

Décret n° 2012-371 du 27 mars 2012 abrogeant et remplaçant le décret 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 12 juillet 1997 portant création des établissements publics à caractère scientifique et technologique et fixant leurs règles d'organisation et de fonctionnement procédait du souci de doter les institutions de recherches d'un cadre normatif mieux adapté aux conditions de travail des personnels de recherches.

Le décret n° 99-86 du 4 février 1999 portant Règlement d'établissement de l'Institut Sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) devait, à cet égard, tenir compte de la spécificité de la recherche agricole qui est une recherche appliquée où, l'expérience s'acquiert avec l'ancienneté (la pratique dans la durée), en mettant l'accent sur la gestion motivante et sécurisante des ressources humaines et, particulièrement, de la carrière des chercheurs.

Cependant, après plus de dix (10) années d'application, les conditions de travail offertes par ledit décret ne sont plus incitatives pour le maintien à l'ISRA, de ressources humaines de qualité et dont l'expertise est, de nos jours, fortement convoitée par d'autres structures de recherches, d'enseignement et de développement.

Ainsi, entre 2001 et 2009, l'ISRA a enregistré soixante deux (62) départs définitifs de chercheurs. Durant cette même période, quatre vingt quatorze (94) chercheurs (chargés de recherches. Maîtres de recherches et Directeurs de recherches) ont, au moins une fois, quitté l'Institut par le truchement de départs temporaires ou définitifs (suspensions d'engagement, détachements, mises à disposition ou démissions).

Cette instabilité, aggravée par le vieillissement du personnel, se traduit par :

- une insuffisance et une instabilité des équipes de recherches ;
- un déséquilibre du ratio nombre de chercheurs sur nombre de techniciens ;
- une couverture insuffisante dans certains disciplines et domaines de recherches ;
- des difficultés de renouvellement des profils et des compétences des chercheurs ;
- une insuffisance de l'encadrement des jeunes chercheurs par des chercheurs seniors émérites.

Par ailleurs, cette situation a également beaucoup contribué à déséquilibrer le Système national de recherche agro-sylvo-pastoral (SNRASP) au sein duquel, l'ISRA joue un rôle moteur pour atteindre les objectifs de la politique agricole du Gouvernement. C'est la raison pour laquelle, l'Etat du Sénégal a entrepris de proposer comme solution, la mise en place d'un nouveau règlement d'établissement qui, entre autres, prend en compte :

1. le relèvement de l'âge à la retraite pour le personnel chercheur ;
2. l'instauration d'une mise en disponibilité du personnel pour favoriser la mobilité des chercheurs en particulier ;
3. l'aménagement d'un système plus objectif d'évaluation des performances du personnel cadre ;
4. l'allocation d'indemnités et de primes mensuelles plus motivantes, entre autres.

Ce nouveau règlement d'établissement permettra de mieux fidéliser le personnel et de freiner la fuite des cerveaux, en dotant l'Institut d'un effectif suffisant de chercheurs de qualité, pouvant prendre en charge les problématiques de l'agriculture sénégalaise.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

Le Président de la République,

Vu la Constitution, notamment en ses articles 43 et 67 ;

Vu le Code du travail ;

Vu le Code de la Marine marchande ;

Vu le Code de Sécurité sociale ;

Vu la loi n° 61-33 du 15 juin 1961 relative au Statut général des fonctionnaires ;

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

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

Vu la loi n° 97-13 du 02 juillet 1997 portant création des établissements publics à caractère scientifique et technologique et fixant leurs règles d'organisation et de fonctionnement ;

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

Vu le décret n° 75-455 du 24 avril 1975 rendant obligatoire pour 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'entreprises 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 par la réalisation des projets de développement ;

Vu le décret n° 2004-730 du 16 juin 2004 portant réglementation des déplacements à l'étranger des agents de l'Etat et fixant les taux des indemnités de mission, modifié ;

Vu le décret n° 2009-451 du 30 avril 2009 portant nomination du Premier Ministre ;

Vu le décret n° 2011-1977 du 15 décembre 2011 modifiant le décret n° 2011-634 du 17 mai 2011 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 le décret n° 2011-1939 du 4 décembre 2011 portant réaménagement du Gouvernement ;

Vu le décret n° 2012-71 du 9 janvier 2012 relatif à la composition du Gouvernement ;

Vu la délibération en date du 31 décembre 2008 du Conseil d'administration de l'institut sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA) ;

Sur le rapport du Ministre de l'Agriculture.

Decrete :

Section première. - Dispositions générales

Article premier. - Champ d'application

Le présent règlement d'établissement est pris en application de la loi n° 97-13 du 2 juillet 1997, 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 (ISRA), à l'exception des fonctionnaires détachés qui restent à leur statut d'origine, du personnel navigant de la recherche océanographique relevant du Code de la marine marchande et des agents bénéficiant de contrats spéciaux.

Article 2. - Modalités particulières d'application :

Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) sont définies par le présent décret.

Toutefois, des contrats dits spéciaux peuvent être, exceptionnellement, consentis pour une durée maximale de deux (02) ans, en vue de pourvoir des emplois exigeant une expertise particulière. Ces contrats, à caractère non renouvelable, sont autorisés par le Ministre chargé de la tutelle technique de l'ISRA, 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 rémunération sont définies par un accord d'établissement.

Section 2. - Contrat de travail

Article 3. - Conditions d'engagement :

Tout candidat à un emploi à l'Institut Sénégalaise de Recherches agricoles (ISRA) doit remplir les conditions suivantes :

1. - être Sénégalais ou avoir acquis la nationalité sénégalaise depuis plus de Cinq (05) ans, sous réserve des dispenses prévues par la loi n° 61-10 du 7 mars 1961 déterminant la nationalité sénégalaise ;
2. - être âgé de dix huit (18) ans au moins et de cinquante (50) ans au plus, au 1er 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 (ISRA) ;
6. - répondre aux critères minima de recrutement dans l'emploi.

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 (ISRA), 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 et de compétition réservée, en priorité, aux agents de l'Institut Sénégalais de recherches Agricoles (ISRA) 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 (ISRA) justifiant d'un niveau de qualification professionnelle adéquat.

Article 4. - Période d'essai :

L'embauche définitive de l'agent est précédée d'une période d'essai stipulée, obligatoirement par écrit, dans un contrat à l'essai 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 et 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 (ISRA).

Article 5. - Durée de la période d'essai :

la durée maximale de la période d'essai des agents de l'Institut de Recherches agricoles (ISRA) est fixée ainsi qu'il suit :

- a) Agents des classes 1 et 2 : un (01) mois ;
- b) Agents des classes 3 et 4 : trois (03) mois ;
- c) Cadres administratifs et techniques des classes 5 à 7 : six (6) mois ;
- d) Chercheurs des classes 6 à 8 : six (06) mois, conformément à l'article 6 du présent décret.

En ce qui concerne les cadres administratifs et techniques des classes 5 à 7, des rapports sont 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, sont définies par le Directeur Général de l'ISRA.

