

JOURNAL OFFICIEL

DE LA REPUBLIQUE DU SENEGAL

PARAISANT LE SAMEDI DE CHAQUE SEMAINE

ABONNEMENTS ET ANNONCES	TARIF DES ABONNEMENTS	ANNONCES ET AVIS DIVERS																
—	—	—																
Pour les abonnements et les annonces s'adresser au directeur de l'Imprimerie Nationale à Rufisque.	<table><tr><td>VOIE NORMALE</td><td>VOIE AERIEENNE</td></tr><tr><td>Six mois Un an</td><td>Six mois Un an</td></tr><tr><td>Sénégal et autres Etats de la CEDEAO 15.000f</td><td>31.000f</td></tr><tr><td>Etranger : France, Zaïre R.C.A. Gabon, Maroc. Algérie, Tunisie.</td><td>20.000f 40.000f</td></tr><tr><td>Etranger : Autres Pays</td><td>23.000f 46.000f</td></tr><tr><td>Prix du numéro Année courante 600 f</td><td>Année ant. 700f</td></tr><tr><td>Par la poste : Majoration de 130 f</td><td>par numéro</td></tr><tr><td>Journal légalisé 900 f</td><td>Par la poste</td></tr></table>	VOIE NORMALE	VOIE AERIEENNE	Six mois Un an	Six mois Un an	Sénégal et autres Etats de la CEDEAO 15.000f	31.000f	Etranger : France, Zaïre R.C.A. Gabon, Maroc. Algérie, Tunisie.	20.000f 40.000f	Etranger : Autres Pays	23.000f 46.000f	Prix du numéro Année courante 600 f	Année ant. 700f	Par la poste : Majoration de 130 f	par numéro	Journal légalisé 900 f	Par la poste	La ligne 1.000 francs
VOIE NORMALE	VOIE AERIEENNE																	
Six mois Un an	Six mois Un an																	
Sénégal et autres Etats de la CEDEAO 15.000f	31.000f																	
Etranger : France, Zaïre R.C.A. Gabon, Maroc. Algérie, Tunisie.	20.000f 40.000f																	
Etranger : Autres Pays	23.000f 46.000f																	
Prix du numéro Année courante 600 f	Année ant. 700f																	
Par la poste : Majoration de 130 f	par numéro																	
Journal légalisé 900 f	Par la poste																	
Les annonces doivent être remises à l'Imprimerie au plus tard le mardi. Elles sont payables d'avance.		Chaque annonce répétée ... Moitié prix																
Toute demande de changement d'adresse ainsi que les lettres demandant réponse devront être accompagnées de la somme de 175 francs		(Il n'est jamais compté moins de 10.000 francs pour les annonces).																
		—																
		Compte bancaire B.I.C.I.S. n° 9520 790 630/81																

SOMMAIRE

PARTIE OFFICIELLE

DECRET

MINISTERE DE L'AGRICULTURE

1999
15 mai Décret n° 99-86 portant règlement d'établissement de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) 997

PARTIE NON OFFICIELLE

Annonces 1029

PARTIE OFFICIELLE

DECRET

MINISTERE DE L'AGRICULTURE

DECRET n° 99-86 du 4 février 1999

portant règlement d'établissement de l'Institut sénégalais de recherches agricoles (ISRA).

RAPPORT DE PRESENTATION

La réforme institutionnelle découlant de la loi n° 97-13 du 1^{er} juillet 1997 portant création des établissements publics à caractère scientifique et technologique procédait du souci de doter l'ISRA d'un cadre réglementaire favorable à la promotion du personnel de la recherche et plus particulièrement des chercheurs.

Le présent projet de décret vise, à travers la mise en conformité du règlement d'établissement à la loi sur les établissements publics scientifique de l'institut par une gestion des ressources humaines, équitable, motivante et sécurisante.

Pour atteindre cet objectif, des innovations majeures ont été apportées au décret 83-750 du 16 juillet 1983.

Ces innovations consistent :

- au relèvement du niveau de recrutement des chercheurs (doctorat ou tout autre diplôme équivalent) et à une harmonisation du classement du personnel désormais fonction des références professionnelles ;

- au relèvement de l'âge de la retraite à 60 ans pour l'ensemble du personnel avec la possibilité d'une prolongation pour les chercheurs méritant :

- à la création d'une nouvelle échelle de salaire plus motivante et de diverses primes (de recherche, de technicité, de fonction) susceptibles d'améliorer les performances individuelles et de l'ensemble de l'Institut.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Vu la Constitution, notamment en ses articles 37 et 64 ;

Vu le Code du Travail ;

Vu le Code de la Marine marchande ;

Vu le Code de la Sécurité sociale ;

Vu la loi n° 61-10 du 7 mars 1961 déterminant la nationalité sénégalaise ;

Vu la loi n° 74-53 du 4 novembre 1974 portant création de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles ;

Vu la loi n° 75-50 du 3 avril 1975 relative aux institutions de prévoyance maladie ;

Vu la loi 97-13 du 2 juillet 1997 portant création des établissements publics à caractère scientifique et technologique et fixant leurs règles d'organisation et de fonctionnement ;

Vu le décret 67-1360 du 9 décembre 1967 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leur mission ;

Vu le décret n° 70-180 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier ;

Vu le décret n° 70-182 du 20 février 1970 déterminant les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme un travail de nuit ;

Vu le décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail ;

Vu le décret n° 70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires ;

Vu le décret n° 70-917 du 20 juillet 1970 relatif à la durée du travail et au repos hebdomadaire dans les services publics, modifié par le décret n° 71-445 du 21 avril 1971 ;

Vu le décret n° 72-170 du 29 février 1972 abrogeant et remplaçant l'article 8 du décret n° 70-180 du 20 février 1970 sus-visé ;

Vu le décret n° 75-455 du 24 avril 1975 rendant obligatoire pour tous les employeurs et tous les travailleurs l'application des régimes de retraite ;

Vu le décret n° 75-895 du 14 août 1975 portant organisation des institutions de prévoyance maladie d'entreprise ou inter-entreprise et rendant obligatoire la création desdites institutions ;

Vu le décret n° 78-605 du 25 juin 1978 portant organisation des procédures comptables régissant les établissements publics ;

Vu le décret n° 82-517 du 23 juillet 1982 relatif à la planification et à la coordination en matière de ressources humaines ;

Vu le décret n° 82-518 du 23 juillet 1982 relatif à l'attribution des allocations de stage ;

Vu le décret n° 88-1726 du 22 décembre 1988 fixant la rémunération des directeurs généraux des entreprises du secteur parapublic et portant classement desdites entreprises ;

Vu le décret n° 90-36 du 15 janvier 1990 fixant le régime indemnitaire applicable aux agents publics participant à l'exécution des conventions passées par l'Etat pour la réalisation de projets de développement ;

Vu le décret n° 95-1025 du 20 novembre 1995 portant réglementation des déplacements à l'étranger et fixant les taux des indemnités du personnel et des membres du Conseil d'Administration des entreprises publiques ;

Vu le décret n° 98-604 du 4 juillet 1998 portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères ;

Vu la délibération en date du 3 décembre 1997 du Conseil d'Administration de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles ;

Sur le rapport du Ministre d'Etat, Ministre de l'Agriculture,

DÉCRÈTE :

TITRE PREMIER. - DISPOSITIONS GENERALES

Article premier. - *Champ d'application* : Le présent règlement d'établissement est pris en application de la loi n° 97-13 du 2 juillet 1997 portant création des Etablissements publics à caractère scientifique et technologique et fixant leurs règles d'organisation et de fonctionnement, sous réserve des exceptions prévues par la loi et après avis conforme du Ministère chargé des finances.

Il régit tout le personnel de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (I. S. R. A.) à l'exception des fonctionnaires détachés qui restent soumis à leur statut d'origine, des agents bénéficiant de contrats spéciaux et du personnel navigant de la recherche océanographique relevant du Code de la Marine marchande.

Art. 2. - Modalités particulières d'application : Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles sont définies par le présent décret.

Toutefois des contrats dits spéciaux peuvent être exceptionnellement consentis pour une durée maximale de deux ans en vue de pourvoir des emplois exigeant une expertise particulière.

Ces contrats à caractère non renouvelable sont autorisés par le ministre de tutelle après approbation du Conseil d'Administration.

En ce qui concerne le personnel navigant de la recherche océanographique relevant du Code de la Marine marchande, leurs conditions d'emploi et de rémunération sont définies par un accord d'établissement.

TITRE II. - CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 3. - Conditions d'engagement : Tout candidat à un emploi à l'Institut sénégalais de Recherches agricoles doit remplir les conditions suivantes :

1° être sénégalais ou avoir acquis la nationalité sénégalaise depuis plus de cinq ans, sous réserve des dispenses prévues par la loi n° 61-10 du 7 mars 1961 déterminant la nationalité sénégalaise ;

2° être âgé de 18 ans au moins et de 50 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année de l'engagement ;

3° jouir de ses droits civiques et être d'une bonne moralité ;

4° être en position régulière au regard des règles relatives au recrutement de l'Armée ;

5° - avoir satisfait aux visites d'aptitude physique devant un médecin agréé par l'Institut sénégalais de Recherches agricoles ;

6° être titulaire d'un doctorat de troisième cycle ou tout autre diplôme équivalent pour les chercheurs.

L'engagement d'un agent est subordonné à :

- l'existence d'un emploi vacant et prévu au compte prévisionnel de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles dûment approuvé par les autorités compétentes ;

- la reconnaissance préalable au postulant de la qualification professionnelle requise, suivant les critères et les modes d'appréciation fixés pour chaque catégorie d'emploi dans la hiérarchie professionnelle, et la définition des emplois du présent décret.

- l'ouverture d'épreuves de présélection d'une compétition réservée en priorité aux agents de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles classés dans les catégories inférieures et, si le profil de qualification requis s'avère inexistant, aux candidats extérieurs à l'Institut sénégalais de Recherches agricoles justifiant d'un niveau de qualification professionnelle adéquat.

Art. 4. - Période d'essai : l'embauche définitive de l'agent est précédée d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit et dont la durée varie selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'agent, conformément aux dispositions prévues à l'article 5 du présent décret.

Pendant la période d'essai, l'agent doit recevoir au moins le salaire de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

Pendant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans indemnité, ni préavis. Le licenciement ou la démission au cours de la période d'essai doivent être stipulés par écrit.

Lorsque le candidat à un emploi est recruté hors du lieu où il est soumis à l'essai, les frais de transport correspondant à un déplacement retour sont à la charge de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Art. 5. - Durée de la période d'essai : La durée maximale de la période d'essai des agents de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles est fixée ainsi qu'il suit :

- a) agents des classes 1 et 2 : 1 mois ;
- b) agents des classes 3 et 4 : 3 mois ;
- c) cadres administratifs ou techniques des classes 5 à 7 : 6 mois ;
- d) chercheurs des classes 6 à 8 : 6 mois conformément à l'article 6 du présent décret.

En ce qui concerne les cadres administratifs ou techniques des classes 5 à 7, des rapports seront préparés par les intéressés et soumis à des commissions ad hoc après appréciations des personnels d'encadrement concernés.

Les procédures et les modalités pratiques d'organisation de la période d'essai, de même que les conditions de confirmation, seront définies par le Directeur général.

Art. 6. - Contrat à durée déterminée pour les chercheurs : l'ISRA peut consentir un contrat d'une durée de deux ans.

Ce contrat non renouvelable stipule la période d'essai de six mois. Au terme du contrat, le chercheur est confirmé ou non.

Les procédures et les modalités pratiques d'organisation de la période d'essai, de même que les conditions de confirmation, seront définies par le Directeur général.

Art. 7. - Acte d'engagement : à l'exception des fonctionnaires détachés dont la durée du détachement résulte de la décision les concernant, les agents sont recrutés, dans la limite des emplois vacants, pour une durée déterminée ou indéterminée, par un acte d'engagement pris par le Directeur général de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Cet acte fixe, notamment, la résidence habituelle de l'agent et le lieu d'emploi, la catégorie professionnelle de l'agent, l'emploi à occuper, la rémunération, la durée de la période d'essai et du préavis à respecter en cas de démission ou en cas de licenciement sauf lorsque celui-ci est justifié par la perte de la nationalité, ou des droits civiques, ou par l'incapacité physique à occuper l'emploi.

Art. 8. - Lieu d'emploi, affectations, mutations, permutations : L'agent peut être appelé à servir partout où l'Institut sénégalais de Recherches agricoles exerce son activité. Dans ce cas, les frais de transport des membres de la famille et des bagages de l'agent sont à la charge de l'Institut conformément aux dispositions de l'article 37 du présent décret.

L'agent déplacé du fait de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles hors de sa résidence habituelle a droit, dans la mesure où ce déplacement entraîne le déménagement effectif de son foyer, à une indemnité compensatrice de déménagement.

L'indemnité lui est versée en une seule fois avant son départ.

Elle est égale à :

- une mensualité du salaire catégoriel de base pour les agents des classes 1 et 2 ;
- 2/3 de mensualité du salaire catégoriel de base pour les agents des classes 3 et 4 ;
- la moitié d'une mensualité de salaire catégoriel de base pour les cadres des classes 5 à 8.

Les agents qui auront été mutés sur leur demande écrite, pour convenances exclusivement personnelles, n'auront pas droit à l'indemnité compensatrice de déménagement.

Art. 9. - Obligation de discrétion professionnelle : L'agent est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les documents, les faits et les informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses activités ou de ses fonctions à l'exception des documents et données publiés.

Art. 10. – Interdictions diverses : il est interdit à l'agent d'avoir une autre activité lucrative de quelque nature que ce soit, dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Art. 11. – Intérim d'une fonction : Le fait pour l'agent d'assurer provisoirement ou par intérim une fonction ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages attachés à cette fonction.

Toutefois, la durée de cette situation ne peut excéder quatre mois.

Passé ce délai, l'intéressé perçoit une indemnité de fonction dans les conditions définies à l'article 71 du présent décret.

Art. 12. – Cas de résiliation du contrat de travail : La cessation de service des agents intervient dans les cas suivants :

1° démission ;

2° Licenciement pour l'un des motifs ci-après :

- a) inaptitude physique ;
- b) insuffisance professionnelle ;
- c) suppression d'emploi ;
- d) mesure disciplinaire.

3° - admission à la retraite ;

4° - maladie de longue durée conformément à l'article 88 du présent décret ;

La démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'intéressé marquant sans équivoque sa volonté de quitter l'emploi.

Le licenciement pour inaptitude physique est décidé après les examens appropriés effectués par le médecin agréé par l'Institut sénégalais de Recherches agricoles employeur, sauf le recours légal ouvert à l'agent devant les juridictions compétentes.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle intervient dans les conditions précisées à l'article 80 du présent décret.

Art. 13. – Préavis de rupture du contrat de travail : Après la période d'essai, hormis, les cas d'inaptitude physique, de maladie de longue durée ou de licenciement pour faute lourde, la cessation de service de l'agent est subordonnée à un préavis notifié par écrit par le Directeur général de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles à l'agent ou par l'agent au Directeur général de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Cette notification doit être faite soit par envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise directe de la lettre au destinataire contre reçu ou devant deux témoins.

Le préavis commence à courir à compter de la date de la remise de la notification.

Le motif de la rupture du contrat doit obligatoirement figurer dans cette notification.

