constate que le personnel mis à disposition devra obéir à l'autorité d'accueil sans déplaire à l'autorité d'origine. Or, même si on parvient à une organisation claire, elle ne pourra fonctionner correctement que s'il y a un minimum d'entente entre le maire et le représentant de l'Etat. Cette entente qui dépend généralement de considérations politiques risque de ne pas exister si par exemple les élus sont situés dans l'opposition sur l'échiquier des obstacles lors de la conclusion de

la convention, notamment en ce qui concerne les services à transférer et les actions à mener par ceux-ci. Et même après la conclusion de la convention, des blocages pourraient apparaître du fait d'ordres contradictoires émanant du maire et du représentant de l'Etat si l'on sait que les services transférés se trouvent sous l'autorité tant du premier que du second.

2° Ensuite, un second problème pourrait résulter de réticences de la part notamment des cadres appartenant au personnel de l'Etat qui vont être placés sous les ordres du maire. Aussi pourrait-on craindre des attitudes hostiles aux élus. De même, le sentiment d'être déconsidéré en prestige ou dévalorisé pour leur carrière pourrait amener certains agents à remettre en question les ordres de leurs nouveaux « patrons » à savoir les autorités municipales. C'est d'ailleurs pour éviter que tels problèmes se posent que certaines mesures ont été prises pour garantir les droits des agents mis à disposition. C'est ainsi qu'au terme de l'article 34 alinéa 2 du code des collectivités locales, régis en cela par l'article 4 de la convention-type « ces personnels resteront régis par les statuts qui leur sont applicables lors de l'entrée en vigueur de la présente loi ».

3° En ce qui concerne la responsabilité découlant des fautes commises par les agents mis à la disposition de la commune, la question se pose de savoir si elle sera celle de la commune ou alors celle de l'Etat. Logiquement, ce sera à l'administration communale de supporter les conséquences dommageables des fautes de services commises par l'agent mis à disposition, étant entendu que celui-ci sera personnellement responsable des fautes détachables de ses fonctions.

4° De même une autre question se pose de savoir qu'en sera-t-il de la réparation du préjudice subi au titre des accidents de travail par le fonctionnaire à l'occasion de son service ? Devant une telle question, le Conseil d'Etat français avait considéré que pendant la période de la mise à disposition, l'agent sera considéré comme relevant du régime de réparation forfaitaire qui est statutairement le sein. Mais cette solution n'est pas évidente et il serait préférable qu'un texte intervienne en la matière pour éviter les

conflits qui pourraient surgir du fait de la position que pourraient adopter les compagnies d'assurance. Il serait également nécessaire de prévoir ce qu'il devrait en actions que l'Administration d'origine pourrait éventuellement intenter à l'encontre de l'Administration d'accueil pour le remboursement des sommes qu'elle aurait été condamnée à verser à l'occasion d'un accident de travail survenu à un agent mis à disposition s'il se trouve que la réparation des accidents de travail incombe à l'Administration d'accueil.

Dans tous les cas, il semblerait que la technique de la mise à disposition n'est qu'une solution transitoire en attendant la mise en place de véritables services dans les régions et celle d'un personnel qualifié dans les communes. C'est ainsi que, tout en bénéficiant des services extérieurs de l'Etat, la commune devra aller dans le sens d'une véritable réorganisation de son personnel propre. Dans ce contexte de nouvelle décentralisation, il s'agit là d'une condition irréversible pour la mise en place d'un personnel communal performant.

§ 3 : La pratique de la mise à disposition à travers l'exemple du secrétaire communautaire

- . Décret n° 2000-851 du 30/10/2000 fixant les conditions de nomination et les avantages accordés au secrétaire communautaire
- . exemplaire de contrat de prestation de services
- . Décret n° 2001-605 du 30/08/2001 modifiant l'article 3 du décret n° 2000-851 du 30 octobre 2000 fixant les conditions de nomination et les avantages accordés au secrétaire communautaire.

Ce paragraphe va être étudié en trois points : le régime juridique, les attributions et les avantages du secrétaire communautaire.

A – Le régime juridique du secrétaire communautaire

- C'est d'abord, les conditions de nomination
- C'est ensuite, la situation juridique

1° Les conditions de nomination du secrétaire communautaire

Pour être nommé secrétaire communautaire, le candidat doit remplir les conditions ci-après :

- . être de nationalité sénégalaise
- jouir de ses droits civiques
- . être de la hiérarchie B ou de niveau équivalent dans les communautés rurales d'un budget égal ou supérieur à 50 millions
- . être de bonne moralité et apte physiquement pour l'exercice de ces fonctions.

2° La situation juridique du secrétaire communautaire

L'article 3 du décret n° 2001-605 du 8 août 2001 dispose que : « le secrétaire communautaire peut être choisi parmi les agents de l'Etat ou recruté comme contractuel et mis à la disposition du Président du Conseil rural ». Cette expression décretable montre que l'agent peut être fonctionnaire et dans ce cas il est détaché et il est placé dans une situation légale et réglementaire. L'agent peut également être régi par un contrat. C'est le cas du secrétaire communautaire qui remplit un contrat de prestation de services.

B – Les attributions du secrétaire communautaire

- un rôle d'assistant
- un rôle de supérieur hiérarchique des agents communautaires

1° Un rôle d'assistant

Le secrétaire communautaire assiste, avec voix consultative, aux réunions du bureau du conseil rural. Il participe à toutes les réunions du conseil rural. Le secrétaire communautaire assiste le Président du conseil régional dans la préparation et la présentation, au conseil rural, du budget, du compte d'Administration et de tous autres actes de gestion courante.