Article 6. - Contrat à durée déterminée pour les chercheurs :

L'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) peut consentir au chercheur nouvellement recruté un contrat d'une durée de deux (2) ans.

Ce contrat, non renouvelable, stipule la période d'essai de six (6) mois. Au terme dudit 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, sont définies par le Directeur général de l'ISRA.

Article 7. - Acte d'engagement :

A 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 de Recherches agricoles (ISRA).

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'inaptitude physique à occuper l'emploi.

Article 8. - Lieu d'emploi, affectations, mutations, permutations :

L'Agent peut être appelé à servir partout où l'Institut sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA) 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 de Recherches Agricoles (ISRA) 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 (01) mensualité du salaire catégoriel de base pour les agents des classes 1 et 2 ;
- deux tiers (2/3) de mensualité du salaire catégoriel de base pour les agents des classes 3 et 4 ;
- la moitié (1/2) d'une mensualité de salaire catégoriel de base pour les cadres des classes 5 à 8.

Les agents qui sont mutés sur leur demande écrite, pour convenance exclusivement personnelle, n'ont pas droit à l'indemnité compensatrice de déménagement.

Article 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.

Article 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.

Article 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 (4) mois.

Passé ce délai, l'intéressé perçoit une indemnité de fonction dans les conditions définies à l'article 72 du présent décret.

Article 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) Maladies de longue durée conformément à l'article 89 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 de Recherches Agricoles (ISRA) et, après avis d'une commission ad hoc, instituée par le Directeur général, sauf le recours légal de l'agent devant les juridictions compétentes.

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

Article 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 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 de Recherches Agricoles (ISRA).

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 (2) témoins contre décharge ou, tout autre procédé légal pouvant établir la notification.

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 78, la rupture du contrat intervient sans préavis.

Article 14. - Durée du préavis :

La durée maximale de préavis de rupture de contrat est fixée comme suit :

- a) agents des classes 1 et 2 : un (1) mois
- b) agents des classes 3 et 4 : deux (2) mois
- c) agents des classes 5 à 8 : trois (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 fixés, ci-dessus, ne dispensent pas les deux (2) parties, de leurs obligations respectives.

Article 15. - Déroulement du préavis :

Durant la période de préavis, l'agent bénéficie de deux (2) 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 de Recherches Agricoles (ISRA), est fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement, un (1) jour au gré de l'agent, un (1) jour au gré du Directeur Général de l'ISRA.

Si, à la demande du Directeur Général de l'ISRA, 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.

Article 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 peut, après avoir fourni toutes justifications utiles, quitter l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA) 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.

Article 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 (ISRA) 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 par le Code du travail.

Sont licenciés, en premier lieu, les agents présentant les moindres aptitudes professionnelles pour les emplois maintenus et, en second lieu, en cas d'égalité d'aptitudes professionnelles, les agents les moins anciens ; l'ancienneté dans ce cas est majorité d'un (01) an pour l'agent marié et d'un (01) an pour chaque enfant à charge aux termes du Code de la Sécurité sociale.

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

Les agents ainsi licenciés, bénéficient d'une priorité de réengagement, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Article 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 (12) mois d'ancienneté, dans l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA), a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Les agents sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement de licenciement, l'ors qu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution, à la suite de plusieurs embauches dans l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA), conformément à l'article 8 du décret n° 70-180 du 20 février 1970, modifié par le décret n° 72-170 du 09 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 (ISRA), par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze (12) 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 :

- 35 % par année pour les cinq (05) premières années ;
- 40 % par année de la 6ème année incluse ;
- 50 % par année de la 11ème à la 20ème année incluse ;
- 60 % par année pour la période s'étendant au-delà de la 20ème 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.

Article 19. - Certificat du travail :

Au moment de la rupture du contrat de travail, le Directeur Général doit remettre à l'agent un certificat de travail établi, conformément aux dispositions du Code du travail, indiquant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie de l'Institut, 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, au début de la période de la préavis, un certificat provisoire.

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

Section 3. - Conditions de travail

Article 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 régis 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 quarante quatre (44) heures par semaine, dont quarante (40) heures payées en heures normales et quatre (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 de travail effectuées au-delà de cet horaire, sont rémunérées conformément aux dispositions du décret n° 70-183 du 20 février 1970, modifié par le décret 2006-1262 du 15 novembre 2006 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 rémunérations 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.

Des heures supplémentaires, dans la limite de vingt (20) heures par semaine, peuvent, le cas échéant, être effectuées en vue de maintenir ou d'accroître la production, dans les conditions prévues aux articles 11 et suivants du décret n° 70-183 du 20 février 1970, modifié par le décret 2006-1262 du 15 novembre 2006.

Les taux de majoration pour les 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 L 135 du Code du travail, pour déterminer, par branche d'activités 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 Recherches agricoles (ISRA) où s'effectuent des travaux à caractère technique ou des travaux agricoles relevant des professions visées auxdits arrêtés.

Article 21. - L'horaire normal de travail de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) 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 peuvent être occupés que suivant les 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 (ISRA) et les horaires spéciaux à certains emplois ou certains travaux sont fixés par le Directeur Général de l'ISRA, après consultation de l'organisation syndicale la plus représentative.

Article 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° 70-184 du 20 février 1970, doivent être décomptée dans le bulletin de paie sous leur rubrique propre.

L'application des majorations prévus par le décret n° 70-184 du 20 février 1970 doit se faire compte tenu des dispositions des arrêtés qui fixent, par branche d'activités, les modalités d'application de la durée du travail et prévoient des dérogations à la durée légale pour l'exécution de 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, des classes 5 à 8.

Article 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 1er mai et la Fête nationale, les agents doivent avoir accompli, normalement à la fois, le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail suivant ledit jour férié, sauf absence exceptionnelles dûment autorisées.

Le Directeur Général a la faculté de faire récupérer les jours fériés chômés, 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 fixés par la réglementation en vigueur pour être chômés et payés en plus du 1er mai et la fête nationale, la rémunération particulière prévue au présent article s'ajoute à la rémunération des heures travaillées ledit jour.

Article 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 (06) 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 du présent décret ;
- 9) pendant les périodes d'absence 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 ;
- 12) pendant la durée du congé d'éducation ouvrière, accordé dans les conditions fixées, conformément aux dispositions en vigueur.

Seules les périodes de suspensions de contrat visées au 5ème et 12ème alinéa du présent article ne sont pas considérées comme temps de service effectif, pour la détermination de l'ancienneté et celles du 5ème, 6ème, 10ème et 12ème alinéa, pour la détermination des droits à congé payé.

Article 25. - Rémunération ou indemnisation pendant les périodes de suspension de service :

Sauf exceptions expressément prévues, les rémunérations ou les indemnisations pendant le période de suspension de service de l'agent, sont à la charge de l'Institut sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA) :

1) Maladie : l'indemnisation en cas des maladies s'effectuera dans les conditions suivantes et dans limites maxima de six (6) mois.