En cas de faute lourde telle que définie à l'article 77, la rupture du contrat intervient sans préavis.

Art. 14. – Durée du préavis : La durée maximale de préavis de rupture de contrat est fixée comme suit :

- a – agents des classes 1 et 2 : 1 mois ;
- b – agents des classes 3 et 4 : 2 mois ;
- c – cadres des classes 5 à 8 : 3 mois.

Les délais de préavis fixés ci-dessus ne dispensent pas l'agent de l'obligation, en cas de nécessité, de rendre totalement compte de sa gestion selon l'usage dans la profession.

Ces délais de préavis ne dispensent pas les deux parties de leurs obligations respectives.

Art. 15. – Déroulement du préavis : Durant la période de préavis, l'agent bénéficie de deux jours de liberté par semaine payés à plein salaire, pris à son choix, globalement ou heure par heure, en vue de la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces heures de liberté dans le cadre de l'horaire de travail de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles est fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un jour au gré de l'agent, un jour au gré du Directeur général.

Si, à la demande du Directeur général, l'agent n'utilise pas tout ou partie du temps de liberté auquel il peut prétendre pour la recherche d'un emploi, il perçoit à son départ une indemnité supplémentaire correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Art. 16. – Indemnité compensatrice de préavis : Sous réserve de la nécessité de rendre compte de la gestion, chacune des parties peut à tout moment se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice de préavis dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié l'agent durant le délai de préavis restant à courir s'il avait travaillé. L'indemnité de préavis est calculée sur la base de l'horaire de travail au moment de la cessation de service.

L'agent licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra après avoir fourni toutes justifications utiles, quitter l'Institut sénégalais de Recherches agricoles avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité compensatrice.

Si la résiliation du contrat intervient pendant le congé de l'agent, l'indemnité compensatrice de préavis est doublée conformément aux dispositions du Code du Travail.

Celle-ci est calculée conformément aux dispositions ci-dessus.

Art. 17. – Licenciements collectifs : Sous réserve des dispositions du Code du Travail si en raison d'une diminution des activités de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles, ou d'une réorganisation intérieure, le Directeur général est amené à procéder à des licenciements collectifs, il établit l'ordre des licenciements en tenant compte de la qualification professionnelle, de l'évaluation, de la notation, de l'ancienneté de l'agent et des charges de famille comme prévu au Code du Travail.

Seront licenciés en premier lieu les agents présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les agents les moins anciens ; l'ancienneté dans ce cas est majorée d'un an pour l'agent marié et d'un an pour chaque enfant à charge aux termes du Code de la Sécurité sociale.

Le Directeur général prend à ce sujet l'avis des délégués du personnel.

Les agents ainsi licenciés bénéficieront d'une priorité de réengagement dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Art. 18. – Indemnité de licenciement : Hormis les cas de licenciement justifié par une faute lourde ou de la perte de la nationalité ou des droits civiques, l'agent licencié totalisant douze mois d'ancienneté dans l'Institut sénégalais de Recherches agricoles a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Les agents sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans l'Institut sénégalais de Recherches agricoles conformément à l'article 8 du décret n° 70-180 du 20 février 1970, modifié par le décret n° 72-170 du 9 février 1972. Dans ce cas, le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé déduction faite des sommes qui ont pu être versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

L'indemnité de licenciement est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'Institut sénégalais de Recherches agricoles, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité de l'agent qui ont précédé la date de licenciement. Ledit salaire global mensuel moyen comprend toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, des prestations en nature liées accessoirement à l'emploi, ou des indemnités forfaitaires en tenant lieu.

Le pourcentage est fixé à :

- 25 % par année pour les cinq premières années ;
- 30 % par année pour les cinq années suivantes soit de la 6^e à la 10^e année incluse ;
- 40 % par année pour la période s'étendant au-delà de la 10^e année.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde de l'agent.

Art. 19. – Certificat de travail : Au moment de la rupture du contrat de travail, le Directeur général de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles doit remettre à l'agent un certificat de travail établi conformément aux dispositions du Code du Travail, indiquant exclusivement la date de son entrée dans l'Institut sénégalais de Recherches agricoles, celle de sa sortie de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles, la nature et les dates des emplois successivement occupés, la catégorie professionnelle de chacun desdits emplois.

A la demande de l'intéressé, il lui est remis, d'autre part, au début de la période de préavis un certificat provisoire.

A la date de cessation des services, un décompte des sommes dues est remis à l'agent.

TITRE III. - CONDITIONS DE TRAVAIL

Art. 20. – Durée du travail, récupération des heures de travail perdues, travail en heures supplémentaires : dans le cadre des dispositions générales du code du travail, la durée du travail, la récupération des heures de travail perdues et le travail en heures supplémentaires, sont réglés par le décret n° 70-917 du 20 juillet 1970 relatif à la durée du travail et au repos hebdomadaire dans les services publics et les établissements publics.

L'horaire normal de travail est de 44 heures par semaine dont 40 heures payées en heures normales et 4 heures en heures supplémentaires conformément à l'article 5 du décret n° 70-917 du 20 juillet 1970, modifié par le décret n° 71-445 du 21 avril 1971.

Les heures du travail effectuées au-delà de cet horaire seront rémunérées conformément aux dispositions du décret n° 70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail, et à celles du décret n° 70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires.

Les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier sont celles fixées par le décret n° 70-180 du 20 février 1970.

Les taux de majoration pour heures supplémentaires applicables à la rémunération des agents sont ceux fixés par le décret n° 70-184 du 20 février 1970. Les cadres des classes 5 à 8 ne peuvent y prétendre.

Conformément à l'article 4 du décret n° 70-917 du 20 juillet 1970, les arrêtés prévus à l'avant-dernier alinéa de l'article L135 du Code du Travail, pour déterminer, par branche d'activité et par catégorie professionnelle, les modalités d'application de la durée du travail et des dérogations, ainsi que la durée maximale des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers, sont applicables à l'Institut sénégalais de Recherche agricoles où s'effectuent des travaux à caractère technique ou des travaux agricoles relevant des professions visées aux dits arrêtés.

Art. 21. - L'horaire normal de travail de l'Institut sénégalais de recherches agricoles et horaire spécial de certains emplois ou certains travaux : Conformément à l'article 3 du décret n° 70-917 du 20 juillet 1970, les agents ne pourront être occupés que conformément aux indications d'un horaire précisant pour chaque journée la répartition des heures de travail, selon la procédure fixée audit article; l'horaire normal de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles et les horaires spéciaux à certains emplois ou travaux sont fixés par le Directeur général, après consultation de l'organisation syndicale la plus représentative.

Art. 22. - Rémunération des heures supplémentaires : Les heures de travail effectuées au delà de la durée légale du travail, ou de la durée considérée comme équivalente au sens de l'article 4 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, donnant lieu aux majorations du salaire réel fixé par le décret n° 70-184 du 20 février 1970, devront être décomptées au bulletin de paye sous leur rubrique propre.

L'application des majorations prévues par le décret n° 70-184 du 20 février 1970 devra se faire compte tenu des dispositions des arrêtés qui fixent, par branche d'activité, les modalités d'application de la durée du travail et prévoient des dérogations à la durée légale pour l'exécution des certains travaux.

Est nulle et de nul effet toute clause, même contractuelle, fixant le salaire de façon forfaitaire quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine, sauf en ce qui concerne les agents classés dans les catégories professionnelles des « Cadres », classes 5 à 8.

Art. 23. - Jours fériés chômés et jours fériés chômés et payés : les jours fériés sont les fêtes légales en vigueur.

Les jours fériés chômés et jours fériés chômés et payés sont fixés par la réglementation en vigueur.

Pour avoir droit à la rémunération particulière des journées fériées chômées et payées autres que le 1^{er} mai et la Fête nationale, les agents doivent avoir accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf absences exceptionnelles dûment autorisées.

Le Directeur général a la faculté de faire récupérer les journées fériées chômées, compte tenu de la réglementation en vigueur concernant les possibilités et modalités de récupération des heures de travail perdues collectivement.

S'il est travaillé un des jours fériés fixés par la réglementation en vigueur pour être chômés et payés en plus du 1^{er} mai et la Fête nationale, la rémunération particulière prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures travaillées ledit jour.

Art. 24. - Suspension du contrat de travail : Conformément aux dispositions du Code du Travail, le contrat de travail de l'agent est suspendu notamment :

1° pendant la durée de l'absence en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois ; ce délai est prolongé jusqu'au remplacement de l'agent ;

2° pendant la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;

3° pendant le repos de la femme salariée bénéficiant des dispositions du Code du Travail ;

4° pendant la mise à pied ;

5° pendant la détention préventive, dans ce cas, l'agent concerné n'a pas droit à une rémunération ;

6° pendant la durée de congé payé ;

7° pendant les sessions des assemblées dont il fait partie lorsqu'il occupe des fonctions publiques électives ;

8° pendant les périodes d'absences accordées pour événements familiaux, définies à l'article 32 ;

9° pendant les périodes d'absences accordées pour convenances personnelles ;

10° pendant la grève ou le lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs de travail ;

11° pendant la durée du congé sans solde.

Seules les périodes de suspension de service visées aux 5^e et 12^e du présent article ne sont pas considérées comme temps de service effectif pour la détermination de l'ancienneté et celles des 5^e, 6^e, 10^e et 12^e pour la détermination des droits à congé payé.

Art. 25. – Rémunération ou indemnisation pendant les périodes de suspension de service : sauf exceptions expressément prévues, les rémunérations ou les indemnisations pendant les périodes de suspension de service de l'agent, sont à la charge de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles :

1° Maladie : l'indemnisation en cas de maladie s'effectuera dans les conditions suivantes et dans la limite maxima de six mois.

Agent ayant moins d'un an d'ancienneté : plein salaire pendant une période égale à celle du préavis auquel il est soumis.

Agent ayant un an d'ancienneté : plein salaire pendant une période égale à celle du préavis auquel il est soumis :

- demi salaire pendant 3 mois.

Agent ayant deux ans d'ancienneté et moins de cinq ans :

- plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis auquel il est soumis ;

- demi salaire pendant 4 mois.

Agent ayant cinq ans d'ancienneté et plus :

- plein salaire pendant une période égale à deux fois la durée du préavis auquel il est soumis ;

- demi salaire pendant 4 mois.

- Si, pendant une période de douze mois courant à compter du début de l'absence pour maladie, l'agent interrompt plusieurs fois ses services pour cause de maladie, l'indemnisation se calcule en groupant les périodes successives de suspension de service pour maladie en une seule période ininterrompue sauf pour l'indemnisation à plein salaire pendant une période égale à celle du préavis, qui s'applique lors de chaque absence pour maladie.

Pour les travailleurs saisonniers, les durées des services indiquées s'apprécient d'après la durée totale cumulée des services effectués dans l'Institut sénégalais de Recherches agricoles depuis la date de la première embauche.

L'indemnisation à demi salaire n'est pas due lorsque l'agent, victime d'un accident non professionnel, a été accidenté, soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisés par l'Institut sénégalais de Recherches agricoles, auxquels il aurait participé.

2° Accidents du travail et maladies professionnelles : les prestations, indemnités et rentes dues aux agents à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont prises en charge par la Caisse de sécurité sociale, conformément aux dispositions du Code de la Sécurité sociale.

Toutefois, pour l'indemnisation, l'accident du travail ou la maladie professionnelle sont assimilés à la maladie visée au paragraphe 1^{er} ci-dessus, tant que le régime d'indemnisation de la maladie est plus favorable. En conséquence, la Caisse de sécurité sociale prend en charge les indemnités dues à l'agent au titre de la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles et l'Institut sénégalais de Recherches agricoles prend en charge le complément d'indemnités résultant de l'application à l'agent du régime de la maladie.

3° *Femme salariée* : les indemnités dues à la femme salariée, dans la limite de six semaines avant et huit semaines après la délivrance, sont à la charge de la Caisse de sécurité sociale, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur en la matière.

4° *Mise à pied* : la période de mise à pied de l'agent n'ouvre pas droit à indemnisation.

5° *Détention préventive* : la période de détention préventive de l'agent n'ouvre pas droit à indemnisation.

6° *Congé payé* : l'allocation de congé payé est versée à l'agent dans les conditions fixées à l'article 29 du présent décret.

7° *Stages, représentations et congrès* : dans la limite de quinze jours par an, l'agent perçoit à l'occasion des stages, représentations et congrès prévus par le Code de Travail, une indemnité égale à son salaire d'activité.

8° *Sessions des assemblées* : les périodes de suspension de service pendant les sessions des assemblées dont l'agent est membre n'ouvrent droit à l'indemnisation que si les fonctions électives ne sont pas rémunérées. Dans ce cas, l'indemnisation est égale au salaire d'activité.

9° *Événements familiaux* : les permissions exceptionnelles pour événements familiaux, dans les limites fixées à l'article 32, ne font pas l'objet d'une retenue de salaire.

10° *Absences pour convenances personnelles* : les absences pour convenances personnelles n'ouvrent pas droit à l'indemnisation, ni à allocation de congé.

Art. 26. – Absences pour maladies et accidents non professionnels :

1° *Formalités à accomplir par l'agent* :

Si l'agent malade fait constater son état par le médecin agréé par l'Institut sénégalais de Recherches agricoles dans un délai de 48 heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans la négative, il doit, sauf cas de force majeure, faire avertir le Directeur général du motif de cette absence dans un délai de 72 heures suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai maximum de 6 jours à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Le Directeur général peut faire subir une contre-visite à l'agent par le médecin agréé par l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

2° Suspension du contrat

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de 6 mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement de l'agent.

Pendant ce délai, et au cas où le remplacement de l'agent s'imposerait, le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son engagement.

Art. 27. – Durée du congé et droit de jouissance : Conformément aux articles L 148 à L155 du Code du Travail et aux articles 3, 4, 5 et 6 de la loi n° 71-54 du 28 juillet 1971, les agents acquièrent droit à congé payé à raison d'un mois de congé après douze mois de service effectif.

Pour les agents de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles, la durée du congé payé est augmentée en considération de l'ancienneté à raison de :

- 1 jour ouvrable supplémentaire après 10 ans de services continus ou non, dans la même entreprise ;
- 2 jours ouvrables supplémentaires après 15 ans ;
- 3 jours ouvrables supplémentaires après 20 ans ;
- 6 jours ouvrables supplémentaires après 25 ans.

A condition qu'elles aient accompli la période de référence prévue à l'article 145 du Code du Travail, les femmes salariées ou apprenties bénéficient d'un congé supplémentaire payé sur les bases suivantes :

- 2 jours de congé supplémentaires par enfant mineur à charge si elles ont moins de 21 ans au dernier jour de la période de référence ;
- 2 jours de congé supplémentaires par enfant mineur à charge à compter du 4^e si elles ont plus de 21 ans au dernier jour de la période de référence.

Est réputé enfant à charge pour l'application du présent article, celui qui remplit les conditions fixées à l'article 7 du Code de Sécurité sociale.