2° Un rôle de supérieur hiérarchique

Il peut recevoir délégation de signature du Président du conseil rural. Sous l'autorité du Président du Conseil rural, le secrétaire communautaire et le supérieur hiérarchique de tous les agents communautaires. A ce titre il assure :

- le suivi et la coordination de l'action des services extérieurs de l'Etat mis à disposition du Président du conseil rural ;
- l'organisation, l'impulsion et la coordination des services communautaires ;
- le suivi en matière de gestion financière.

C – Les avantages matériels et financiers du secrétaire communautaire

- . Il est logé par la communauté rurale
- . Le montant de l'indemnité de 81 000 F par mois est payable par mandat au Président du conseil rural par le receveur communautaire
- . Il bénéficie d'une indemnité mensuelle de fonction de 15 000 F. Cette indemnité est supportée par le budget de la communauté rurale. L'autre partie de 66 000 F est une indemnité compensatrice du Programme national d'infrastructures rurales (PNIR) dans les 100 zones d'intervention. Le PNIR intervient dans 100 communautés rurales.

Section 2 : Le système du détachement

Une catégorie de fonctionnaire de l'Etat (inspecteur primaire, administrateur civil) pourrait faire l'objet d'un détachement auprès des collectivités locales. De même une catégorie d'agents pourrait être renforcée par le personnel affecté à la collectivité locale par certains établissements publics, organisations internationales et la coopération décentralisée qui modifient en même temps les conditions du détachement.

§ 1 : Définition du détachement

1° Le détachement

A terme de l'article 62 du Statut général de la Fonction publique, c'est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'origine mais qui continuera à bénéficier de ce cadre. En effet il continuera à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. On dit qu'il restera dans les dossiers de son cadre d'origine même s'il sert dans une autre administration.

2° Avantages

L'avancement permet d'introduire d'abord un peu de souplesse dans le système très compartimenté des corps et des cadres qui sont un système très rigide, c'est un palliatif au cloisonnement des corps.

Il permet ensuite aux fonctionnaires l'ouverture vers d'autres services administratifs, de nouvelles expériences, de nouvelles techniques et connaissances.

3° Inconvénients

Le détachement introduit en premier lieu des inégalités : les premiers partent, les autres restent. Il favorise en second lieu une désorganisation du service. Dans ce contexte le détachement a été réglementé.

§ 2 : Le régime juridique du détachement⁴

A – L'acte de détachement

Cet acte lorsqu'il est édicté répond à des demandes. Il va s'appuyer sur des motifs qui peuvent être groupés en deux séries : les motifs administratifs et les motifs représentatifs.

1° Les motifs administratifs

Un fonctionnaire est détaché pour des raisons administratives, pour aller occuper un emploi ailleurs que dans son corps, son emploi, auprès d'une autre administration, d'un autre service administratif (article 64 alinéa 3). Il n'exerce pas les mêmes fonctions. Si c'était les mêmes fonctions, on parlerait de mise à la disposition. Les fonctionnaires peuvent aussi être détachés auprès des communes et collectivités locales (article 64 alinéa 2).

L'article 64.1° : il y a aussi détachement auprès d'une office d'une régie, d'un établissement public ou semi-public de l'état ayant son autonomie budgétaire.

Il s'agit toujours sinon de personne morale droit public – du moins de collectivités d'intérêt général. Le détachement ne peut être prononcé que pour un motif d'intérêt général.

⁴ - Mamadou DIARRA : Manuel de droit de la fonction publique, NEA – Dakar.
Article 11 de la loi n° 9607 du 22 mars sur le transfert des compétences

L'article 64 alinéa 4 prévoit la possibilité de détachement dans les services relevant d'un Etat étranger ou auprès d'Organisations Internationales (exemple ONU, UNESCO) à côté de ce détachement administratif.

2 ° Les motifs représentatifs

L'article 64 alinéa 6 ne s'attache plus à des problèmes politiques mais à des problèmes syndicaux (mandat syndical).

B – La décision de détachement

Qui prend l'initiative du détachement ?

- Il peut être demandé par le fonctionnaire : c'est le détachement sur demande. Si c'est pour des fonctions politiques le détachement est accordé de plein droit lorsque le fonctionnaire le demande.
- Il peut être d'office : l'administration peut décider de détacher un fonctionnaire auprès de telle ou telle collectivité dans ce cas le nouvel emploi doit être équivalent à l'ancien.

La décision elle-même est de la compétence de l'autorité qui a le pouvoir de nomination. Cette décision doit être contre signée par le ministre qui accueille le fonctionnaire détaché.

C – Le régime juridique pendant le détachement

Pour la durée du détachement, l'article 67 a été entièrement modifié par la loi de 1983. Dans l'ancien système, il existait deux types de détachement :

- Le détachement de courte durée ou délégation (durée maximum de un an non renouvelable.

- Le détachement de longue durée qui était limité toutefois à cinq ans mais renouvelables une fois. Et encore fallait-il qu'entre les deux périodes ? Il se soit, écoulée une période de cinq ans pendant laquelle le fonctionnaire venait dans son corps d'origine.

D – Les obligations du fonctionnaire détaché

Selon l'article 69 du SGFP le fonctionnaire détaché est soumis à l'ensemble des services et des règles qui existent dans son administration de détachement. Il sera noté par le chef de service de son administration de détachement. Il continue à avancer dans son échelon. Par contre il conserve son grade avec son administration d'origine. Il va continuer à avancer dans son corps. De même il conserve dans son corps d'origine ses droits à la retraite. Il sera soumis au pouvoir disciplinaire et hiérarchique du corps d'origine.

L'article 68 de la SGFP précise qu'à l'expiration du détachement, le fonctionnaire est réintégré dans son corps d'origine à la première vacance.

CS 28-6-77 Epouse CISSE c/Etat du Sénégal GDJAS p. 250 p. 216. Il a même priorité.