- Agent ayant moins d'un (01) an d'ancienneté : plein salaire pendant une période égale à celle du préavis auquel il est soumis.

- Agent ayant un (01) an d'ancienneté : plein salaire pendant une période égale à celle du préavis auquel il est soumis :

° demi-salaire pendant trois (03) mois.

- Agent ayant deux (02) ans d'ancienneté et moins de cinq (05) ans :

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

° demi-salaire pendant quatre (04) mois.

- Agent ayant cinq (05) ans d'ancienneté et plus :

° plein salaire pendant une période égale à deux (02) fois la durée du préavis auquel il est soumis :

° demi-salaire pendant quatre (04) mois.

Si pendant une période de douze (12) 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 (ISRA),

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, à été accidenté, soit par sa faute, soit à l'occasion de jeux ou d'épreuves sportives non organisés par l'Institut Sénégalais de Recherche Agricoles (ISRA), 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 précédent alinéa, 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 (ISRA) 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 (06) semaines avant le huit (8) 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 une indemnisation.

5) Détention préventive : La période de détention préventive de l'agent n'ouvre pas droit à une 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 (15) jours par an, l'agent perçoit à l'occasion des stages, représentations et congrès prévus par le Code du 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 membres n'ouvrent droit à l'indemnisation que si les fonctions électives ne sont 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 du présent décret ne font pas l'objet d'une retenue sur le salaire.

10) Absence pour convenances personnelles :

les absences pour convenances personnelles n'ouvrent pas droit à l'indemnisation, ni à l'allocation de congé.

Article 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 (ISRA), 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 soixante douze (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 six (06) 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

sénégalaise de Recherches agricoles (ISRA).

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 six (06) mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement de l'agent.

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

Article 27. - Durée du congé et droit de jouissance :

Conformément aux articles L.148 à L. 155 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 (01) mois de congé après douze (12) mois de service effectif.

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

- un (01) jour ouvrable supplémentaires après dix (10) ans de service continu ou nom, dans la même entreprise ;
- deux (02) jours ouvrables supplémentaires après quinze (15) ;
- trois (03) jours ouvrables supplémentaires après vingt (20) ;
- six (06) jours ouvrables supplémentaires après vingt cinq (25) ans ;
- neuf (09) jours ouvrables supplémentaires après trente (30) ans ;

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

- deux (02) jours de congé supplémentaires par enfant mineur à charge, si elles ont moins de vingt et un (21) ans au dernier jour de la période de référence ;
- deux (02) jours de congé supplémentaires par enfant mineur à charge à compter du 4ème enfant, si elles ont plus de vingt et un (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 la Sécurité Sociale.

Si, du fait de l'Institut Sénégalaise de Recherches Agricoles (ISRA), 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 (02) jours de délai de route correspondant aux voyages 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 (02) jours, une indemnité journalière égale à l'allocation de congé.

Sous réserve des nécessités de services et d'un congé de douze (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 (03) années consécutives.

Article 28. - Indemnité compensatrice du 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, dit lui être allouée.

Lorsque le congé acquis est supérieur à un (01) 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.

Article 29. - Allocation de congé payé :

L'agent perçoit au moment de son départ en congé une allocation de congé au douzième (1/12) 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 (01) année de service effectifs continus, doit prendre obligatoirement douze (12) jours de congé.

L'allocation de congé pour le douze jours obligatoires est équivalente à douze (12) jours de salaires réels qu'aurait perçus l'agent s'il avait continué à travailler pendant ces douze (12) jours. Elle doit être déduite de l'allocation de congé allouée à l'échéance de la période de référence réelle.

Article 31. - Régime des absences autorisées :

Conformément aux dispositions du Code du travail, dans une limite annuelle de dix (10) jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé acquis, les permissions exceptionnelles qui ont été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer.

Dans la limite annuelle de quinze (15) 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 (01) ou deux (02) fois sans pouvoir porter à plus de trois (03) 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 (01) 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, doivent communiquer au Directeur général la convention éventuelle à l'appui de la demande d'autorisation d'absence.

Article 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 (04) 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 quinze (15) jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire et n'entraînent aucune retenue sur le salaire, sont accordées à l'agent justifiant d'au moins six (06) mois d'ancienneté dans l'institut. 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 : cinq (05) jours
 - Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : deux (02) jours
 - Décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe : cinq (05) jours
 - Décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur : deux (02) jours
 - Décès d'un beau-père, d'une belle mère : deux (02) jours
 - Naissance d'un enfant : un (01) jour
 - Baptême d'un enfant : deux (02) jours
 - Première communion ou confirmation d'un enfant : deux (02) jours
 - Hospitalisation d'un conjoint ou d'un enfant de l'agent : un 01 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 (08) jours suivant l'événement.

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

Article 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 (ISRA), dans les mêmes conditions que l'agent, qu'à l'expiration du délai de six (06) 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 lui 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 portant affectation provisoire ne peut excéder six (06) mois par an. Durant cette période, l'agent perçoit une indemnité forfaitaire mensuelle égale à douze (12) jours d'indemnité de déplacement de sa catégorie professionnelle.

Pendant la durée du déplacement, l'agent perçoit, outre l'indemnité de déplacement à laquelle il peut prétendre, la même rémunération que s'il avait travaillé pendant l'horaire normal de l'institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA).

La durée des déplacements à l'intérieur du territoire national ne peut excéder dix (10) jours par mois.

Toutefois, en raison de la nature de leurs activités quotidiennes, périodiques ou occasionnelles, certains agents peuvent, sur autorisation du Directeur Général, accomplir des missions de plus de dix (10) jours dans le mois. A cet effet, la prise en charge de l'indemnité de déplacement en peut excéder quinze (15) jours.

Article 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 sont 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.

Article 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 dans les centres de passages par les autorités locales de l'Institut Sénégalais de Recherche Agricoles (ISRA) ou exceptionnellement, par les autorités administratives habilités ;

- Le paiement de l'indemnité de déplacement temporaire doit être réclamé au plus tard, dans un délai de deux (02) mois après l'expiration du déplacement concerné.

Les avances sur les indemnités de déplacement sont fixées aux deux tiers (2/3) du montant prévisible de l'indemnité.

Article 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 (ISRA), s'effectuent dans les conditions suivantes :

A – Bateau et train :

a) agents de la classe 1 :

- bateau : 3ème classe ;

- train : 2ème classe

b) agents de la classe 2ème classe

- Bateau et train : 2ème classe

B - Avion : classe touriste.

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

Les déplacements des agents des classes 3 et 4 et 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 : 2ème classe pour les agents des classes 3 - 1 à 3 - 5

- bateau et train : 1ère classe pour les agents des classes 3 - 6 à 4 - 3.

- avion : classe touriste.

b) agents des classes 5 à 8 :

- bateau et train : 1ère classe ;

- avion : classe touriste.