Si, du fait de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles, le lieu d'affectation ne correspond pas au lieu de résidence habituelle et lorsque l'agent demande à prendre son congé au lieu de sa résidence habituelle, la durée du congé est augmentée de deux jours de délai de route correspondant au voyage aller et retour du lieu d'affectation au lieu de résidence habituelle, par les moyens au choix du Directeur général conformément aux dispositions du Code du travail

L'agent perçoit, pour ces deux jours, une indemnité journalière égale à l'allocation de congé

Sous réserve des nécessités de service et d'un congé de 12 jours au minimum par an à prendre au lieu d'emploi, la jouissance effective du congé peut être reportée, conformément aux dispositions du Code du Travail tel qu'il résulte de l'article 4 de la loi n° 71-54 du 28 juillet 1971 :

- par le Directeur général, sur demande écrite de l'agent intéressé ;
- ou par le Directeur général, sur accord de l'agent intéressé.

Toutefois, le cumul des congés qui en résultera ne peut être autorisé que dans la mesure où la durée des services n'excédera pas trois années consécutives.

Art. 28. – Indemnité compensatrice de congé : en cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail avant que l'agent n'ait acquis droit au congé ou n'ait pris le congé auquel il pouvait prétendre, une indemnité compensatrice de congé calculée sur la base des droits acquis d'après les dispositions légales en vigueur et réglementaires, doit lui être allouée.

Lorsque le congé acquis est supérieur à un mois, les prélèvements et retenues à opérer sur l'indemnité compensatrice de congé payé ou sur l'allocation normale de congé, s'effectuent mois par mois. Il en va de même des cotisations patronales.

Art. 29. – Allocation de congé payé : l'agent perçoit, au moment de son départ en congé, une allocation de congé égale au douzième des sommes perçues pendant la période de référence, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais de prestations ou des indemnités forfaitaires en tenant lieu.

Par contre, les retenues éventuellement opérées sur le salaire au titre des prestations en nature sont prises en compte dans l'allocation de congé, si ces prestations ne sont plus fournies pendant le congé.

Art. 30. – Petit congé annuel obligatoire au lieu d'emploi : tout agent ayant accompli une année de services effectifs continus doit prendre obligatoirement douze jours de congé.

L'allocation de congé pour les douze jours obligatoires est équivalente à douze jours de salaires réels qu'aurait perçus l'agent s'il avait continué à travailler pendant ces douze jours. Elle doit être déduite de l'allocation de congé allouée à l'échéance de la période de référence réelle.

Art. 31. – Régime des absences autorisées : conformément aux dispositions du Code du Travail, dans une limite annuelle de dix jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions

exceptionnelles qui auraient été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer.

Dans la limite annuelle de quinze jours ouvrables déductibles de la durée du congé payé, des autorisations d'absences sans solde pourront être accordées à l'agent afin de lui permettre :

- soit de suivre un stage officiel de perfectionnement d'éducation populaire et sportive ;
- soit de représenter le Sénégal dans une compétition sportive internationale ;
- soit d'assister à des congrès syndicaux auxquels il est délégué en vertu d'un mandat régulier.

Ces autorisations d'absence peuvent être prises en une ou deux fois sans pouvoir porter à plus de trois dans la même année civile les suspensions de contrat résultant du congé annuel et de l'application des présentes dispositions.

La demande est obligatoirement présentée par l'agent au moins un mois avant la date de sa prise d'effet.

Les agents appelés à participer à des organismes consultatifs réglementaires, au Conseil d'Administration d'organismes institués par un texte législatif ou réglementaire, les agents désignés en qualité d'assesseurs au tribunal du travail, ou en qualité d'experts en matière de conflits collectifs, ou en qualité d'enquêteurs en matière d'accidents du travail, devront communiquer au Directeur général la convention éventuelle à l'appui de la demande d'autorisation d'absence.

Art. 32. – Permissions pour événements familiaux : les absences de courte durée, justifiées par un événement grave et fortuit dûment constaté, intéressant directement le foyer du travailleur (tel qu'incendie de l'habitation, déménagement involontaire, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant vivant avec lui) n'entraînent pas la rupture de contrat de travail, mais simplement sa suspension, pourvu que l'employeur ait été avisé au plus tard dans les quatre jours qui suivent l'événement et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de 16 jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire, et n'entraînent aucune retenue du salaire, sont accordées à l'agent ayant six mois au moins d'ancienneté dans l'Institut sénégalais de Recherches agricoles, pour et à l'occasion des événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'état civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- mariage du travailleur : 3 jours ;
- mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;

- décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe : 4 jours ;

- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;

- décès d'un beau-père, d'une belle-mère : 2 jours ;

- naissance d'un enfant : 1 jour ;

- baptême d'un enfant : 1 jour ;

- première communion ou confirmation d'un enfant : 1 jour ;

- hospitalisation d'un conjoint ou d'un enfant de l'agent : 1 jour/semaine.

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable du Directeur général. Une comptabilité des absences et congés est tenue pour chaque agent.

En cas de force majeure, l'agent doit aviser le Directeur général au plus tard dès la reprise de service.

Le document attestant l'événement doit être présenté dans le plus bref délai et, au plus tard, dans les huit jours suivant l'événement.

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement de l'agent, la permission pourra être prolongée, conformément aux dispositions du Code du Travail.

Art. 33. – Voyages et déplacements, déplacements définitifs et déplacements temporaires : l'agent déplacé de manière définitive, du fait de l'employeur, de sa résidence habituelle pour servir en un autre lieu d'affectation, a droit aux frais de transport du lieu de sa résidence habituelle à son lieu d'affectation et vice versa, à l'occasion de son recrutement, de ses congés payés, et de sa cessation de service par le moyen approprié choisi par le Directeur général conformément, aux dispositions du Code du Travail.

Après la période d'essai de l'agent, le conjoint et ses enfants mineurs à charge vivant habituellement avec lui n'ont droit aux frais de transport à la charge de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles, dans les mêmes conditions que l'agent, qu'à l'expiration du délai de six mois prévu par le Code du Travail.

Lorsqu'il s'agit d'un déplacement temporaire dans les limites du territoire national et lorsque l'agent est appelé, occasionnellement, à exercer sa profession hors du lieu habituel de son emploi et qu'il en résulte pour des frais supplémentaires il a droit à une indemnité de déplacement dans les conditions ci-après.

L'agent déplacé temporairement ne peut prétendre qu'à son transport, à l'exclusion de celui de sa famille et conserve d'autre part, le droit à la rémunération dont il bénéficiait au lieu habituel de son emploi si elle est supérieure à la rémunération réglementaire ou conventionnelle du ou des lieux où il exerce son emploi durant son déplacement.

Cette indemnité de déplacement n'est pas due à l'agent à qui sont fournies en nature les prestations de nourriture et de logement.

Le déplacement temporaire ne peut excéder six mois.

Pendant la durée du déplacement, l'agent perçoit, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il pourrait prétendre, la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Art. 34. – Taux de l'indemnité de déplacement à l'intérieur du territoire national : les taux de l'indemnité de déplacement à l'intérieur du territoire national seront fixés annuellement par le Directeur général en accord avec les représentants de l'organisation syndicale la plus représentative et les représentants des chercheurs après avis favorable du Conseil d'Administration.

Art. 35. – Pièces justificatives des déplacements :

- les indemnités de déplacement ne peuvent être payées que sur présentation de la feuille de déplacement ;
- la feuille de déplacement est délivrée sur présentation de l'ordre de mission prescrivant le déplacement suivant le modèle en vigueur dans l'Institut.

La feuille de déplacement est visée au départ, à l'arrivée et dans les centres de passage par les autorités locales de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles ou exceptionnellement par les autorités administratives habilitées.

Le paiement de l'indemnité de déplacement temporaire doit être réclamé au plus tard dans un délai de deux mois après l'expiration du déplacement concerné.

Les avances sur indemnités de déplacement sont limitées aux deux tiers du montant prévisible de l'indemnité.

Art. 36. – Classe de passage : Les déplacements de l'ouvrier et de l'employé des classes 1 et 2 et des conducteurs de véhicules automobiles ainsi que des membres de leur famille, lorsqu'ils sont à la charge de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles s'effectuent dans les conditions suivantes :

A – Bateau et train :

a) agents de la classe 1 ;

- bateau : 3^e classe ;
- train : 2^e classe ;

b) agents de la classe 2 :

- train et bateau : 2^e classe ;

B – Avion : classe touriste :

C – Véhicule de transport en commun : au tarif officiel homologué.

Les déplacements des agents des classes 3 et 4 des cadres des classes 5 à 8 et de leur famille lorsqu'ils sont à la charge de l'employeur, s'effectuent dans les conditions suivantes :

a) agents des classes 3 et 4 :

- bateau et train : 2^e classe pour les agents, des classes 3 – 1 à 3 – 5 ;

- bateau et train 1^{re} classe pour les agents des classes 3 – 6 à 4 – 3 ;

- avion classe touriste ;

b) cadres des classes 5 à 8 ;

- bateau et train : 1^{re} classe ;

- avion : classe touriste.

Art. 37. – Transport des bagages : pour le transport des bagages de l'agent et de sa famille à charge vivant habituellement avec lui, il n'est pas prévu à la charge de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles d'avantages autres que la franchise concédée par le transporteur pour chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre et sous réserve du délai minimal de douze mois pendant lequel le transport des membres de la famille de l'agent n'est pas à la charge de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles en vertu des dispositions du Code du Travail, l'Institut sénégalais de Recherches agricoles paiera à l'agent voyageant par tout autre voie de transport que la voie maritime les frais de transport de ses bagages jusqu'à concurrence de :

- 100 kg en sus de la franchise pour lui-même ;
- 100 kg en sus de la franchise pour sa femme ;
- 100 kg en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs, légalement à sa charge et vivant habituellement avec lui.

De plus l'agent voyageant par avion à l'occasion de la prise de son congé, bénéficiera du transport d'un total de 100 kg supplémentaires de bagages à la charge de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles, quelle que soit l'importance de sa famille.

Au cas où il ne fournirait pas de mobilier, l'Institut sénégalais de Recherches agricoles assurera, en outre, le transport gratuit des gros meubles nécessaires à l'agent et à sa famille à charge vivant habituellement avec lui.

Le transport des bagages, pris en charge par l'Institut sénégalais de Recherches agricoles en sus de la franchise, est effectué par une voie de moyens normaux au choix de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Art. 38. – Transport et indemnité de transport : L'Institut sénégalais de Recherches agricoles se réserve le droit d'assurer par ses propres moyens et sans aucune contrepartie le transport de son personnel.

Toutefois, les agents qui ne sont pas transportés dans ces conditions percevront une indemnité de transport.

Ont droit à l'indemnité les agents non transportés collectivement par l'Institut sénégalais de Recherches agricoles, dont l'habitation se trouve en un point éloigné d'au moins 3 km du lieu de travail de l'agent par le trajet le plus direct.

L'indemnité de transport est servie sous forme d'une allocation mensuelle forfaitaire selon deux taux ci-après :

a) son taux est égal au 1/6^e du salaire minimum mensuel interprofessionnel garanti (SMIG) du régime général lorsque l'habitation de l'agent se trouve en un point distant de 3 km ou plus du lieu de travail ;

b) son taux est égal au 1/4 du SMIG mensuel du régime général lorsque l'habitation de l'agent se trouve en un point distant de 10 km ou plus du lieu de travail.

Art. 39. – Déplacements à l'étranger et indemnités de mission: le décret n° 95-1025 du 20 novembre 1995 est applicable aux agents de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles se rendant en mission à l'étranger.

Toutefois, les indemnités de mission applicables aux personnels de recherche exécutant des activités scientifiques à bord de moyens navigants de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles et en dehors des eaux sous juridiction sénégalaises, sont fixées par le Directeur général, d'un commun accord avec les représentants de l'organisation syndicale la plus représentative et les représentants des chercheurs. Lesdites indemnités sont dûment approuvées par le Conseil d'Administration.

Le paiement des indemnités de mission est subordonné à la production des mêmes justifications que celles prévues à l'article 35 du présent décret en ce qui concerne les déplacements à l'intérieur du territoire national.

Art. 40. – Effets d'habillement et équipements de sécurité :

Les agents affectés aux emplois énumérés peuvent prétendre à la charge de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles, à la fourniture gratuite des effets d'habillement prévus ci-dessous, sur décision du Directeur général et dans la limite d'un maximum de :

A – En ce qui concerne les mécaniciens, les mécanographes, les laborantins, les observateurs :

- 2 combinaisons ou 2 tabliers ou blouses de travail, par an.

B – En ce qui concerne les chauffeurs de véhicule automobile du service général et les plantons ou assimilés :

- 2 tenues de tissu kaki ou blanches, en première dotation ou au moment de l'engagement, puis une tenue kaki ou blanche par an (veste droite, 3 poches, 3 boutons) ;

- deux chemises kaki et une chemise blanche par an ;

- une cravate de toile par an ;

- une casquette de toile ou de coton kaki ou blanche tous les deux ans ;

- une paire de souliers en cuir et deux paires de socquettes par an.

- C – pour les dessinateurs, infirmiers, archivistes, ouvriers, cuisiniers, boy-cuisiniers, techniciens et chercheurs ;

- Deux combinaisons ou deux blouses de travail par an.

- D – pour les chauffeurs et les agents effectuant habituellement des travaux de terrain pendant l'hivernage

- Un imperméable tous les deux ans.

E – pour les chercheurs, techniciens, observateurs et enquêteurs

- une paire de bottes, propriété du service, sera mise en cas de nécessité à leur disposition pour l'accomplissement de leur tâche.

Tous les agents dont le travail est jugé à risque ou salissant par l'autorité compétente désignée par le Directeur général, seront dotés d'un équipement de sécurité approprié.

Pour les agents forestiers, la dotation des effets d'habillement se fera conformément à la réglementation en vigueur.

Les pièces justificatives relatives aux dépenses pour effets d'habillement doivent préciser les prénoms, nom et fonction du bénéficiaire.

Le port de la tenue pendant les heures de service est obligatoire pour tous les agents qui en sont normalement dotés.

Art. 41. – Conditions d'utilisation des véhicules de service :

Un véhicule de fonction est mis à la disposition du Directeur général conformément au décret 88-1726 du 22 décembre 1988.

Les véhicules appartenant à l'Institut sénégalais de Recherches agricoles, qu'il s'agisse des véhicules de service, des véhicules spéciaux et des véhicules de tournée, ne peuvent être utilisés que pour les besoins exclusifs de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Ces véhicules seront immatriculés dans une série officielle spéciale.

Ils doivent être conduits par un chauffeur de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles ou, exceptionnellement, par l'agent utilisateur muni d'une autorisation spéciale du Directeur général de conduire un véhicule de service dans l'exercice exclusif de ses fonctions, et sous la responsabilité de celui-ci.

Tout véhicule de service en déplacement doit être muni d'un ordre de mission et d'une feuille de déplacement.

Art. 42. – Utilisation des véhicules personnels pour les besoins de service : dans l'intérêt du service, certains agents peuvent être autorisés à utiliser leur véhicule personnel pour les besoins de service.

La liste des emplois dont les titulaires peuvent être autoriser à utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service sera précisée par décision du Directeur général.

Les agents autorisés à utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service percevront une indemnité compensatrice dont le taux est fixé à 45 francs par kilomètre effectivement parcouru, quelle que soit la puissance fiscale du véhicule utilisé, dans la limite d'un plafond de 1 500 kilomètres par mois.

Art. 43. – Frais médicaux : les conditions de prise en charge des frais médicaux d'hospitalisation et de remboursement des frais pharmaceutiques sont celles fixées par les dispositions réglementaires en vigueur en matière de couverture médicale.

Art. 44. – Inventions : En cas d'invention, seul l'ISRA par son Directeur général, est habilité à transmettre au nom de l'inventeur, un dossier relatif à l'invention au ministère compétent en la matière.

L'Institut sénégalais de Recherches agricoles définira les conditions d'exploitation de ce brevet, de même que les modalités d'intéressement de l'auteur.

Art. 45. Expertises et vacations : l'Institut sénégalais de Recherches agricoles peut fournir les experts et des vacataires à des organismes demandeurs. Dans ce cas, il sera passé une convention entre l'Institut sénégalais de Recherches agricoles et l'organisme demandeur, laquelle convention définira les modalités d'exécutions techniques et financières des prestations de l'expert ou du vacataire et de la contrepartie à verser à l'Institut sénégalais de Recherches agricoles et à l'expert ou au vacataire.

Ces modalités seront définies par le Directeur général en accord avec les partenaires sociaux après approbation du Conseil d'Administration.

La durée maximale de la prestation de l'agent ne peut toutefois dépasser six mois.

Art. 46. – Détachement d'agents : l'Institut sénégalais de Recherches agricoles peut mettre certains agents à la disposition d'organismes demandeurs. Dans ce cas, il sera passé une convention entre l'Institut sénégalais de Recherches agricoles et l'organisme demandeur ; cette convention définira les conditions et garanties minimales liées au détachement de l'agent, de même que les conditions de réintégration de l'agent au niveau de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Toutefois, la durée du détachement est fixée à trois ans, renouvelable une seule fois.

Art. 47. – Congé sans solde : Si les nécessités de service le permettent, un congé sans solde de six mois renouvelable une fois, peut être accordé à tout agent sur sa demande et pour convenance personnelle.

Pendant la durée de ce congé, l'agent ne peut bénéficier de la couverture médicale de l'Institut de même que les membres de sa famille.

TITRE IV. - FORMATION

Art. 48. – Formation permanente : dans le cadre de plans annuels de formation dûment approuvés par ses organes statutaires, l'Institut sénégalais de Recherches agricoles organise à l'intention de ses agents, et en dehors de la période d'essai, des cours théoriques et pratiques de formation et d'adaptation à l'emploi.

Art. 49. – Stage de formation à l'étranger : dans le cadre de plans annuels de formation dûment approuvés par ses organes statutaires, l'Institut sénégalais de Recherches agricoles organise à l'intention de ses agents, et en dehors de la période d'essai, des cours théoriques et pratiques de formation et d'adaptation à l'emploi. L'agent ainsi envoyé en stage percevra en plus de son salaire des indemnités prévues par les dispositions réglementaires en la matière.

Les agents envoyés en formation pour une durée supérieure ou égale à un an et débouchant sur un diplôme, devront s'engager avant leur départ, par écrit, à servir l'Institut sénégalais de Recherches agricoles pendant une période déterminée, après la date de leur retour.

La durée des services obligatoires des agents concernés est fixée à :

- trois ans pour les agents des classes 3 et 4
- quatre ans pour les agents des classes 5 à 8.

L'agent ayant rompu son contrat avec l'Institut sénégalais de Recherches agricoles avant l'expiration du délai ci-dessus fixé, devra rembourser prorata-temporis le montant des indemnités et frais versés pendant sa formation.

Art. 50. – Année sabbatique : une année sabbatique est octroyée aux chercheurs sur un sujet déterminé en vue notamment d'une mise à jour méthodologique et documentaire, d'une valorisation des données scientifiques ou d'une synthèse des travaux de recherche.

Le chercheur bénéficiant d'une année sabbatique percevra, en plus de son salaire, les indemnités prévues par les dispositions réglementaires en la matière.

Les critères et les procédures de sélection des chercheurs bénéficiaires, la programmation et les conditions d'organisation de l'année sabbatique seront proposés par le Directeur général et approuvés par le Conseil d'Administration.

Ces critères doivent tenir compte notamment de l'ancienneté et de la compétence du chercheur de même que de la qualité et du volume de ses travaux.

Art. 51. Voyages d'études : l'Institut sénégalais de Recherches agricoles doit organiser des voyages d'études à l'intention de ses agents.

Les critères et les procédures de sélection des bénéficiaires, la programmation et les conditions d'organisation des voyages d'études seront définis par le Directeur général, en accord avec les partenaires sociaux et approuvés par le Conseil d'Administration.

Art. 52. – Accueil d'allocataires de recherche : l'Institut sénégalais de Recherches agricoles peut accueillir, dans ses programmes de recherche, des sénégalais candidats à des bourses d'allocataires, titulaires de DEA ou de diplômes équivalents en vue de la préparation de thèses. Les conditions et les modalités de l'accueil seront définies par le Directeur général, après approbation du Conseil d'Administration.

TITRE. V. – ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

Art. 53. – Hiérarchie professionnelle générale des agents de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles :

La hiérarchie professionnelle des agents de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles comprend huit classes. A l'intérieur de chaque classe les emplois sont répartis en catégories.

L'échelle hiérarchique professionnelle générale est fixée comme suit :

CLASSE DENOMINATION CLASSE/CATEGORIE

I. Exécutants	Manœuvre ordinaire	1.1
Qualification		
Professionnelle	Gardien	1.2
	Manœuvre de laboratoire	
	Palefrenier, Bouvier	1.3
	Vacher, Berger, Boy serveur.	
	Garçon de ferme.	1.4
	Boy cuisinier.	

II. Exécutants	Planton (CEPE)	2.1
professionnellement	Ouvrier ordinaire (CEPE)	
qualifiés	Garçon de laboratoire (CEPE)	
	Jardinier, cuisinier (CEPE)	
	Moto-pompiste, (CEPE)	
	Chauffeur (permis type B)	
	Chauffeur-mécanicien, (permis type B)	2.2
	Gardienn-concierge, Magasinier (CEPE)	2.3
	Aide-laborantin	
	Chauffeur tous permis (BCDE)	
	Conducteur d'engins lourds, (permis C ou D)	2.4
	Chauffeur-mécanicien tous permis (BCDE)	

III. Maîtrise et	Secrétaire (CAP),	3.1
techniciens	Mécanicien (CAP).	
ordinaires	Enquêteur-observateur, (DFEM, CAP)	
	Laborantin, (DFEM, CAP)	
	Téléphoniste-standardiste (DFEM)	
	Commis (DFEM, CAP)	
	Technicien de laboratoire, (BEP)	3.4
	Secrétaire correspondancier (BEP)	
	Technicien ordinaire (BAC)	
	Agent d'administration (BAC).	
	Comptable (BAC G2)	
	Technicien en informatique (BAC +1 an)	3.6

IV. Maîtrise		
supérieure &	Technicien supérieur (BAC + 2 ans)	4.1
techniciens	Documentaliste (EBAD),	
supérieurs	Bibliothécaire (EBAD),	
	Archiviste (EBAD),	
	Secrétaire de direction (BAC + 2 ans),	

	Technicien d'administration (BAC + 2 ans)	
	Technicien comptable (DUT, BTS)	
	Gérant de centre d'accueil (BAC + 2 ans)	
	Analyste programmeur (BAC + 2 ans)	
	Infirmier d'Etat (BAC + 3 ans)	4.2
	Assistant social, éducateur Spécialisé (BAC + 3 ans)	
	Ingénieur des travaux (BAC + 3 ans)	
V. Assistants de recherche, assistants d'admini- stration, assistants comptables, cadres techniques, attachés d'administration, attachés comptables	Assistant de recherche (BAC + 4 ans), Assistant d'administration (BAC + 4 ans), Assistant comptable (BAC + 4 ans) Assistant en informatique (BAC + 4 ans ou DUT + 2 ans) Conservateur (BAC + 4 ans)	5.1
& Ingénieurs d'études	Ingénieur d'Etudes (DEA) Attaché d'administration (DESS) Attaché comptable (DESS)	5.3
VI. Chargés de recherche chargés d'admini- stration &	Chargé de Recherche (Doctorat de 3 ^e cycle) Chargé d'administration (Doctorat de 3 ^e cycle, brevet de l'ENAM, diplôme d'expert comptable ou tout autre diplôme admis en équivalence)	6.1
Cadres supérieurs	Cadre supérieur technique (Bac + 5 ans et 2 ans de spécialisation)	
VII. Maîtres de recherche chargés d'admini- stration prin- cipaux & Cadres supérieurs tech- niques principaux	Chargé de recherche prin. Chargé d'administration principal Cadre supérieur technique principal	7.1
VIII. Directeurs de Recherche	Directeur de recherche	8.1

Art. 54. – Définition des emplois et classification des emplois : la classification des agents de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles se fait par référence aux emplois ci-dessous énumérés. Ces emplois sont définis à l'annexe I du présent décret.

Un emploi d'une catégorie professionnelle déterminée ne peut être occupé, à titre définitif, que par un agent possédant la qualification correspondante.

La qualification professionnelle correspondante à chaque catégorie d'emploi est définie dans la hiérarchie professionnelle et dans la définition des emplois.

Un agent ne peut, quelle que puisse être sa qualification professionnelle, obtenir à titre personnel un classement professionnel et une rémunération supérieure à ceux correspondant au niveau de l'emploi occupé.

Art. 55. – Rémunérations : la rémunération du travail normal des agents est basée sur les facteurs suivants :

- l'emploi occupé dans l'entreprise ;
- la fidélité à l'entreprise ;
- la productivité de l'agent ;
- la nature de la fonction « recherche » ;
- la technicité de l'agent.

A chacun de ces facteurs correspond un élément particulier de cette rémunération :

- un salaire de base mensuel fixe, lié à l'emploi catégoriel ;
- une prime d'ancienneté liée au temps de présence ;
- une prime mensuelle variable dite « de productivité » liée à la qualité du service fourni et à l'expérience acquise ;
- une prime semestrielle de recherche liée à la fonction « recherche » ;
- une prime mensuelle de technicité.

Art. 56. – Salaire de base : les rémunérations individuelles des agents sont obligatoirement calculées par référence au barème des rémunérations catégorielles fixées par le décret n°..... du..... fixant l'échelle des salaires correspondant à la hiérarchie professionnelle des agents des établissements publics à caractère scientifique et technologique (E.P.S.T.)

Tout agent reçoit obligatoirement un salaire individuel fixe égal au salaire de base de la catégorie qui correspond à l'emploi occupé.

Le salaire de base d'une catégorie déterminée peut être modifié par décret. Toute modification du salaire de base d'une catégorie s'applique obligatoirement à tous les emplois de même catégorie pour l'ensemble des agents de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Hormis le cas de modification générale du salaire de base d'une catégorie applicable simultanément à l'ensemble des emplois d'une même catégorie, les salaires individuels pour tous les emplois d'une même catégorie déterminée demeurent identiques et constants, quelles que soient par ailleurs, les situations personnelles et familiales des agents et les contraintes et spécifications propres aux emplois occupés.

Art. 57. Salaire des travailleurs physiquement diminués : le Directeur général a le droit d'allouer à un agent dont le rendement est diminué par suite d'un accident ou d'une infirmité quelconque médicalement constaté, un salaire inférieur au salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi confié à l'intéressé.

Le Directeur général doit en informer par écrit l'intéressé, soit lors de l'engagement, soit dès la constatation de l'incapacité, et convenir expressément avec lui des conditions de sa rémunération.

Cette rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure de plus de 10 % au salaire minimum de la catégorie du travailleur.

Art. 58. - Indemnité de panier : l'indemnité de panier a pour but de dédommager les agents, appelés occasionnellement à fournir un service de nuit des frais occasionnés par la modification des conditions habituelles d'emploi.

Son montant est égal à deux fois le salaire horaire du manœuvre.

Elle est attribuée dans trois cas :

a) aux agents effectuant au moins six heures de travail de nuit ;

b) aux agents qui, après avoir travaillé 10 heures ou plus pendant la même journée, prolongent leur travail d'au moins une heure après le début de la période réglementaire de travail de nuit, soit après 22 heures ;

c) aux agents qui effectuent une séance ininterrompue de travail de 10 heures dans la journée.

Art. 59. - Indemnité de salissure : il est attribué aux agents, une indemnité de salissure distincte du salaire et destinée à compenser les détériorations de vêtements et autres inconvénients provoqués par la nature de certains produits à manipuler, en cas de travaux particulièrement salissants.

La liste des familles de produits est établie annuellement par le Directeur général de l'ISRA, de même que les agents bénéficiaires.

L'indemnité est accordée pour chaque heure d'exposition au risque, toute heure commencée étant due.

L'indemnité de salissure est égale à 11,565 % du SMIG

Art. 60. - Prime de colis lourds ou lourds et salissants : une prime de colis lourds ou lourds et salissants distincte du salaire est attribuée aux agents de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles en cas de portage individuel de colis lourds et salissants d'autre part, dans les conditions fixées ci-après :

a) Colis lourds :

- colis d'un poids compris entre 75 et 100 kg : 11,564 % du SMIG.

- Colis d'un poids supérieur à 100 kg : 13,525 % du SMIG.

b) Colis lourds et salissants :

- colis d'un poids compris entre 75 et 100 kg : 12,455 % du SMIG ;

- colis d'un poids supérieur à 100 kg : 14,412 % du SMIG.

La prime de colis lourds et salissants ne se cumule pas avec l'indemnité de salissure.

Art. 61. - Indemnité de maniement de fonds : Il est institué une indemnité de maniement de fonds au profit des agents chargés d'encaisser ou de décaisser des deniers pour le compte de l'agent comptable :

- agents collecteurs de menus droits, taxes et redevances, nommés régisseurs de recettes ;

- régisseurs de caisses d'avance ;

- préposés aux guichets et à la caisse ;

- billeteurs.

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité de responsabilité de comptable public.

Elle est basée sur le montant des opérations effectuées au cours de chaque mois écoulé, à l'exclusion des réceptions de fonds, et des envois de fonds à l'agent comptable ou au Trésor et des opérations d'ordre.

Elle est versée mensuellement sur production :

- d'une copie de l'acte de nomination ou des références du titre de dépenses auquel cet acte a été joint ;

- et d'un état mensuel des opérations effectuées, certifié par le Directeur général ou son délégué et vise pour exactitude des chiffres cités par l'agent comptable.

Les taux sont les suivants :

- de 1 à 1.000.000 : 1/5 du montant mensuel du SMIG ;

- de 1.000.001 à 2.000.000 : 1/4 du montant mensuel du SMIG ;

- de 2.000.001 à 10.000.000 : 1/3 du montant mensuel du SMIG.

- Au-delà de 10.000.000 : 1/2 du montant mensuel du SMIG.

Art. 62. - Prime de tenue d'inventaire des comptables des matières : Il est de même institué une prime de tenue d'inventaire au profit des comptables des matières régulièrement nommés par application de la réglementation concernant la comptabilité des matières.

Cette prime ne se cumule pas avec l'indemnité des responsabilités de comptable public en deniers.

Elle est basée sur la valeur des approvisionnements en magasin ou du matériel pris en charge en fin de gestion précédente, ou au moment de la récente installation.

Elle est versée chaque mois sur production d'une copie de l'acte de nomination et d'un exemplaire de l'inventaire des matières résumé de fin de gestion précédente, ou des références des titres de dépenses auxquels ces pièces justificatives ont été jointes.