Article 37. - Transport des bagages :

Pour le transport des bagages 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 (ISRA), 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 (12) 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 (ISRA), en vertu des dispositions du Code du travail, l'institut paie 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, bénéficie du transport d'un total de 100 kg supplémentaires de bagages à la charge de l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA), quelle que soit l'importance de la famille.

Au cas où il ne fournit pas de mobilier, l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) assure, 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 (ISRA), en sus de la franchise, est effectué par une voie de moyens normaux, au choix de l'institut.

Article 38. - Transport et indemnité de transport :

L'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA), 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 perçoivent une indemnité de transport.

Ont droit à l'indemnité de transport les agents non transportés collectivement par l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) dont l'habitation se trouve en un point éloigné d'au moins trois (03) 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 un taux unique égal au quart (1/4) du salaire catégoriel minimal de la hiérarchie professionnelle de l'ISRA (classe 1, catégorie 1).

Article 39. - Déplacements à l'étranger et indemnités de mission :

Le décret n° 2004 -730 du 16 juin 2004 modifié par les décrets n° 2005-124 du 18 février 2005 et n° 2006 - 119 du 17 février 2006, portant réglementation des déplacements à l'étranger et fixant les taux des indemnités de mission, est applicable aux agents de l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA) 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 (ISRA), et en dehors des eaux sous juridiction Sénégalaise, 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.

Article 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 (ISRA), à la fortune 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 :

- Deux (02) combinaisons ou deux (02) tabliers ou blesses de travail, par an

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

- deux (02) tenues de tissu Kaki ou blanches en première dotation ou au moment de l'engagement, puis une tenue kaki ou blanche par an ou une (01) veste droite (03) poches, trois (03) boutons ;

- deux (02) chemises kaki et une (01) chemise blanche par an ;

- une (01) cravate de toile par an ;

- une (01) casquette de toile ou de coton kaki ou blanche tous les deux (02) ans ;

- une (01) paire de souliers en cuir et deux (02) paires de socquettes par an.

C - Pour les dessinateurs, infirmiers, archivistes, ouvriers, cuisiniers, boy-cuisiniers, techniciens et chercheurs :

- deux (02) combinaisons ou deux (02) blouses de travail par an.

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

- un (01) imperméable tous les deux (02) ans.

E - Pour les chercheurs, techniciens, observateurs, et enquêteurs :

- une (01) paire de bottes, propriété du service, et mise en cas de nécessité à leur disposition pour l'accomplissement de leur tâches.

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

Pour les agents forestiers, la dotation des effets d'habillement se fait 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.

Article 41. - Conditions d'utilisations des véhicules de service :

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

Les véhicules appartenant à l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA), 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.

Ces véhicules sont immatriculés dans une série officielle spéciale.

Ils doivent être conduits par un chauffeur de l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA) ou exceptionnellement par l'agent utilisateur, muni d'une autorisation spéciale du Directeur 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.

Article 42. - Utilisation des véhicules personnels pour les besoins de service :

Dans l'intérêt du service, certains agents peuvent être autorisés à utiliser leurs véhicules personnels pour les besoins du service.

La liste des emplois dont les titulaires peuvent être autorisés à utiliser leurs véhicules personnels pour les besoins du service est précisée par décision du Directeur Général.

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

Article 43. - Frais médicaux :

Les conditions de prise en charge des frais médicaux, d'hospitalisation et de remboursement des frais pharmaceutiques dont celles fixées par les dispositions réglementaires en vigueur en matière de couverture médicale.

Article 44. - Inventions et Demande de brevets :

En cas d'invention et/ou de demande de brevet, seul l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA), par son Directeur Général, est habilité à transmettre au nom de l'inventeur, un dossier relatif

à l'invention ou à la demande d'un Brevet au Ministère compétent en la matière.

L'institut définit les conditions d'exploitation de ce brevet, de même que les modalités d'intéressement de l'auteur ou des auteurs.

Article 45. – Expertises et Vacations :

L'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA) peut fournir des experts et des vacataires à des organismes demandeurs. Dans ce cas, il passe une convention entre lui et l'organisme demandeur, laquelle convention définit les modalités d'exécutions techniques et financières des prestations de l'expert ou du vacataire et de la contrepartie à verser à l'Institut et à l'expert ou au vacataire.

Article 46. - Détachement d'agent :

L'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) peut mettre certains agents à la disposition d'organismes demandeurs. Dans ce cas, il passe une convention entre l'Institut et l'organisme demandeur. Cette convention définit 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.

Toutefois, la durée du détachement est fixée à trois (03) ans au maximum, renouvelable une seule fois.

Article 47. - Mise en disponibilité ou congé sans solde :

Le travailleur peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise à disponibilité d'une durée maximale de quatre (04) ans non renouvelable.

La mise à disponibilité est la position du travailleur qui, pour convenances personnelles et après y avoir été autorisé, cesse momentanément son service chez l'employeur.

Pendant cette période le travailleur ne bénéficie ni de son salaire et des accessoires de celui-ci, ni de ses droits à l'avancement, à l'ancienneté, à la retraite, ni de la couverture médicale et, d'une façon générale des dispositions du Code du travail.

La mise à disponibilité revêt un caractère exceptionnel laissé à l'appréciation du Directeur général de l'ISRA. Le travailleur ne peut en bénéficier qu'une seule fois durant sa carrière.

Section 4. - Formation

Article 48. - Formation Permanente :

Dans le cadre de plans annuels de formation dûment approuvés par ses organes statutaires, l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) 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.

Article 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 (ISRA) organise à l'intention des 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 perçoit 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 (01) an et débouchant sur un diplôme, doivent s'engager avant leur départ, par écrit, à servir l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA) pendant une période déterminée, après la date de leur retour.

L'Institut sénégalais de Recherches agricoles doit prendre en considération le résultat de cette formation dès le retour de l'agent pour valorisation de son emploi. La durée des services obligatoires des agents concernés est fixée à :

- trois (03) ans pour les agents des classes 3 et 4 ayant bénéficié d'une formation de plus de deux (02) ans ou plus ;
- quatre (04) ans pour les agents des classes 3 et 4 ayant bénéficié d'une formation de plus de deux (02) ans ;
- quatre (04) ans pour les agents des classes 5 et 8 ayant bénéficié d'une formation de deux (02) ans ou plus
- six (06) ans pour les agents des classes 5 à 8 ayant bénéficié d'une formation de plus de deux (02) ans.

L'agent ayant rompu son contrat avec l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA) avant l'expiration du délai ci-dessus fixé, doit rembourser au prorata-temporis, le montant des indemnités et frais versés pendant sa formation.

Article 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 recherches.

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

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

Article 51. - Voyages d'études :

L'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) 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 sont définis par le Directeur général de l'ISRA, en accord avec les partenaires sociaux et approuvés par le Conseil d'Administration.

Article 52. - Accueil d'allocataires de recherche :

L'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA) peut accueillir, dans ses programmes de recherches, 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 sont définies par le Directeur Général de l'ISRA, après approbation du Conseil d'Administration.