Les taux sont les suivants :

- de 1 à 1.200.000 : 1/8 du SMIG mensuel ;
- de 1 200 001 à 5 000 000 : 1/6 du SMIG mensuel ;
- de 5 000 001 à 10 000 000 : 1/5 du SMIG mensuel ;
- de 10 000 001 à 20 000 000 : 1/4 du SMIG mensuel ;
- de 20 000 001 à 45 000 000 : 1/3 du SMIG mensuel ;
- au-delà de 45 000 001 : 1/2 du SMIG mensuel.

Cette prime est augmentée d'une somme forfaitaire de 12 000 francs l'an, au profit du comptable des matières centralisateur de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles. La prime de tenue d'inventaire peut être supprimée par décision du Directeur général en cas de défaut de concordance entre l'inventaire comptable et l'inventaire physique.

Art. 63. - Paiement du salaire : Le paiement du salaire s'effectue conformément à la réglementation en vigueur.

L'Institut sénégalais de Recherches agricoles est tenu de ventiler le salaire, les accessoires du salaire, les primes et les indemnités de toute nature, ainsi que, plus généralement, toutes sommes dues à l'agent, selon les rubriques correspondant aux mentions que le bulletin de paie et le registre des paiements, ou le document qui en tient lieu réglementairement, doivent obligatoirement comporter de manière à faire clairement apparaître, en individualisant chaque élément de la rémunération, sa cause exacte et le décompte qui a servi de base à son calcul.

Le bulletin de paie et le registre des paiements doivent renseigner explicitement sur chacun des éléments entrant en compte dans le calcul de l'allocation de congé conformément à la réglementation en vigueur.

Les sommes dues à l'agent ne doivent en aucun cas être payées entre les mains d'intermédiaire, mais en mains propres au profit de l'agent ou, s'il le demande, par écrit, par virement, ou par mandat poste à son nom.

A l'occasion de chaque paie, acquit libératoire de la somme reçue est donné par chaque agent.

Le temps passé à la paie est rémunéré comme temps de travail.

Art. 64. - Heures supplémentaires : Le Directeur général fixe la liste des agents ayant droit aux heures supplémentaires, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Art. 65. - Prime d'ancienneté : tout agent bénéficie d'une prime d'ancienneté calculée en pourcentage sur le salaire de base de sa catégorie.

Ledit pourcentage est fixé comme suit :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 % en sus par année de service entre la 6ème et la 25ème année.

Art. 66. - Prime semestrielle de recherche : les chercheurs de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles bénéficient d'une prime semestrielle de recherche dont le montant est fixé à 30 % de leur salaire catégoriel de base.

Cette prime n'est pas soumise à retenues pour pensions civiles.

Art. 67. - Prime mensuelle de productivité : afin d'inciter à la productivité en récompensant les performances individuelles, l'Institut sénégalais de Recherches agricoles accorde à ses agents une prime mensuelle de productivité.

Le paiement est effectué mensuellement, en pourcentage du salaire catégoriel du dernier mois de l'année de notation et en fonction de la note obtenue, selon un barème qui sera arrêté annuellement par le Directeur général après avis favorable du Conseil d'Administration.

Art. 68. - Prime mensuelle de technicité : Une prime mensuelle de technicité est accordée à tous les agents à l'exception des bénéficiaires de la prime semestrielle de recherche.

Cette prime est fixée à 7 % du salaire catégoriel de base.

Art. 69. - Logement de service : Les agents dont la présence dans l'enceinte de l'ISRA se révélerait nécessaire, peuvent être logés gratuitement par l'Institut sénégalais de Recherches agricoles dans la limite des logements disponibles.

Les agents logés prendront en charge leurs consommations d'eau et d'électricité.

Art. 70. – Indemnité mensuelle de sujétions : Une indemnité mensuelle de sujétions peut être attribuée par le Directeur général aux agents des classes 5 à 8 à l'exception de ceux bénéficiant d'indemnités de fonction.

Le montant de l'indemnité mensuelle de sujétion est fixé comme suit :

- classe 5 : 25.000 francs ;
- classe 6 : 30 000 francs ;
- classe 7 : 35 000 francs ;
- classe 8 : 40 000 francs.

Art. 71. – Indemnité de fonction : Les agents nommés à des fonctions autres que celles de Directeur général et d'agent comptable ont droit à une indemnité mensuelle de fonction égale à 15 % du salaire catégoriel de l'agent.

Les fonctions ouvrant droit à l'indemnité de fonction figureront dans l'organigramme détaillé de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles qui fera l'objet d'un arrêté ministériel après avis favorable du Conseil d'Administration.

Tout agent bénéficiaire d'une indemnité de fonction en perd la jouissance dès qu'il est mis fin à sa fonction. Cette indemnité est exclusive de tout paiement d'indemnité de sujétion.

Aucun cumul d'indemnité de fonction ne peut être autorisé.

TITRE VI. – EVALUATION – NOTATION AVANCEMENT

Art. 72. – Notation : Chaque agent fait l'objet d'une notation annuelle. Les modalités et les critères de notation par catégorie socioprofessionnelle seront proposés par des commissions paritaires créées à cet effet.

Art. 73. – Evaluation : Tout agent fera l'objet d'une évaluation annuelle des performances, débouchant sur une notation, et d'une évaluation pluriannuelle des carrières. Les modalités et les critères desdits systèmes d'évaluation seront proposés par des commissions paritaires créées à cet effet.

Ces modalités et critères sont approuvés par le Conseil d'Administration.

Art. 74. – Avancement de catégorie : l'avancement de catégorie est lié à l'ancienneté et à la notation des agents.

Si la note moyenne est supérieure ou égale à 70/100, l'avancement intervient automatiquement :

- tous les deux ans pour les agents des classes 1 à 3 ;
- tous les trois ans pour les agents des classes 4 à 8.

Si la note moyenne est supérieure ou égale à 50/100 et inférieure à 70/100, l'avancement est retardé d'un an par rapport à la périodicité normale ci-dessus définie.

Art. 75. – Avancement de classe : à l'exception des Maîtres de Recherche de la classe 7.3, des chargés d'administration et des cadres supérieurs techniques de la classe 6.3, les agents proposables à l'avancement de classe sont sélectionnés sur la base des notes obtenues durant les trois dernières années.

Les décisions d'avancement de classe des agents présélectionnés seront prises sur la base des conclusions des commissions d'évaluation de carrière.

L'accès à la classe des directeurs de recherche est réservé uniquement aux maîtres de recherches de la classe 7.3, titulaires d'un doctorat ou de tout autre diplôme équivalent, ayant réussi à un concours organisé par l'Institut sénégalais de Recherches agricoles en vue de pourvoir à un emploi de directeur de recherche.

L'accès à la classe des chargés d'administration principaux est réservé uniquement aux chargés d'administration de la classe 6.3 titulaires d'un DESS dans leur spécialité ou de tout autre diplôme équivalent, ayant réussi à un concours organisé par l'Institut sénégalais de Recherches agricoles en vue de pourvoir à un emploi de chargé d'administration principal.

L'accès à la classe des cadres supérieurs techniques principaux est réservé uniquement aux cadres supérieurs techniques de la classe 6.3 titulaires d'un DEA dans leur spécialité ou de tout autre diplôme équivalent, ayant réussi à un concours organisé par l'Institut sénégalais de Recherches agricoles en vue de pourvoir à un emploi de cadre supérieur technique principal. Les conditions et modalités d'organisation des concours précités seront définies par des commissions paritaires créées à cet effet.

TITRE VII. – DISCIPLINE

Art. 76. – Régime disciplinaire : les sanctions disciplinaires applicables aux agents de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles sont les suivantes :

- 1° l'avertissement ;
- 2° le blâme ;
- 3° la mise à pied pendant une durée maximale de 8 jours ;
- 4° le licenciement avec préavis et, si l'agent remplit les conditions, avec indemnité de licenciement ;

5° le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement, en cas de faute lourde seulement.

L'avertissement et la mise à pied de un à trois jours ne pourront être invoqués à l'encontre de l'agent si, à l'expiration d'un délai de six mois suivant la date d'intervention de l'une ou l'autre de ces sanctions, aucune autre sanction n'a été prononcée.

Il en est de même à l'expiration d'un délai d'un an en ce qui concerne la sanction de mise à pied de quatre à huit jours.

Sauf cas prévus pour insuffisance de la note professionnelle, ces sanctions sont prises par le Directeur général ou son représentant après que l'intéressé, assisté sur sa demande de son délégué aura fourni des explications écrites.

La sanction est signifiée par écrit à l'agent et ampliation de la décision est adressée à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

La suppression du salaire pour absence non justifiée ne fait pas obstacle à l'application de sanctions disciplinaires.

Exercice du pouvoir disciplinaire : les sanctions disciplinaires proposées par l'autorité hiérarchique compétente sont prises ainsi qu'il suit :

- L'avertissement et le blâme sont infligés par le chef hiérarchique ou le cas échéant, par l'autorité supérieure ;

- La mise à pied et le licenciement avec ou sans préavis sont infligés par le Directeur général.

Le licenciement sans préavis ni indemnité est obligatoirement prononcé dans les cas ci-après :

1° refus sans motif justifié de rejoindre son poste dans un délai de huit jours après mise en demeure écrite du Directeur général de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles ;

2° abandon de poste durant quinze jours consécutifs sans motif légitime ;

3° refus systématique sans raison valable d'exécuter un ordre précis entrant dans le cadre des activités de l'emploi ;

4° malversations commises dans le cadre de l'exécution du service et violation du secret professionnel ;

5° acceptation d'une rémunération par un tiers, pour des opérations ou des services exécutés dans le cadre des fonctions dévolues ;

6° crime ou délit de vol, escroquerie, abus de confiance commis même en dehors du service ;

7° voies de faits graves commises dans l'enceinte de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles ;

8° ivresse répétée en service ou ayant donné lieu à scandale dans l'enceinte de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles ;

9° condamnation entraînant la perte des droits civiques.

Art. 78. — Explications écrites : Préalablement à toute sanction, le supérieur hiérarchique qui se trouve à l'initiative de la sanction doit adresser à l'agent intéressé une demande d'explications écrites précisant les faits qui lui sont reprochés.

L'agent est tenu de donner décharge de cette demande.

L'agent dispose de trois jours calendaires francs pour déposer ses observations écrites entre les mains du supérieur hiérarchique qui se trouve à l'initiative de la sanction. Faute de s'en acquitter dans ce délai, l'agent sera réputé avoir reconnu les faits qui lui sont reprochés.

La décision de sanction devra viser les explications écrites déposées, ou mentionner leur absence.

Art. 79. — Communication des notes professionnelles et des résultats de l'évaluation à l'agent :

Le Directeur général communique à chaque agent sa note chiffrée annuelle et ses résultats d'évaluation. Cette communication se fait à titre personnel et sous pli fermé.

Art. 80. — Mauvaise manière de servir : L'agent dont la note sera inférieure à 30/100 fera obligatoirement l'objet d'un avertissement écrit. Deux avertissements successifs pour ce motif entraînent le licenciement avec préavis pour insuffisance professionnelle.

De même, toute note moyenne sur deux années inférieure à 20/100 entraînera le licenciement avec préavis pour insuffisance professionnelle ; toutefois les deux notes annuelles devront être confirmées par une commission paritaire de recours instituée par le Directeur général.

Les dispositions qui précèdent ne feront pas obstacle à ce que l'agent dont la manière de servir est nettement mauvaise puisse être licencié à tout moment en application des dispositions du Code du Travail et du présent décret.

Art. 81. — Manque d'assiduité et absentéisme : Indépendamment des sanctions prévues ci-dessus, l'agent renvoyé à son domicile pour retards répétés au travail, ou qui ne s'est pas présenté au travail sans motif valable, fera l'objet de retenues pour la demi-journée ou les journées pendant lesquelles il n'a pas exercé son activité professionnelle dans l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Art. 82. — Traduction devant le conseil de discipline : lorsqu'au cours d'une période de six mois, l'agent a fait l'objet de quatre avertissements et d'un blâme, ou de deux avertissements et d'une mise à pied, ou de deux blâmes, ou de deux mises à pied, il sera déféré devant le conseil de discipline.

Il sera de même lorsque au cours de quatre trimestres successifs l'agent aura fait l'objet d'appréciations sur la manière de servir faisant ressortir soit son incompetence soit son insuffisance professionnelle.

Art. 83. – Défense de l'agent devant le conseil de discipline : Tout agent traduit devant le conseil de discipline sera informé par écrit des faits qui lui sont reprochés quinze jours francs avant la réunion du conseil. Il pourra se faire assister par un représentant de son organisation syndicale, ou un délégué du personnel, ou tout autre agent de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Art. 84. – Procédure du conseil de discipline :

Le conseil de discipline est composé :

- du Directeur général ou de son représentant, *président* ;
- de deux cadres désignés par le Directeur général ;
- d'un représentant de l'organisation syndicale la plus représentative ;
- de deux représentants ou délégués du personnel dont un au moins appartenant à la même catégorie que l'agent.

Le conseil de discipline est consulté :

- obligatoirement, pour tout licenciement avec préavis et indemnité ;
- éventuellement, pour les sanctions de mise à pied consécutives à l'application des dispositions des articles 80, 81 et 82 ci-dessus.

Le conseil de discipline se réunit sur convocation de son président dans un délai maximum de quinze jours après la constatation des faits qui sont reprochés à l'agent.

Le conseil de discipline prononce, à la majorité simple des voix de ses membres et au scrutin secret, éventuellement des sanctions de mise à pied, et obligatoirement la sanction de licenciement avec préavis et indemnité. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Les membres du conseil de discipline sont tenus au secret des délibérations.

Art. 85. – Notification des sanctions : les sanctions infligées aux agents leur sont notifiées par écrit. Une ampliation de la lettre de notification comportant récépissé est classée au dossier personnel de l'agent.

TITRE VIII. – AVANTAGES SOCIAUX

Art. 86. – Régime de sécurité sociale : le Code de la Sécurité sociale est applicable aux agents de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Leur sont également applicables les lois et règlements instituant, au profit des travailleurs relevant du code du travail, des régimes nationaux de prévoyance sociale visant à la couverture des risques sociaux, notamment le risque « vieillesse » et le risque « maladie ».

Art. 87. – Couverture médicale.

A – Hospitalisation de l'agent malade : Jusqu'à la mise en place d'une organisation légale de couverture du risque maladie, l'agent hospitalisé dont l'hospitalisation aura été reconnue nécessaire par le médecin agréé par l'Institut sénégalais de Recherches agricoles peut bénéficier, sur sa demande écrite, en sus des prestations auxquelles il peut prétendre en vertu des dispositions légales et réglementaires concernant les services médicaux et sanitaires d'entreprise, des avantages ci-après :

a) Caution portée ou cautionnement : l'Institut sénégalais de Recherches agricoles, verse auprès de la formation hospitalière, pour garantie d'un maximum de 10 jours de frais d'hospitalisation de l'agent dans la catégorie correspondant à son niveau de rémunération, dans la limite des sommes qui sont, ou qui pourraient être dues à l'agent à quelque titre que ce soit : salaire et accessoires en espèces, allocations consenties en cas de maladie ou d'hospitalisation, éventuellement indemnités de préavis et de licenciement et indemnité compensatrice de congé.

Lorsque l'Institut sénégalais de Recherches agricoles employeur, agissant en sa qualité de caution, aura payé lesdits frais d'hospitalisation, le remboursement par l'agent en sera assuré par retenues périodiques sur les sommes qui sont ou qui pourraient lui être dues conformément aux dispositions du code du travail.

b) Allocation complémentaire d'hospitalisation : Elle est versée aux agents malades des classes 1, 2, 3 et 4 dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou à demi salaire. Son montant est ainsi fixé :

- 3 fois le taux horaire du SMIG du lieu d'emploi par journée d'hospitalisation pour les agents de la classe 1.

- 3 fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie 2-1, par journée d'hospitalisation pour les agents de la classe 2 ;

- 3 fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie 3-1, par journée d'hospitalisation pour les agents de classe 3 ;

- 3 fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie 4-1, par journée d'hospitalisation pour les agents de la classe 4.

c) les avantages prévus au présent article ne sont pas dus à l'agent hospitalisé à la suite d'un accident non professionnel survenu soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives.

B - Visite médicale annuelle : une visite médicale annuelle des agents est obligatoire. La visite est à la charge de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Art. 88. - Licenciement pour maladie : en cas de maladie dûment constatée par le médecin de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles, l'agent qui, au cours d'une période continue de douze mois de service, aura dépassé au total six mois d'absence pour raison de maladie, sera soumis à un examen complet en vue de déterminer s'il est apte à occuper son emploi de façon régulière.

Si cette aptitude ne lui est pas reconnue, il est placé en position de congé de maladie à demi salaire pendant deux mois.

Passé ce délai, il est soumis à un nouvel examen médical et s'il est encore reconnu inapte à occuper de façon régulière son emploi, il est placé en congé sans salaire, sous réserve des droits à indemnisation qu'il peut tenir des articles 25 et 26 du présent décret.

Il est licencié sans préavis lorsque, ayant atteint six mois dans cette position, il est encore reconnu inapte à occuper son emploi de façon régulière.

L'agent placé en position de congé sans salaire pourra, sur sa demande, être soumis à un examen médical avant l'expiration du délai de six mois et être replacé en activité s'il est reconnu apte à occuper son emploi de façon régulière.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit, au profit de l'agent ayant au moins un an de service, à l'indemnité de licenciement prévue par le présent décret.

L'agent malade licencié et remplacé dans les conditions prévues au présent article conserve pendant un délai d'un an, un droit de priorité de réembauchage.

Art. 89. - Situation de la femme salariée atteinte de maladie consécutive à la grossesse ou aux couches : Si, à l'expiration du congé de maternité de quatorze semaines, la femme salariée n'est pas en état de reprendre ses services, elle pourra obtenir, sur production d'un certificat médical, un congé de maladie et bénéficier des dispositions prévues au titre de l'indemnisation du travailleur malade.

Art. 90. - Accident du travail ou maladie professionnelle : Au cas où, à l'issue de la période de suspension du contrat de l'agent accidenté du travail ou atteint d'une maladie professionnelle, l'agent ne

serait plus à même de reprendre son service et de l'assumer dans des conditions normales, le Directeur général recherchera avec les délégués du personnel la possibilité de replacer l'intéressé dans un autre emploi.

Durant la période prévue au présent décret pour l'indemnisation de l'agent malade, l'agent accidenté du travail en état d'incapacité temporaire, ou atteint d'une maladie professionnelle, reçoit une allocation calculée de manière à lui assurer son ancien salaire, heures supplémentaires non comprises, défalcation faite de la somme qui lui est due au titre de la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles, en vertu du Code de la Sécurité sociale, pour cette même période.

Art. 91. - Régime de retraite et indemnité de départ à la retraite : l'âge normal de retraite des agents est fixé à 60 ans.

Le contrat de travail peut, à partir de l'âge normal de retraite, être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties sans que ladite résiliation puisse être considérée comme une démission ou un licenciement donnant lieu au versement de l'indemnité correspondante.

Toutefois, l'agent prenant sa retraite à son initiative ou à celle de son employeur, à un âge égal ou supérieur à l'âge normal prévue par son régime d'affiliation, percevra une indemnité de départ à la retraite.

Cette indemnité est représentée, pour chaque année de présence, par un pourcentage, ci-après fixé, du salaire global mensuel moyen des douze derniers mois d'activité qui ont précédé la date de départ à la retraite.

Entrant dans le décompte de ce salaire moyen toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère de remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé à :

- 20 % pour chacune des cinq premières années ;
- 25 % pour chacune des cinq années de la période comprise entre la 6^e et la 10^e année incluse ;
- 30 % pour chacune des années de la période s'étendant au-delà de la 10^e année.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année.

Lorsqu'en accord avec son employeur, le travailleur demandera à jouir par anticipation de sa retraite, il ne percevra que partie de l'indemnité de départ à la retraite, selon les pourcentages suivants :

Période d'anticipation :

- départ moins de cinq ans avant l'âge normal : 75 % ;
- départ moins de quatre ans avant l'âge normal : 80 % ;
- départ moins de trois ans avant l'âge normal : 85 % ;
- départ moins de deux ans avant l'âge normal : 90 % ;
- départ moins d'un an avant l'âge normal : 95 %.

Le départ à la retraite anticipée pour raison d'incapacité physique médicalement constatée d'exercer tout emploi rémunéré n'entraînera pas l'application des abattements ci-dessus.

En cas d'affiliation à plusieurs régimes nationaux de retraites en vigueur, l'âge normal au sens du présent article sera celui du régime fixant la pleine retraite à l'âge le plus élevé.

En cas de décès, cette indemnité ne sera pas due aux ayants droit auxquels l'employeur est déjà tenu de verser une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement.

Art. 92. – Décès de l'agent : en cas de décès de l'agent, le salaire de présence, l'allocation de congé payé et les indemnités de toute nature, acquis à la date du décès reviennent à ses ayants droit.

Si l'agent comptait au moins un an d'ancienneté dans l'Institut sénégalais de Recherches agricoles au jour du décès, le Directeur général est tenu de verser aux ayants droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue à l'agent en cas de rupture du contrat du fait de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Si au jour du décès, l'agent remplissait les conditions d'âge et d'ancienneté requises pour bénéficier d'une allocation de retraite, le Directeur Général est tenu de verser aux ayants droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de départ à la retraite calculée au jour du décès.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants droit de l'agent qui étaient effectivement à sa charge.

Si l'agent avait été déplacé par le fait du Directeur général, l'Institut sénégalais de Recherches agricoles assurera à ses frais le transport du corps du défunt ou du corps du membre décédé de sa famille dont le voyage était à la charge de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles au lieu de résidence habituelle, à condition que les ayants droit en formulent par écrit la demande dans le délai maximum de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transport des restes mortels.

TITRE IX. – MODALITES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL

Art. 93. – Droit syndical et liberté d'opinion : les dispositions légales relatives à l'exercice du droit syndical et à la liberté syndicale sont applicables à l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Art. 94. – Délégués du personnel : l'Institut sénégalais de Recherches agricoles est tenu d'organiser l'élection des délégués du personnel conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Art. 95. – Panneaux d'affichage : Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis dans chaque centre de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles, à la disposition des organisations syndicales de travailleurs, pour leurs communications au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de chaque centre dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel, ou à un autre endroit jugé favorable d'accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel et syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique.

Elles sont affichées par les soins d'un représentant du syndicat dans l'entreprise, après communication d'un exemplaire aux autorités de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Art. 96. – Commission consultative d'interprétation, de conciliation et de classement : Il est institué une commission consultative d'interprétation, de conciliation et de classement composée ainsi qu'il suit :

- 1 représentant du Ministère chargé de la Tutelle technique ;
- 1 représentant du Ministère chargé de la Tutelle financière ;
- 1 représentant du Ministère chargé du Travail ;
- 1 représentant du Ministère chargé de l'Emploi ;
- 1 représentant du Ministère chargé de la Fonction publique ;
- le Contrôleur financier ;
- le Directeur général de l'ISRA ;
- 1 représentant du syndicat le plus représentatif ;
- 1 représentant des chercheurs.

Cette commission a pour mission d'examiner les différends individuels ou collectifs du travail nés de l'application du présent décret.

TITRE XI. – DIFFERENDS DU TRAVAIL

Art. 97. – Différends individuels du travail. Les différends individuels du travail nés de l'application du présent décret seront réglés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Art. 98. – Différends collectifs du travail : les différends collectifs du travail survenant dans l'Institut sénégalais de Recherches agricoles seront réglés conformément à la procédure de conciliation et d'arbitrage instituée par la réglementation en vigueur.

Les agents de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles occupant des emplois figurant sur la liste établie conformément aux dispositions législatives et réglementaires, peuvent être requis comme occupant des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens, au maintien de l'ordre public, à la continuité des services publics ou à la satisfaction des besoins essentiels de la nation sous peine des sanctions prévues par la réglementation en vigueur.

En aucun cas, l'exercice du droit de grève ne peut s'accompagner d'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, sous peine des sanctions prévues du Code du Travail.

TITRE XII. - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 99. - Les agents en service à la date d'application du présent décret seront reversés dans les nouvelles grilles avec le maintien de leur classification au moment du reversement.

Une commission composée de représentants des différentes catégories socioprofessionnelles de l'Institut, de l'Administration et du syndicat le plus représentatif, créée par le Directeur général, procédera au reversement des agents dans le nouveau règlement.

Art. 100. - Les dispositions réglementaires complémentaires prévues aux articles n°s : 34, 39, 45, 50, 51, 69, 72, 73, 75 et 99 doivent être élaborées par le Directeur général en accord avec les partenaires sociaux et approuvées par les organes compétents de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles dans un délai de six mois à partir de la date de signature du présent décret.

TITRE XIII. - DISPOSITIONS FINALES

Art. 101. - Les matières qui ne figurent pas au présent règlement d'établissement demeurent régies par les dispositions du Code du Travail.

Art. 102. - Est abrogé le décret 83-750 du 16 juillet 1983 portant règlement d'établissement de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Art. 103. - Le Ministre d'Etat, Ministre de l'Agriculture et le Ministre de l'Economie, des Finances et du Plan sont chargés, chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel*.

Fait à Dakar, le 4 février 1999

Abdou DIOUF.

Le Président de la République :

Le Premier Ministre,

Mamadou Lamine LOUM.

ANNEXE

DEFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA HIERARCHIE PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE

I - EXECUTANTS SANS QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

TITRE DE L'EMPLOI : MANŒUVRE ORDINAIRE

CLASSE/CATEGORIE : 1-1

PRINCIPALES TACHES :

Agent exécutant des travaux manuels simples n'exigeant ni aptitude particulière, ni connaissance professionnelle

TITRE DE L'EMPLOI : MANŒUVRE DE LABORATOIRE

CLASSE/CATEGORIE : 1-2

PRINCIPALES TACHES :

Agent chargé des travaux de nettoyage et d'entretien du matériel de laboratoire.

TITRE DE L'EMPLOI : PALEFRENIER

CLASSE/CATEGORIE : 1-3

PRINCIPALES TACHES :

Agent chargé de conduite et de l'entretien des chevaux.

TITRE DE L'EMPLOI : BOUVIER

CLASSE/CATEGORIE : 1-3

PRINCIPALES TACHES :

Agent chargé de l'entretien des ovins, du dressage et de l'entretien des bovins.

TITRE DE L'EMPLOI : VACHIER

CLASSE/CATEGORIE : 1-3

PRINCIPALES TACHES :

Agent chargé de l'entretien et de traite des vaches.

TITRE DE L'EMPLOI : BERGER

CLASSE/CATEGORIE : 1-3

PRINCIPALES TACHES :

Agent chargé de la conduite des troupeaux au pâturage.

TITRE DE L'EMPLOI : GARÇON DE FERME

CLASSE/CATEGORIE : 1-4

PRINCIPALES TACHES :

Agent chargé des travaux d'entretien de matériels d'étable, des pesées et de la distribution de la ration du bétail.

II.- EXECUTANTS PROFESSIONNELLEMENT QUALIFIES

TITRE DE L'EMPLOI : ouvrier ordinaire

CLASSE/CATEGORIE : 2-1

PRINCIPALES TACHES :

Agent possédant une connaissance de son métier et chargé d'exécuter des travaux ordinaires courants.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

CEPE

TITRE DE L'EMPLOI : GARÇON DE LABORATOIRE

CLASSE/CATEGORIE : 2-1

PRINCIPALES TACHES :

Chargé d'exécuter les travaux simples de nettoyage de locaux, d'entretien de la verrerie, d'assurer la propreté du laboratoire et de l'entretien de matériel simple

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

CEPE.

TITRE DE L'EMPLOI : MOTOPOMPISTE

CLASSE/CATEGORIE : 2 -1

PRINCIPALES TACHES

Agent chargé du fonctionnement et de l'entretien des pompes et du matériel dans un centre d'irrigation.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

CEPE et connaissances en entretien de motopompe.

TITRE DE L'EMPLOI : AIDE LABORANTIN

CLASSE/CATEGORIE : 2-3

PRINCIPALES TACHES :

- chargé d'exécuter des analyses simples de laboratoire, de coller, de mettre en forme et de procéder à un traitement simple des données d'analyses ou de travaux.

- chargé de superviser les travaux des manœuvres et garçons de laboratoire.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

CEPE

TITRE DE L'EMPLOI : CONDUCTEURS D'ENGINS LOURDS

CLASSE/CATEGORIE : 2-4

PRINCIPALES TACHES :

Agent chargé de la conduite, du dépannage et l'entretien des engins agricoles et tracteurs et capable d'appliquer les normes de labour.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Titulaire du permis de conduire C ou D.

III - TECHNICIENS ORDINAIRES

TITRE DE L'EMPLOI : ENQUETEUR/OBSERVATEUR

CLASSE/CATEGORIE : 3-1

PRINCIPALES TACHES :

- participe à la mise en place et à la conduite d'expérimentations diverses (essais, etc.), à l'exécution d'enquêtes, d'inventaires et d'échantillonnages sur le terrain ;

- assure la collecte, la compilation et éventuellement le codage des données ;

- participe au dépouillement des données collectées ;

- rend compte de ses activités et des problèmes techniques rencontrés.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

-BFEM ou CAP ou tout autre diplôme équivalent.

TITRE DE L'EMPLOI : LABORANTIN

CLASSE/CATEGORIE : 3 - 1

QUALIFICATION MINIMALE :

Supervise les analyses simples de laboratoire, la collecte, la mise en forme et le traitement simple des données d'analyses et de travaux.

Superviser les travaux des manœuvres de laboratoire et des garçons de laboratoire.

Chargé de l'exécution des analyses et des opérations nécessitant une certaine technicité, ainsi que de l'analyse et de l'interprétation préliminaires des résultats.

CONDITION DE RECRUTEMENT**CAP.****TITRE DE L'EMPLOI : TECHNICIEN DE LABORATOIRE****CLASSE/CATEGORIE : 3-4****PRINCIPALES TACHES :**

Supervise les analyses simples de laboratoire, la collecte, la mise en forme et le traitement simple des données d'analyses et de travaux.

Superviser les travaux des aides laborantins et des garçons de laboratoire.

Chargé de l'exécution des analyses et des opérations nécessitant une certaine technicité, ainsi que de l'analyse et de l'interprétation préliminaires des résultats.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT**BEP.****TITRE DE L'EMPLOI : TECHNICIEN ORDINAIRE****CLASSE/CATEGORIE : 3-4****PRINCIPALES TACHES :**

- participe à la mise en place et à la conduite d'expérimentations diverses (essais, etc.), à l'exécution d'enquêtes, d'inventaires et d'échantillonnages sur le terrain ;

- assure la collecte, la compilation et éventuellement le codage des données ;

- participe au dépouillement et au contrôle des données collectées ;

- rend compte des activités et des problèmes techniques rencontrés sur le terrain ;

- supervise le travail des agents placés sous sa responsabilité.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

- BAC ou tout autre diplôme équivalent ;

- DFEM - 3 années d'études dans une école de techniques agricoles.