Section 5. - Eléments de la rémunération

Article 53. - Hiérarchie professionnelle des agents de l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA)

La Hiérarchie professionnelle des agents de l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA) est subdivisée en deux (2) échelles : La hiérarchie professionnelle du personnel Chercheur comprenant trois (3) classes et la hiérarchie professionnelle du personnel d'appui à la recherche comprenant sept (7) classes.

A l'intérieur de chaque classe, les emplois sont répartis en catégories.

L'échelle hiérarchique professionnelle du personnel chercheur est fixée comme suit :

CLASSE	DENOMINATION	CLASSE/CATEGORIE
VI - Chargés de Recherches	- Chargé de Recherche (Doctorat de 3ème cycle, Doctorat unique, Doctorat d'Etat)	6.1
	- Catégorie d'avancement des chercheurs de la classe 6 catégorie 1	6.2
	- Catégorie d'avancement des chercheurs de la classe 6 catégorie 2	6.3
VII - Maîtres de Recherches	- Chargé de Recherche principal Classe d'avancement des chercheurs de la classe 6 catégorie 3 évalués Maîtres de Recherches.	7.1
	- Catégorie d'avancement des chercheurs de la classe 7	7.1
	- Catégorie 1	7.2
	- Catégorie d'avancement des chercheurs de la classe 7 catégorie 2	7.3
VIII - Directeurs de Recherches	- Directeur de Recherches - Classe d'avancement des agents de la classe 7 - catégorie 3 évalués Directeurs de recherches	8.1
	- Catégorie d'avancement des agents de la classe 8 catégorie 1	8.2
	- Catégorie d'avancement des agents de la classe 8 catégorie 2	8.3

L'échelle hiérarchique professionnelle du personnel d'appui à la recherche est fixée comme suit :

CLASSE	DENOMINATION	CLASSE/CATEGORIE
--------	--------------	------------------

I. Exécutants sans qualification professionnelle	- Manœuvre ordinaire,	1.1
	- Gardien, Manœuvre de laboratoire - Catégorie d'avancement des agents de la classe 1 catégorie 1	1.2
	- Palefrenier, Bouvier ; Vacher, Berger, Boy serveur - Catégorie d'avancement des agents de la classe 1 catégorie 2	1.3
	- Garçon de ferme, Boy cuisinier - Catégorie d'avancement des agents de la classe 1 catégorie 3	1.4
II Exécutants professionnellement qualifiés	- Planton (CFEE) Ouvrier ordinaire (CFEE) Garçon de laboratoire (CFEE) Jardinier, Cuisinier (CFEE) Moto-pompiste, (CFEE) Chauffeur (permis type B) Classe d'avancement des agents de la classe 1 catégorie 4	2.1
	Chauffeur-mécanicien, (permis type B) - Catégorie d'avancement des agents de la classe 2 catégorie 1	2.2
	- Gardien-concierge, Magasinier (CFEE),	2.3

	<p>Aide-laborantin</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chauffeur tous permis (BCDE) - Catégorie d'avancement des agents de la classe 2 catégorie 2 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Conducteur d'engins lourds, (permis C ou D) Chauffeur-mécanicien tous permis (BCDE) - Catégorie d'avancement des agents de la classe 2 catégorie 3 	2.4
III-Maîtrises et Techniques ordinaires	<ul style="list-style-type: none"> - Secrétaire (CAP) Mécanicien (CAP) Enquêteur-Observateur, (DFEM, CAP) Laborantin, (DFEM, CAP) Téléphoniste-standardiste (DFEM) Commis (DFEM, CAP) 	3.1
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Classe d'avancement des agents de la classe 2 catégorie 4 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Catégorie d'avancement des agents de la classe 3 catégorie 1 	3.2
	<ul style="list-style-type: none"> - Catégorie d'avancement des agents de la classe 3 catégorie 2 	3.3
	<ul style="list-style-type: none"> - Technicien de laboratoire, (BEP) Secrétaire correspondancier (BEP) Technicien ordinaire (BAC) Agent d'administration (BAC) Comptable (BAC G2) Catégorie d'avancement des agents de la classe 3 catégorie 3 	3.4

	Catégorie d'avancement des agents de la classe 3 catégorie 4	3.5
	- Technicien en informatique (BAC +1 an) - Catégorie d'avancement des agents de la classe 3 catégorie 5	3.6
IV - Maîtrises supérieurs et Techniciens supérieurs	- Technicien supérieur (BAC+2 ans) Documentaliste (EBAD) 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) Classe d'avancement des agents de la classe 3 catégories 6	4.1
	- Infirmier d'Etat (BAC+3 ans) Assistant social, Educateur Spécialisé (BAC+3 ans) Ingénieur des travaux (BAC+3 ans) - Catégorie d'avancement des agents de la classe 4 catégorie 1	4.2
	Catégorie d'avancement des agents de la classe 4 catégorie 2	4.3
V - Assistants de recherches , Assistants d'administration, Assistants comptables, Cadres techniques, Attachés	- Assistant de Recherche (BAC+4 ans) Assistant d'administration (BAC+4 ans)	5.1

d'administration, Attachés comptables Ingénieurs d'Etudes	Assistant comptable (BAC+4 ans) Assistant en informatique (BAC+4 ans ou DUT+2 ans) Conservateur (BAC+4 ans) - Classe d'avancement des agents de la classe 4 Attachés catégories 3	
	Catégorie d'avancement des agents de la classe 5 5.2 catégorie 1	5.2
	- Ingénieur d'Etudes (DEA/MASTER) ▶ Attaché d'administration (DESS) Attaché comptable (DESS) ▶ Catégorie d'avancement des agents de la classe 5 catégorie 2	5.3
VI - Chargés d'Administration - Cadres Supérieurs	- Chargé d'Administration (Doctorat de 3ème cycle, Brevet de l'ENAM, diplôme d'expert comptable ou tout autre diplôme admis en équivalence) ▶ Cadre supérieur technique (BAC+5 ans et 2 ans de spécialisation) ▶ Classe d'avancement des agents de la classe 5 catégories 3	6.1
	Catégorie d'avancement des agents de la classe 6 catégorie 1	6.2
	Catégorie d'avancement des classes 6 catégorie 2	6.3
VII - Chargés d'Administration principaux et Cadres	- Chargé d'administration	7.1

supérieurs principaux	principal Cadre supérieur technique principal Classe d'avancement des agents de la classe 6 catégories 3	
	- Catégorie d'avancement des agents de la classe 7 catégories 1	7.2
	- Catégorie d'avancement des agents de la classe 7 catégories 2	7.3

Article 54. – Définition des emplois et classification des emplois :

La classification des agents de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) se fait par référence aux emplois ci-dessus énumérés selon qu'ils soient chercheurs ou agents d'appui à la recherche.

Ces emplois sont définis aux annexes I et II du présent décret.