IV. - TECHNICIENS SUPERIEURS**TITRE DE L'EMPLOI : TECHNICIEN SUPERIEUR.****CLASSE/CATEGORIE : 4-1****PRINCIPALES TACHES :**

- participe à la programmation, à la coordination et à la supervision des activités menées par les enquêteurs, les observateurs et les techniciens ordinaires, sous la responsabilité des techniciens supérieurs et/ou des assistants de recherche ;

- participe à l'exécution des travaux en laboratoire, dans les parcelles d'expérimentation et en milieu réel (essais, analyses, inventaires, enquêtes, échantillonnages, etc.) ;

- participe à la collecte, à la saisie, au contrôle et au pré-traitement des données ;

- participe à l'encadrement et à la formation des enquêteurs et des observateurs ;

- chargé d'exécuter les analyses et les travaux indiqués dans le protocole, d'établir le programme d'exécution des opérations et de répartir le travail entre les divers agents ;

- chargé de superviser le travail des aides laborantin et garçon de laboratoire ;

- chargé d'organiser et de superviser les activités du laboratoire et de veiller à la bonne exécution des travaux assignés au personnel placé sous son autorité ;

- chargé d'assurer la gestion des produits et matériel du laboratoire.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

DUT, BTS ou tout autre diplôme admis en équivalence.

TITRE DE L'EMPLOI : INGENIEUR DES TRAVAUX**CLASSE/CATEGORIE : 4-2****PRINCIPALES TACHES :**

- participe à l'élaboration des programmes d'activités et éventuellement des projets de recherche ;

- participe à l'exécution des travaux en laboratoire, dans les parcelles d'expérimentation et en milieu réel (essais, analyses, inventaires, enquêtes, échantillonnages, etc.) ;

- participe à la coordination et à la supervision des activités menées par les enquêteurs, les observateurs et les techniciens ordinaires, sous la responsabilité des assistants de recherche et/ou des techniciens supérieurs ;

- participe à la collecte, à la saisie, au contrôle et au prétraitement et au traitement des données ;

- participe à l'encadrement et à la formation des enquêteurs et des observateurs ;

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Diplôme E.N.C.R ou tout autre diplôme équivalent à BAC + 3 ans dans une école de techniques agricoles.

**V. ASSISTANTS DE RECHERCHES
ET INGENIEURS D'ETUDES**

TITRE DE L'EMPLOI: ASSISTANT DE RECHERCHE.

CLASSE/CATEGORIE: 5-1

PRINCIPALES TACHES:

- participe à l'élaboration des plans d'activités de recherches et à l'identification des moyens nécessaires;
- participe à la mise en œuvre des activités de recherche; initie et coordonne, sous la supervision des chercheurs ou d'assistants de recherche, diverses activités techniques et/ou administratives qui concourent à la réalisation des programmes d'activités arrêtées;
- participe à l'exécution au suivi et à la supervision de la collecte, de la saisie et de la préparation des données de base; participe au traitement des données;
- prépare et soumet aux chercheurs ou aux assistants de recherche des projets de plans de travail et de rapports d'activités périodiques;
- participe à la mise en œuvre des activités de valorisation et de diffusion de l'information scientifique et technologique;
- participe à l'encadrement et à la formation des techniciens ordinaires, des enquêteurs observateurs et des stagiaires.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Maîtrise de l'enseignement supérieur ou tout autre diplôme équivalent à BAC plus quatre années d'enseignement supérieur

TITRE DE L'EMPLOI: INGENIEUR D'ETUDES

CLASSE/CATEGORIE: 5-3

PRINCIPALES TACHES:

- participe à l'élaboration des plans d'activités de recherches et à l'identification des moyens nécessaires;
- participe à la mise en œuvre des activités de recherche; initie et coordonne, sous la supervision des chercheurs responsables, diverses activités techniques et/ou administratives qui concourent à la réalisation des programmes d'activités arrêtées;
- assure le suivi et la supervision de la collecte, de la saisie et de la préparation des données de base;

participe au traitement et à l'analyse des données, et à l'interprétation des résultats;

- prépare et soumet aux chercheurs des projets de plans de travail et de rapports d'activités périodiques;
- participe à la mise en œuvre des activités de valorisation et de diffusion de l'information scientifique et technologique;
- participe à l'encadrement et à la formation des techniciens supérieurs, des techniciens ordinaires et des stagiaires.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

DEA ou tout autre diplôme admis en équivalence.

**VI. - CHARGES DE RECHERCHES ET
CADRES SUPERIEURS TECHNIQUES**

TITRE DE L'EMPLOI: CHARGE DE RECHERCHE

CLASSE/CATEGORIE: 6.1

PRINCIPALES TACHES:

Conçoit et exécute des plans d'activités de recherche sous la supervision de chercheurs seniors (au moins chargé de recherche) en conformité avec les programmes de recherche de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Développe et maintient des contacts avec la communauté agricole et scientifique.

Communique les résultats de ses recherches sous la supervision de chercheurs seniors sous forme de rapports scientifiques, de publications etc.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT:

- Doctorat ou tout autre diplôme de recherches équivalent.

**TITRE DE L'EMPLOI: CADRES SUPERIEURS
TECHNIQUES**

CLASSE/CATEGORIE: 6-1

PRINCIPALES TACHES:

Est chargé, sous la supervision d'un cadre des échelons supérieurs (au moins cadre supérieur technique), de résoudre les problèmes techniques liés au fonctionnement des structures de l'institut et relevant de sa sphère de compétence, de concevoir et d'exécuter les travaux techniques qui incombent à ces structures.

Peut être appelé à gérer une structure technique.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

- diplôme d'enseignement supérieur nécessitant au moins cinq ans d'études après le Baccalauréat + 2 ans de spécialisation.

**VII. MAITRES DE RECHERCHES,
ET CADRES**

SUPERIEURS TECHNIQUES PRINCIPAUX**TITRE DE L'EMPLOI : MAITRES DE RECHERCHE****CLASSE/CATEGORIE : 7.1****PRINCIPALES TACHES :**

Conçoit, développe et exécute des plans d'activités de recherche, en conformité avec les programmes de recherches de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Développe et maintient des contacts avec la communauté agricole et scientifique.

Supervise des équipes de recherche, assure la formation des assistants de recherche et l'encadrement de stagiaires.

Exploite et communique les résultats de ses recherches sous forme de rapports scientifiques, de publications, etc.

PROMOTION INTERNE

Chargé de recherche justifiant au moins trois années d'expérience dans la classe 6 catégorie 3 après une évaluation positive de carrière.

TITRE DE L'EMPLOI : CADRES SUPERIEURS TECHNIQUES PRINCIPAUX**CLASSE/CATEGORIE : 7.1****PRINCIPALES TACHES :**

Est chargé de résoudre les problèmes techniques liés au fonctionnement des structures de l'Institut et relevant de sa sphère de compétence et d'exécuter les travaux techniques qui incombent à ces structures.

Peut être appelé :

- à gérer une structure technique.
- à concevoir, superviser, coordonner et contrôler toutes les activités qui concourent à l'exécution des travaux techniques relevant de sa sphère de compétence ;
- à effectuer toutes études techniques relevant de sa sphère de compétence ;

- à encadrer des stagiaires ;

- à assurer la formation des techniciens, techniciens supérieurs et cadres supérieurs techniques

CONDITIONS D'ACCES

Cf. article 75 du présent décret.

PROMOTION INTERNE

Cadre supérieur technique justifiant au moins trois années d'expérience dans la classe 6 catégorie 3 après une évaluation positive de carrière.

VIII. - DIRECTEURS DE RECHERCHE**TITRE DE L'EMPLOI : DIRECTEUR DE RECHERCHE****CLASSE/CATEGORIE : 8-1****PRINCIPALES TACHES :**

encadre des chercheurs (chargés de recherche et maîtres de recherche) dans l'exécution des programmes de recherche appropriés aux besoins du Sénégal ;

conçoit, développe et exécute des plans d'activités de recherche, en conformité avec les programmes de recherche de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles ;

formule des projets de recherche et sollicite leur financement auprès des partenaires de l'Institut ;

participe à la formulation des politiques de recherche et de gestion de l'Institut ; participe à l'évaluation des chercheurs et des activités de recherche ;

développe et maintient des contacts avec la communauté agricole et scientifique et avec les chercheurs au niveau national, régional et/ou international ;

encadre des équipes de recherche (Chargés de recherche et maîtres de recherche), formule des programmes de formation ;

exploite et communique les résultats de ses recherches sous forme de rapports scientifiques, de publications, etc...

participe de manière effective à la gestion des projets de recherche de l'institut.

CONDITIONS D'ACCES

L'accès à l'emploi de directeur de recherche est réservé uniquement aux maîtres de recherches de la classe 7 catégorie 3 titulaires d'un Doctorat ou de tout autre diplôme de recherche équivalent.

Cependant, l'accès est subordonné à la réussite à un concours organisé par l'ISRA en vue de pourvoir à un emploi de directeur de recherche.

DEFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA HIERARCHIE PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET COMPTABLE

I. - EXECUTANTS SANS QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

TITRE DE L'EMPLOI : GARDIEN

CLASSE/CATEGORIE : 1-1

PRINCIPALES TACHES :

Agent chargé de veiller de jour ou de nuit sur la protection du patrimoine de l'établissement.

TITRE DE L'EMPLOI : BOY-SERVEUR

CLASSE/CATEGORIE : 1-3

PRINCIPALES TACHES :

Agent chargé du service de table dans les centres et stations d'accueil.

TITRE DE L'EMPLOI : BOY-CUISINIER

CLASSE/CATEGORIE : 1-4

PRINCIPALES TACHES :

Agent chargé d'assister le cuisinier et de la plonge dans les centres et stations d'accueil.

II. EXECUTANTS PROFESSIONNELLEMENT QUALIFIES

TITRE DE L'EMPLOI : PLANTON

CLASSE/CATEGORIE : 2.1

PRINCIPALES TACHES :

Agent chargé d'effectuer des courses à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, de l'entretien des bureaux, de la distribution du courrier et de la réception des visiteurs ; assure également la liaison entre les bureaux.

CONDITION DE RECRUTEMENT

CEPE

TITRE DE L'EMPLOI : JARDINIER

CLASSE/CATEGORIE : 2-1

PRINCIPALES TACHES :

Agent chargé de l'aménagement et de l'entretien des parcs, haies vives et espaces verts.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

CEPE

TITRE DE L'EMPLOI : CUISINIER

CLASSE/CATEGORIE : 2-1

PRINCIPALES TACHES :

Agent chargé de la cuisine dans les centres et stations d'accueil.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

CEPE + Connaissances de tâches culinaires.

TITRE DE L'EMPLOI : CHAUFFEUR PERMIS TYPE B

CLASSE/CATEGORIE : 2.1

PRINCIPALES TACHES :

Agent ayant une parfaite aptitude de la conduite de véhicule automobile, chargé de conduire des véhicules de tourisme et de veiller à l'entretien et au nettoyage des véhicules.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Permis de conduire de type B

TITRE DE L'EMPLOI : CHAUFFEUR MECANICIEN TYPE B

CLASSE/CATEGORIE : 2-2

PRINCIPALES TACHES :

Agent ayant une parfaite attitude de la conduite de véhicule automobile, disposant des connaissances en mécanique et pouvant effectuer de petits dépannages.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Permis de conduire de type B + des connaissances en mécanique.

TITRE DE L'EMPLOI : GARDIEN-CONCIERGE

CLASSE/CATEGORIE : 2.3

PRINCIPALES TACHES :

Agent qui, en plus de ses fonctions normales de gardiennage de jour et de nuit, est chargé de tâches particulières (réception, renseignements, téléphone).

CONDITIONS DE RECRUTEMENT :

CEPE

TITRE DE L'EMPLOI : MAGASINIER

CLASSE/CATEGORIE : 2-3

PRINCIPALES TACHES :

Agent ayant une expérience professionnelle du métier du niveau chargé notamment du classement des stocks, du contrôle des références.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT :

CEPE + des connaissances en gestion de stock

TITRE DE L'EMPLOI : CHAUFFEUR TOUS PERMIS (BCDE)

CLASSE/CATEGORIE : 2-3

PRINCIPALES TACHES :

Agent chargé du transport du personnel et du matériel, chargé de veiller à l'entretien et au nettoyage des véhicules.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Titulaire d'un permis de conduire toutes catégories (BCDE).

TITRE DE L'EMPLOI : CHAUFFEUR-MECANICIEN TOUS PERMIS (BCDE)

CLASSE/CATEGORIE : 2-4

PRINCIPALES TACHES :

Agent ayant une parfaite attitude de la conduite de véhicule automobile, disposant des connaissances en mécanique et pouvant effectuer de petits dépannages.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Titulaire d'un permis de conduire toutes catégories (BCDE) et des connaissances en mécanique.

III. MAÎTRISE

TITRE DE L'EMPLOI : SECRETAIRE

CLASSE/CATEGORIE : 3.1

PRINCIPALES TACHES :

Est chargé des travaux de secrétariat au niveau de son service d'affectation :

- de la réception, de l'enregistrement et du classement du courrier ;
- de l'accueil et du renseignement des visiteurs ;
- de la saisie de données ;

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

CAP de secrétariat ou tout autre diplôme admis en équivalence.

TITRE DE L'EMPLOI : MECANICIEN

CLASSE/CATEGORIE : 3.1

PRINCIPALES TACHES :

- est chargé de procéder au dépannage des véhicules et autres engins appartenant à l'ISRA.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

CAP.

TITRE DE L'EMPLOI : TELEPHONISTE STANDARDISTE

CLASSE/CATEGORIE : 3.1

PRINCIPALES TACHES :

Agent chargé de passer les communications téléphoniques à partir d'un standard.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

BFEM

TITRE DE L'EMPLOI : COMMIS

CLASSE/CATEGORIE : 3.1

PRINCIPALES TACHES :

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, il est chargé de l'exécution des tâches administratives, financières et ou comptables qui lui sont attribuées.

Il peut assumer dans le cadre de son emploi :

- tenue des fiches de stock ;
- travaux d'enregistrement et de saisi budgétaire ;
- décompte de congé et de droits d'ancienneté ;
- décompte d'heures supplémentaires ;
- établissements de bons de commande ;
- réception, enregistrement, et ventilation du courrier
- tenue des opérations d'achat, de vente et des O.D ;
- journalisation et saisie des écritures ;
- classement des pièces comptables et mise à jour du classement.

ou toutes autres tâches d'ordre administratif, financier ou comptable qui lui seront confiées.

Il doit être capable de respecter rigoureusement les

directives de son supérieur hiérarchique dans le cadre de ses activités.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

BEPC/DFEM/CAP ou tout autre diplôme admis en équivalence.

TITRE DE L'EMPLOI : SECRETAIRE CORRÉSPONDANCIER

CLASSE/CATEGORIE : 3-4

PRINCIPALES TACHES :

Est chargé de l'organisation du secrétariat de son service en plus des tâches dévolues au secrétaire :

- rédige des correspondances simples, suivant les directives de son chef de service ;
- trie le courrier de son service ;
- suit les rendez-vous de son chef de service ;
- et effectue les réservations de son chef de service.