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

La qualification professionnelle correspondante à chaque catégorie d'emploi est définie dans une des deux (2) hiérarchies professionnelles et dans la définition des emplois.

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

Article 55. - Rémunération :

La rémunération du travail normal des agents est basé 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 variable dite « de productivité » liée à la qualité du service fourni et à l'expérience acquise ;
- une prime de recherche liée à la fonction « recherche » ;
- une prime de technicité.

Article 56. - Salaire de base :

Les rémunérations individuelles des agents sont obligatoirement calculées par référence à l'un des deux (2) barèmes des rémunérations catégorielles fixant l'échelle des salaires correspondant à leur hiérarchie professionnelle, selon qu'ils soient chercheurs ou agents d'appui à la recherche.

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 (ISRA).

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.

Article 57. - Salaire des travailleurs physiquement diminués :

Le Directeur général peut 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.

Article 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 (03) cas :

- a) aux agents effectuant au moins six (06) heures de travail de nuit ;
- b) aux agents qui, après avoir travaillé dix (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 du nuit soit après vingt deux (22) heures ;
- c) aux agents qui effectuent une séance ininter- rompue de travail de dix (10) heures dans la journée.

Article 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 la liste des agents bénéficiaires.

L'indemnité mensuelle de salissure est égale à 11,565% du montant mensuel du salaire catégorie minimal de la hiérarchie professionnelle de l'ISRA (classe 1.1).

Article 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 (ISRA) en cas de portage individuel de colis lourds d'une part, ou 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 : 11,565 % du montant mensuel du salaire catégoriel minimal de la hiérarchie professionnelle de l'ISRA (classe 1.1) ;

- colis d'un poids supérieur à 100kg : 13,525 % du montant mensuel du salaire catégoriel minimal de la hiérarchie professionnelle de l'ISRA (classe 1.1) ;

b) Colis lourds et salissants :

- colis d'un poids compris entre 75 et 100kg : 12,455% du montant mensuel du salaire catégoriel minimal de la hiérarchie professionnelle de l'ISRA (classe 1.1) ;

- colis d'un poids supérieur à 100kg : 14,412% du montant mensuel du salaire catégoriel minimal de la hiérarchie professionnelle de l'ISRA (classe 1.1).

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

Article 61. - Prime de risque :

Une prime mensuelle de risque est attribuée aux agents manipulant des produits, des appareils et du matériel biologique dangereux, pouvant occasionner des maladies, des blessures ou l'usure de l'organisme.

Le montant de cette prime est fixé à trente mille (30000) francs CFA.

La liste des produits appareils et matériels biologiques dangereux et celle des agents ayant droit seront établis par le Directeur Général, en accord avec les partenaires sociaux.

Article 62. - Indemnité de manquement de fonds :

Il est institué une indemnité de manquement 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 de l'ISRA ou son délégué et visé pour l'exactitude des chiffres cités par l'agent comptable.

Les taux sont les suivants :

de 1 à 1.000.000 FCFA : Un cinquième (1/5) du montant mensuel du salaire catégoriel minimal de la hiérarchie professionnelle de l'ISRA (Classe 1) ;

de 1.000.001 à 2.000.000 FCFA : Un quart (1/4) du montant mensuel du salaire catégoriel minimal de

la hiérarchie professionnelle de l'ISRA (classe 1.1) ;

de 2.000.000 à 10.000.000 FCFA : Un tiers (1/3) du montant mensuel du salaire catégoriel minimal de la hiérarchie professionnelle de l'ISRA (classe 1.1) ;

Au-delà de 10.000.000 FCFA : Un tiers (1/3) du montant mensuel du salaire catégoriel minimal de la hiérarchie professionnelle de l'ISRA (classe 1.1).

Article 63. – Prime de tenue d'inventaire des comptables des matières et prime d'inventaire :

Une prime de tenu d'inventaire est attribuée aux 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 derniers.

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 FCFA : Un huitième (1/8) du montant mensuel du salaire catégoriel minimal de la hiérarchie professionnelle de l'ISRA (Classe 1.1) ;

de 1.200.001 à 5.000.000 FCFA : Un sixième (1/6) du montant mensuel du salaire catégoriel minimal de la hiérarchie professionnelle de l'ISRA (Classe 1.1) ;

de 5.000.001 à 10.000.000 FCFA : Un cinquième (1/5) du montant mensuel du salaire catégoriel minimal de la hiérarchie professionnelle de l'ISRA (Classe 1.1) ;

de 10.000.001 à 20.000.000 FCFA : Un quart (1/4) du montant mensuel du salaire catégoriel minimal de la hiérarchie professionnelle de l'ISRA (Classe 1.1)

De 20.000.001 à 45.000.000 FCFA : un tiers (1/3) du montant mensuel du salaire catégoriel minimal de la hiérarchie professionnelle de l'ISRA (Classe 1.1)

Au-delà de 45.000.000 FCFA : Un demi (1/2) du montant mensuel du salaire catégoriel minimal de la hiérarchie professionnelle de l'ISRA (Classe 1.1)

Cette prime est augmentée d'une somme forfaitaire de douze mille (12000) francs CFA l'an, au profil du comptable des matières centralisateur de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA). La prime de tenue d'inventaire peut être supprimée par décision du Directeur Général de l'ISRA, en cas de défaut de concordance entre l'inventaire comptable et l'inventaire physique.

Une prime d'inventaire d'un montant de cent cinquante mille (150000) francs CFA est allouée aux membres de la commission d'inventaire désignée par le Directeur général et aux comptables matières, au titre des travaux d'inventaire physique annuel du patrimoine de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles.

Elle est payée à la fin des travaux d'inventaire après remise des documents validés, conformément à la note de service. Le non respect de l'échéance entraîne, sur décision du Directeur Général de l'ISRA, le non payement de cette prime.

Article 64. – Paiement du salaire :

Le paiement du salaire s'effectue conformément à la réglementation en vigueur.

L'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) 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 du bulletin de paie et du registre des paiements ou du document qui en tient lieu réglementairement. Ces documents 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 doivent être payées par virement ou par mandat poste à son nom.

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

Article 65. – Heures supplémentaires :

Le Directeur Général de l'ISRA fixe la liste des agents ayant droit aux heures supplémentaires, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 66. – Prime d'ancienneté :

Tout agent bénéficie d'une prime d'ancienneté calculée en pourcentage sur le salaire de base de sa catégorie. Sauf exception prévue par les articles L 68 et L 70 du Code du travail. L'ancienneté est constituée du temps pendant lequel le travailleur a exercé son activité professionnelle au service de l'Institut Sénégalais de Recherche Agricoles (ISRA) et quel que soit son statut.

Ledit pourcentage est fixé comme suit :

- 2 % après deux (2) ans d'ancienneté ;
- 4 % après quatre (4) ans d'ancienneté ;
- 9 % après six (6) ans d'ancienneté ;
- 1% en sus par année de service entre la septième (7ème et la trente-cinquième 35ème année incluse).

Article 67. – Prime mensuelle de recherche :

Les chercheurs de l'Institut Sénégalais de Recherche Agricoles (ISRA) relevant des classes 6, 7, et 8 de l'échelle hiérarchique professionnelle des chercheurs bénéficient d'une prime mensuelle de recherche dont le montant est fixé à trente pour cent (30%) de leur salaire catégoriel de base.

Article 68. - Prime mensuelle de productivité :

Afin d'inciter à la productivité en récompensant les performances individuelles, l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) 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 est arrêté annuellement par le Directeur général de l'ISRA, après avis favorable du conseil d'Administration.

Article 69. - Prime mensuelle de technicité :

Une prime mensuelle de technicité est accordée à tous les agents, à l'exception des bénéficiaires de la prime mensuelle de recherche.

Cette prime est fixée à dix pour cent (10 %) du salaire catégoriel de base.

Article 70. – Logement de service et Indemnités de Logement :

Les agents sont logés par l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) dans la limite des logements disponibles et selon les exigences de l'emploi occupé.

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

En cas d'affectation ou de départ définitif de l'Institut, l'agent logé, à l'exception du Directeur Général, s'il est agent de l'ISRA, est tenu de libérer le logement dans un délai maximum de trois (3) mois.

Les agents des classes 5, 6, 7 et 8 non logés bénéficient d'une indemnité de logement selon le barème suivant :

Classe Montants

5 80.000 FCFA

6 90.000 FCFA

7 100.000 FCFA

8 120.000 FCFA

Article 71. – Indemnité mensuelle de sujétion :

Une indemnité mensuelle de sujétion peut être attribuée par le Directeur Général de l'ISRA 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 40.000 FCFA

Classe 6 45.000 FCFA

Classe 7 50.000 FCFA

Classe 8 55.000 FCFA

Article 72. – Indemnité de fonction :

L'agent nommé à une fonction, autre que celle de Directeur général et d'Agent Comptable, a droit à une indemnité mensuelle de fonction égale à quinze pour cent (15 %) de son salaire catégoriel.

Les fonctions ouvrant droit à l'indemnité de fonction figureront dans l'organigramme détaillé de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) 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.

Section 6. - Evaluation-Notation-Avancement

Article 73. – Notation :

Chaque agent fait l'objet d'une notation annuelle.

Les modalités et les critères de notation par catégorie socioprofessionnelle sont proposés par des commissions paritaires créées à cet effet.

Article 74. – Evaluation :

Tous les agents de la classe 5 à 8 feront 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 Scientifique.

Article 75. – 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 (2) ans pour les agents des classes 1 à 4 ;

- tous les trois (3) ans pour les agents des classes 5 à 8

Si la note moyenne est supérieure ou égale à 50/100 et inférieure à 70/100, l'avancement est retardé d'un (1) an par rapport à la périodicité normale ci-dessus définie.

Article 76. - Avancement de classe :

A 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 (3) dernières années.

Les décisions d'avancement de classe des agents présélectionnés sont 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 recherche Agricoles (ISRA) en vue de pouvoir 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 Recherche Agricoles (ISRA) 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 (ISRA) en vue de pouvoir à un emploi de cadre supérieur technique principal.

Les conditions et modalités d'organisation des concours précités sont définies par des commissions paritaires créées à cet effet.

Section 7. - Discipline

Article 77. – Régime disciplinaire :

Les sanctions disciplinaires applicables aux agents de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) sont les suivantes :

1) l'avertissement ;

2) le blâme ;

3) la mise à pied pendant une durée maximale de huit (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.

L'avertissement, le blâme et la mise à pied de un (1) à trois (3) jours ne peuvent être invoqués à l'encontre de l'agent si, à l'expiration d'un délai de six (6) 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 (1) an, en ce qui concerne la sanction de mise à pied

de quatre (4) à huit (8) jours.

Sauf cas prévus pour insuffisance de la note professionnelle, ces sanctions sont prises par le Directeur Général de l'ISRA 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 l'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.

Article 78. – 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 à défaut, par l'autorité supérieure ;
- la mise à pied et le licenciement, avec ou sans préavis, sont infligés par le Directeur Général de l'ISRA.

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 (8) jours après mise en demeure du Directeur Général de l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles ISRA ;
- 2) abandon de poste durant quinze (15) jours consécutifs sans motif légitime ;
- 3) refus systématique sans raison valable d'exécuter un ordre précis entrant dans le cadre d'activités de l'emploi ;
- 4) malversation commise 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 ;
- 8) ivresse répétée en service ou ayant donné lieu à scandale dans l'enceinte de l'institut ;
- 9) condamnation entraînant la perte des droits civiques.

Article 79. – 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 (3) jours calendaires francs pour déposer ses observations écrites entre les mains du supérieur hiérarchique qui se trouve à l'initiative de la demande. Faute de s'en acquitter dans ce délai ; l'agent est réputé avoir reconnu les faits qui lui sont reprochés.

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

Art. 80. – Communication des notes professionnelles et des résultats de l'évaluation à l'agent : le Directeur Général de l'ISRA communique à chaque agent sa note chiffrée annuelle et ses résultats d'évaluation. Cette communication se fait à titre personnel et sous pli fermé.

Article 81. – Mauvaise manière de servir :

L'agent dont la note est inférieure à 30/100 fera obligatoirement l'objet d'un avertissement écrit.

Deux (2) avertissements successifs pour ce motif entraînent le licenciement avec préavis pour insuffisance professionnelle.

De même, toute note moyenne sur deux (2) années inférieure à 20/100 entraîne le licenciement avec préavis pour insuffisance professionnelle. Toutefois, les deux (2) notes annuelles doivent être confirmées par une commission paritaire de recours, instituée par le directeur général de l'ISRA.

Les dispositions qui précèdent ne font 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.

Article 82. – 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, fait l'objet de retenues pour la demi-journée ou les journées pendant lesquelles, il n'a pas exercé son activité professionnelle dans l'institut.

Article 83. - Traduction devant le conseil de discipline :

Lorsqu'au cours d'une période de six (6) mois, l'agent a fait l'objet de quatre (4) avertissements et d'un (1) blâme ou de deux (2) avertissements et d'une (1) mise à pied, ou de deux (2) blâmes ou de deux (2) mises à pied, il est déféré devant le conseil de discipline.

Il en est de même, lorsqu'au cours de quatre (4) trimestres successifs l'agent fait l'objet d'appréciations sur la manière de servir faisant ressortir soit son incompétence, soit son insuffisance professionnelle.

Article 84. – 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 (15) jours francs avant la réunion dudit conseil. Il peut 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 (ISRA)

Article 85. – Procédure du conseil de discipline :

Le conseil de discipline est composé :

- du Directeur Général ou de son représentant, Président ;
- de deux (2) cadres désignés par le Directeur Général ;
- d'un (1) représentant de l'organisation syndicale la plus représentative ;
- de deux (2) représentants ou délégués du personnel dont un (1) au moins appartenant à la même catégorie que l'agent.