Est chargé de mettre en place un système simple mais efficace de classement du courrier ;

- bonne connaissance de la sténographie ;
- capable de s'adapter aux nouvelles technologies en la matière ;
- connaissances pratiques des technologies en la matière (fax, traitement de texte, etc ;)
- saisie de données.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

BEP de secrétariat.

TITRE DE L'EMPLOI : AGENT D'ADMINISTRATION/COMPTABLE

CLASSE/CATEGORIE : 3.4

PRINCIPALES TACHES :

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, il est chargé de l'exécution des tâches administratives, financières et ou comptables qui lui sont attribuées.

Il peut assumer dans le cadre de son emploi :

- tenue des fiches de stock ;
- travaux d'enregistrement et de saisie budgétaire ;
- décompte de congé et de droits d'ancienneté ;
- décompte d'heures supplémentaires ;
- établissements de bons de commande ;

- réception, enregistrement, et ventilation du courrier ;

- tenue des opérations d'achat, de vente et des O.D ;

- journalisation et saisie des écritures ;
- classement des pièces comptables et mise à jour du classement.

ou toutes autres tâches d'ordre administratif, financier ou comptable qui lui seront confiées.

Il doit être capable de respecter rigoureusement les directives de son supérieur hiérarchique dans le cadre de ses activités.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

BAC, BEP ou tout autre diplôme admis en équivalence.

TITRE DE L'EMPLOI : TECHNICIEN EN INFORMATIQUE

CLASSE/CATEGORIE : 3-6

PRINCIPALES TACHES :

Est chargé d'écrire et de mettre au point les programmes à partir de dossiers d'analyse ou de requêtes d'utilisateurs.

Traduit, à partir du dossier d'analyse organique, les instructions nécessaires au traitement de l'information ;

Procède aux test, à la mise au point des programmes et assurer leur maintenance ;

Appuie les utilisateurs dans différentes tâches informatiques à partir des logiciels courants.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Baccalauréat plus une formation complémentaire en informatique d'au moins 1 an.

- bonne formation de base en informatique et bonne connaissance des langages d'application et des logiciels courants ;

- rigueur et bonne capacité de raisonnement logique.

IV.- MAITRISE SUPERIEURE

TITRE DE L'EMPLOI : DOCUMENTALISTE

BIBLIOTHECAIRE ARCHIVISTE

CLASSE/CATEGORIE : 4.1

PRINCIPALES TACHES :

Est chargé de la gestion technique des catalogues, de l'établissement des fiches et de la recherche documentaire.

Sous la supervision de son supérieur hiérarchique, il est chargé :

- de la gestion et du transfert de l'information selon les techniques de collecte, de traitement, de diffusion et/ou d'archivage ;
- de répondre aux besoins des demandeurs en matière d'information ;
- de l'analyse documentaire ;
- de l'appui aux chercheurs en matière d'informations à caractère scientifique ;
- de la gestion des bases des données documentaires et utilisateurs ;
- de la gestion des abonnements documentaires ;
- chargé des activités d'encadrement ;
- chargé de la mise en place et de la gestion de systèmes fiables de gestion des prêts et de diffusion des documents et/ou conservation des archives.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Diplôme EBAD ou tout autre diplôme équivalent.

TITRE DE L'EMPLOI : SECRETAIRE DE DIRECTION

CLASSE/CATEGORIE : 4-1

PRINCIPALES TACHES :

Agent chargé de :

- de l'organisation du secrétariat de sa direction ;
- de l'encadrement des secrétaires ;
- des travaux de sténodactylographie ;
- de la réception et du tri du courrier ;
- de la tenue du registre d'enregistrement du courrier ;
- de l'affranchissement du courrier ;
- du classement du courrier ;
- de l'accueil et renseignements des visiteurs ;
- de l'organisation et des réunions du secrétariat de sa direction ;
- des réservations de sa direction ;
- de la rédaction des correspondances d'après les directives de son directeur ;
- bonne connaissance en organisation administrative des entreprises.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

BTS de secrétariat de direction ou diplôme équivalent.

TITRE DE L'EMPLOI : TECHNICIEN D'ADMINISTRATION ET TECHNICIEN COMPTABLE :

CLASSE/CATEGORIE : 4.1

PRINCIPALES TACHES :

Sous la supervision d'un attaché d'administration, d'un attaché comptable ou d'un chargé d'administration, il est chargé de l'exécution et du suivi d'activités administratives, financières ou comptables dans les domaines suivants :

- confection du budget et analyse financière ;
- administration et gestion du personnel
- gestion des contentieux ;
- gestion financière des conventions ;
- gestion des approvisionnements et des équipements ;
- tenue des journaux comptables (caisse, banque, achat et O.D.) ;
- exploitation des opérations comptables à partir de logiciels spécialisés ;
- confection des mémoires ;
- établissements de la situation des trésoreries et des états de rapprochement ;
- tenue de la caisse.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

BAC + 2 ans (DUT, BTS, DEC. etc.) ou tout autre diplôme admis en équivalence.

TITRE DE L'EMPLOI : GERANT DE CENTRE D'ACCUEIL

CLASSE/CATEGORIE : 4.1

PRINCIPALES TACHES :

Chargé de diriger un restaurant et de gérer un centre d'accueil.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Diplôme de maître d'hôtel de l'Ecole d'hôtellerie ou tout autre diplôme jugé équivalent (BAC plus 2 ans).

TITRE DE L'EMPLOI : ANALYSTE-PROGRAMMEUR

CLASSE/CATEGORIE : 4.1

PRINCIPALES TACHES :

Est chargé de définir, à partir de l'analyse fonctionnelle de projet et des caractéristiques techniques de l'équipement disponible, les moyens à mettre en œuvre pour le traitement des applications et de mettre au point les programmes informatiques à partir des données d'analyse.

Est chargé de constituer le dossier d'analyse contenant les concepts de l'application, la description des programmes, la définition des informations élémentaires, les objectifs de performances ;

Constituer le dossier pour les utilisateurs et le dossier d'exploitation.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

D.U.T. en informatique, BAC plus 2 années de formation en informatique ou tout autre diplôme de la spécialité admis en équivalence.

TITRE DE L'EMPLOI : INFIRMIER D'ETAT**CLASSE/CATEGORIE : 4-2****PRINCIPALES TACHES :**

Chargé des soins, des consultations et d'assister le médecin.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Diplôme école infirmier ou infirmière d'état ou de tout autre diplôme admis en équivalence.

TITRE DE L'EMPLOI : ASSISTANT SOCIAL ET EDUCATEUR SPECIALISE**CLASSE/CATEGORIE : 4-2****PRINCIPALES TACHES :**

Chargé d'assister les travailleurs et leurs familles, assure la prévention des endémies à travers les vaccinations de l'éducation des masses, assure la protection socio-médicale des travailleurs et leurs familles, organise les colonies de vacances et centres aérés.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Diplôme ENEAS ou tout autre diplôme jugé équivalent ou BAC + 3 ans.

V.- ASSISTANTS D'ADMINISTRATION, ASSISTANTS COMPTABLES ET ATTACHES D'ADMINISTRATION, ATTACHES COMPTABLES**TITRE DE L'EMPLOI : ASSISTANT D'ADMINISTRATION ET ASSISTANT COMPTABLE****CLASSE/CATEGORIE : 5-1****PRINCIPALES TACHES :**

Sous la supervision d'attaché d'administration, d'attaché comptable, d'un chargé d'administration ou d'un chargé d'administration principal, l'assistant d'administration ou l'assistant comptable est chargé des activités administratives, financières et comptables d'une structure.

Il participe à la conception et à la mise en œuvre de la politique de l'Institut en matière administrative, financière et ou comptable. Il est notamment chargé des tâches suivantes :

- confection du budget et analyse financière ;
- administration et gestion du personnel ;
- gestion du contentieux ;
- gestion des approvisionnements et des équipements ;
- gestion financière des conventions ;
- contrôle de la régularité des opérations comptables ;
- gestion de la trésorerie ;
- production des états financiers.

Il doit être capable de superviser, d'animer et de coordonner les activités administratives, financières ou comptables d'une structure.

Il doit être capable d'encadrer et de former les administratifs et les comptables placés sous leur responsabilité.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

BAC + 4 ans (Maîtrise de Gestion DESCAE - DSC) ou tout autre diplôme admis en équivalence.

TITRE DE L'EMPLOI : ATTACHE D'ADMINISTRATION ET ATTACHE COMPTABLE.**CLASSE/CATEGORIE : 5.3****PRINCIPALES TACHES :**

Sous la supervision d'un chargé d'administration ou d'un chargé d'administration principal, l'attaché d'administration ou l'attaché comptable est chargé des activités administratives, financières et comptables d'une structure.

Il participe à la conception et à la mise en œuvre de la politique de l'Institut en matière administrative, financière et ou comptable. Il est notamment chargé des tâches suivantes :

- confection du budget et analyse financière ;
- administration et gestion du personnel ;
- gestion des contentieux ;
- gestion des approvisionnement et des équipements ;
- gestion financière des conventions ;
- contrôle de la régularité des opérations comptables ;
- gestion de la trésorerie ;
- production des états financiers.

Il doit être capable de superviser, d'animer et de coordonner les activités administratives, financières ou comptables d'une structure.

Il doit être capable d'encadrer et de former les administratifs et les comptables placés sous leur responsabilité.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

DEA ou tout autre diplôme admis en équivalence.

TITRE DE L'EMPLOI : ASSISTANT EN INFORMATIQUE

CLASSE/CATEGORIE : 5.1

PRINCIPALES TACHES :

Est chargé de l'adaptation, de l'implantation et de la maintenance des logiciels de base et des logiciels d'application et ce sous la supervision de l'ingénieur système (cadre supérieur technique).

participe à l'installation et à la mise en œuvre des logiciels de base (choix des paramètres de génération, des options compte tenu des prévisions de charges, etc) ;

participe aux tests des logiciels de base, réalise leur mise en œuvre et effectue des tests en utilisant les programmes d'application ;

localise les pannes et les anomalies de fonctionnement ;

assure la maintenance des logiciels, en collaboration avec l'Ingénieur système ;

conseille les programmeurs d'application sur l'utilisation des ressources informatiques ;

écrit des programmes informatiques à la demande des utilisateurs ou sur sa propre initiative, de façon à optimiser les performances des logiciels de base et à minimiser les coûts de traitement des applications ;

participe à la formation des techniciens en informatique, et des analystes programmeurs ;

assure la formation des opérateurs de saisie et des pupitreurs ;

assiste les équipes d'exploitation et les utilisateurs dans leurs besoins ponctuels.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Maîtrise en informatique ou D.U.T. informatique plus 2 ans de formation complémentaire aux systèmes d'exploitation, ou tout autre diplôme d'ingénieur d'application dans la spécialité.

TITRE DE L'EMPLOI : CONSERVATEUR

CLASSE/CATEGORIE : 5.1

PRINCIPALES TACHES :

Cadre archiviste, documentaliste ou bibliothécaire chargé de l'exécution ou de la supervision des tâches suivantes :

- de la définition de la politique de la gestion technique des catalogues, de l'établissement des fiches et de la recherche documentaire ;

- de la définition des normes de gestion et de diffusion de l'information ;

- de l'identification des besoins des chercheurs en matière d'information scientifique et technologique ;

- de l'étude et de la mise en place de systèmes de gestion des bases des données documentaires et utilisateurs, de gestion des abonnements ;

- de la formation des documentalistes, archivistes et bibliothécaires ;

- de l'étude et de la mise en place de systèmes fiables de gestion des prêts et de diffusion des documents et ou conservation des archives.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Diplôme supérieur en sciences de l'information et des techniques de communication ou tout autre diplôme équivalent à Baccalauréat plus quatre années de formation supérieure spécialisée dans le domaine.

VI. - CHARGES D'ADMINISTRATION

TITRE DE L'EMPLOI : CHARGE D'ADMINISTRATION

CLASSE/CATEGORIE : 6.1

PRINCIPALES TACHES :

Sous la supervision de chargés d'administration principaux, participe à la conception, au développement et à la mise en place des procédures administratives, financières et/ou comptables, en conformité avec la

réglementation en vigueur à l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Supervise et participe à l'application des politiques de gestion des ressources de l'institut (ressources humaines, financières et matérielles), mises en place notamment par les administrateurs et administrateurs principaux de l'ISRA.

Applique les procédures de comptabilité générale, analytique et financière. Assure les relations avec les corps de contrôle, les bailleurs de fonds, les fournisseurs, les clients et les banques.

Supervise des cellules spécialisées en gestion et assure l'encadrement d'assistants administratifs et de stagiaires; participe à l'évaluation des personnels administratifs et des unités de gestion.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

-DESS ou tout autre diplôme équivalent dans la spécialité.

VII. - CHARGES D'ADMINISTRATION PRINCIPALES

TITRE DE L'EMPLOI: CHARGE D'ADMINISTRATION PRINCIPAL

CLASSE/CATEGORIE: 7.1

PRINCIPALES TACHES:

Conçoit, développe et met en place des procédures administratives, financières et/ou comptables, en conformité avec la réglementation en vigueur à l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Conçoit et met en place des procédures de planification, de suivi et de contrôle des opérations menées au niveau des services relevant de son domaine de compétence.

Conçoit, développe et contrôle l'application des procédures de comptabilité générale, analytique et financière. Maintient des contacts avec les corps de contrôle, les bailleurs de fonds, les fournisseurs, les clients et les banques.

Elabore la planification financière, le budget et le contrôle budgétaire de l'ISRA.

Contrôle le respect des procédures administratives et financières et met à jour de façon périodique le manuel des procédures.

Supervise des cellules spécialisées en gestion et assure l'encadrement des chargés d'administration et de stagiaires; participe à l'évaluation des personnels administratifs et des unités de gestion.

CONDITIONS D'ACCES

Cf. article 75 du présent décret.

PROMOTION INTERNE

Chargé d'administration justifiant au moins trois années d'expérience dans la classe 6 catégorie 3 après une évaluation positive de carrière.

PARTIE NON OFFICIELLE

ANNONCES

(L'Administration n'entend nullement être responsable de la teneur des annonces ou avis publiés sous cette rubrique par les particuliers)

DECLARATION D'ASSOCIATION

Titre de l'association : Association « SYNERGIE 5 »

Objet :

- unir les associations qui oeuvrent pour le développement du pays;
- contribuer à l'émancipation communautaire des populations et à l'expression d'initiatives novatrices;
- promouvoir la coopération des groupements de base urbains.

Siège social : Provisoire LVIA route de Khombole à Thiès.

COMPOSITION DU BUREAU

actuellement chargé de l'administration et la direction de l'association

MM. Mamadou Lamine Kâne, *Président*;

Lucien Preira, *Secrétaire général*;

Mamadou Ngom, *Trésorier général*.

Récépissé de déclaration d'association n° 192 GRT-AS en date du 24 novembre 1998.

Etude de M^{re} François Sarr & associés
33, Av. Léopold Sédar Senghor - Dakar

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 368 de Saint-Louis appartenant au sieur Abdoulaye Boye.
1-2

AVIS DE PERTE

Avis est donné de la perte du titre foncier n° 8288-DG appartenant au sieur Mamadou Samba.
1-2