Le conseil de discipline est consulté :

- obligatoirement pour tout licenciement avec préavis ;
- éventuellement pour les sanctions de mise à pied consécutives à l'application des dispositions des articles 81, 82 et 83 ci-dessus.

Le conseil de discipline se réunit sur convocation de son Président dans un délai maximum de quinze (15) 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 ou sans indemnité. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

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

Article 86. – 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.

Section 8. - Avantages sociaux

Article 87. – Régime de sécurité sociale : le Code de la Sécurité sociale est applicable aux agents de l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA).

Sont également applicables aux agents de l'ISRA, 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 ».

Article 88. – 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 dont l'hospitalisation est reconnue nécessaire par le médecin agréé par l'ISRA 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 (ISRA) verse auprès de la formation hospitalière, pour garantie d'un maximum de dix (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 indemnités compensatrices de congé.

Lorsque l'Institut, employeur de l'agent, agissant en sa qualité de caution, aura payé lesdits frais d'hospitalisation, le remboursement par ce dernier en est 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 dans la limite de la période d'indemnisation à plein ou à demi salaire.

Son montant est ainsi fixé :

- trois (3) fois le taux horaire du salaire de base de la catégorie 1.1 par journée d'hospitalisation pour les agents de la classe 1 ;

- trois (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 ;

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

- trois (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 à 8 ;

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 (ISRA).

Article 89. – Licenciement pour maladie :

En cas de maladie dûment constatée par le médecin de l'Institut sénégalais de Recherche agricoles (ISRA), l'agent qui, au cours d'une période continue de douze (12) mois de service, aura dépassé au total six (6) mois d'absence pour raison de maladie, est 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 maladie à demi-salaire pendant deux (2) 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 prévues aux articles 25 et 26 du présent décret.

Il est licencié sans préavis lorsque, ayant atteint six (6) 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 (6) 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 (1) 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 (1) an, un droit de priorité de réembauche.

Article 90. – 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 (14) 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.

Article 91. – Accident de travail ou maladie professionnelle :

Au cas où, à l'issue de la période de suspension de son contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'agent n'est plus à même de reprendre son service ou de l'assumer dans des conditions normales, le Directeur Général de l'ISRA recherche, avec les délégués du personnel, la possibilité de reclasser 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, déduction 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.

Article 92. – Régime de retraite et indemnité de départ à la retraite :

L'âge normal de la retraite des agents est fixé à 60 ans exception faite pour les chercheurs de la classe 6, 7 et 8 dont l'âge de la retraite est fixé à 65 ans.

L'agent qui prend sa retraite perçoit 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 (12) derniers mois d'activité qui ont précédé la date de départ à la retraite.

Entrent 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 :

- 35 % pour chacune des cinq (5) premières années ;
- 45 % pour chacune des cinq (5) années de la période comprise entre la 6^{ème} et la 10^{ème} année incluse ;
- 55 % pour chacune des dix (10) années de la période s'étendant au-delà de la 11^{ème} à la 20^{ème} année incluse ;
- 65 % au-delà de la 20^{ème} année.

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

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

Périodes d'anticipation :

- départ moins de cinq (5) ans avant l'âge normal : 75%
- départ moins de cinq (4) ans avant l'âge normal : 80%
- départ moins de cinq (3) ans avant l'âge normal : 85%
- départ moins de cinq (2) ans avant l'âge normal : 90%
- départ moins de cinq (1) ans avant l'âge normal : 95%

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

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

En cas de décès, cette indemnité n'est 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.

Article 93. – 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 compte au moins un (1) an d'ancienneté dans l'institut au jour du décès, le Directeur Général est tenu de verser aux ayant-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 (ISRA).

Si au jour du décès, l'agent remplit les conditions d'âge et d'ancienneté requises pour bénéficier d'une allocation de retraite, le Directeur Général de l'ISRA est tenu de verser aux ayant-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 a été déplacé par le fait du Directeur Général de l'ISRA, l'institut assure le transport du corps du défunt ou du corps du membre décédé de sa famille dont le voyage est à la charge de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) au lieu de résidence habituelle, à condition que les ayants-droit en formulent, par écrit, la demande dans le délai maximum de deux (2) ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transport des restes mortels.

Section 9. - Modalités de représentation du personnel

Article 94. – 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 (ISRA).

Article 95. - Délégués du personnel :

L'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) est tenu d'organiser l'élection des délégués du personnel, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 96. - Panneaux d'affichage :

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis dans chaque centre de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) 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 (ISRA).

Article 97. – Commission consultative d'interprétation, de conciliation et de classement :

Il est institué une commission consultative d'interprétation, de conciliation et de classements composés ainsi qu'il suit :

- un (1) représentant du Ministère chargé de la tutelle technique ;
- un (1) représentant du Ministère chargé de la tutelle financière ;
- un (1) représentant du Ministère chargé du travail ;
- un (1) représentant du Ministère chargé de l'emploi ;
- un (1) représentant du Ministère chargé de la fonction publique ;
- le Contrôleur financier ;
- le Directeur général de l'ISRA ;
- un (1) représentant des chercheurs ;
- un (1) représentant du Syndicat le plus représentatif.

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

Section 10. - Différends du travail

Article 98. - Différends individuels de travail :

Les différends individuels du travail nés de l'application du présent décret sont réglés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 99. – Différends collectifs de travail :

Les différends collectifs du travail survenant dans l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) sont 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 (ISRA) occupant des emplois figure 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 par le Code du travail.

Section 11. - Dispositions transitoires

Article 100. – 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, mise en place par le Directeur Général de l'ISRA, procède au reversement des agents dans le nouveau règlement.

Article 101. - Les dispositions réglementaires complémentaires prévues aux articles 34, 39, 44, 45, 46, 47, 50, 51, 61, 73, 74, 76, et 100 doivent être élaborées par le Directeur général de l'ISRA, en accord avec les partenaires sociaux et approuvées par les organes compétents de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) dans un délai de six (6) mois à partir de la date d'entrée en vigueur du présent décret.

Section 12. - Dispositions finales

Article 102. – L'application de toute nouvelle disposition à incidences financières contenue dans le présent décret est fixée au 1er janvier 2012. Toutefois, ces incidences financières seront étalées sur la période 2012-2014 suivant les tranches annuelles de 40 % en 2012, 40 % en 2013 et 20 % en 2014.

Article 103. - Les matières qui ne figurent pas au présent Règlement d'établissement demeurent régies par les dispositions du Code du travail.

Article 104. - Est abrogé le décret n° 99-86 du 4 février 1999 portant Règlement d'établissement de l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA).

Article 105. - Le Ministre d'Etat, Ministre de l'Economie et des Finances et le Ministre de l'Agriculture sont, chacun en ce qui le concerne, chargés de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 27 mars 2012

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République :

Le Premier Ministre,
Souleymane Ndéné NDIAYE