



**Observatoire des Fonctions  
Publiques Africaines  
(OFPA)**



**Partenariat pour le  
Développement Municipal  
(PDM)**

**TABLE RONDE DE REFLEXION SUR LES IMPLICATIONS DE LA  
DECENTRALISATION SUR LA REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE.  
EXEMPLES DU BENIN, BURKINA FASO, MALI, SENEGAL.**

**COTONOU ( BENIN ) 29 JUILLET 2008**

**LES IMPLICATIONS DE LA DECENTRALISATION SUR LA  
REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE : QUELQUES REFLEXIONS  
SUR L'EXEMPLE DU BURKINA FASO.**

**Communication de Baloma Marcel SANDAOGO,  
Directeur général de la fonction publique du Burkina Faso**

## **I° PARTIE : PRINCIPES ET REALITE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES**

La viabilité des collectivités territoriales est largement fonction de la qualité des ressources humaines disponibles ; encore faut-il respecter un minimum de normes dans la création des dites collectivités. Tout dépend donc du départ ; autrement dit, tout tient dans la capacité de détermination des conditions de base pour la création d'une collectivité territoriale.

### **I.1 Normes de création des collectivités territoriales et capacité de mobilisation des ressources humaines**

La décentralisation permet de réaliser des idéaux au plan de la démocratie et du développement ; toutefois, pour que ces idéaux ne se transforment pas en cauchemar, il est nécessaire que les options majeures en la matière soient maîtrisées et reposent sur des capacités ou des potentialités réelles ; pour cela, l'ONU avait, il y a quelques années, proposé des normes de création des collectivités territoriales.

**La question de la taille** des collectivités doit être envisagée également sous l'angle de la viabilité des structures, c'est-à-dire déterminer si les limites géographiques peuvent servir de base en ce qui concerne les finances et l'administration locales.

Les collectivités sont souvent trop restreintes pour pouvoir s'acquitter à elles seules de certaines fonctions telles que la gestion optimale de centres de santé, les transports etc.

Les collectivités importantes ont relativement plus de facilités pour tirer parti des économies d'échelle que permettent des opérations de grande envergure.

Le principal inconvénient des administrations locales plus importantes tient à leur éloignement relativement plus grand des populations qu'elles ont pour mission de servir.

C'est pourquoi l'accroissement de la superficie des subdivisions territoriales est fréquemment suivi par des mesures visant à rapprocher l'administration de l'administré par exemple en créant des mairies secondaires pour s'occuper de certains problèmes de proximité (enlèvement des ordures, entretien des voies, état-civil etc)

Aux Nations Unies, il a été établi des facteurs de détermination des dimensions d'une collectivité :

- a- les caractéristiques géographiques du pays et leurs incidences sur les sources de transports et de communication ( l'existence de transports et communication facilite l'implantation de collectivités importantes) ;
- b- le système d'administration locale en place : chiffre et répartition de la population ainsi que sa composition, le potentiel fiscal etc ;
- c- les compétences des administrations locales en matière de gestion et notamment la qualité de leur personnel ;
- d- les rapports à établir entre zones urbaines et zones rurales ;
- e- les types de services à gérer ;
- f- la composition des collectivités intéressées ;
- g- le niveau auquel doit se situer la participation de la population aux affaires locales ;
- h- la mesure dans laquelle sont équitablement répartis la charge fiscale imposée par les autorités locales et la qualité des services publics qu'elles fournissent ;
- i- ce que souhaitent les citoyens.

### **I.2 Cartographie des collectivités territoriales au Burkina Faso**

La commune urbaine est une entité territoriale comprenant au moins une agglomération permanente de vingt cinq mille ( 25.000 ) habitants et dont les activités économiques permettent de générer des ressources budgétaires propres annuelles d'au moins vingt cinq millions ( 25.000.000 ) de FCFA.

La commune rurale est un regroupement de villages qui a une population d'au moins cinq mille ( 5.000) habitants et justifiant d'un budget annuel d'au moins cinq millions ( 5.000.000) de FCFA .

La commune urbaine peut être érigée en commune à statut particulier lorsque l'agglomération principale a deux cent mille ( 200.000) habitants au moins et permet de réaliser un budget annuel d'au moins cinq cent ( 500.000.000 ) millions de FCFA.

Les communes à statut particulier sont organisées en arrondissements regroupant plusieurs secteurs et, le cas échéant, des villages.

En 2006 a eu lieu l'organisation des élections municipales dans 302 communes rurales et les 49 communes urbaines soit au total 351 communes.

En 2006 également , il a été procédé à la mise en place des conseils régionaux dans les 13 régions consécutivement aux élections municipales.

En relation plus directe avec notre sujet, il convient de signaler d'entrée de jeu que l'organigramme du ministère de l'administration territoriale et de la décentralisation ( décret n°2007-306/PRES/PM/MATD du 28 mai 2007 ) comprend en son sein une direction générale des collectivités territoriales avec une direction des agents publics des collectivités et des élus locaux chargée de :

- élaborer les règles statutaires relatives au régime juridique applicable aux emplois et aux agents des collectivités territoriales ; élaborer les textes relatifs aux régimes indemnitaires des agents des collectivités territoriales et des élus locaux ;
- suivre les questions relatives à la retraite des agents des collectivités territoriales ;
- traiter de toutes questions liées au statut de l'élu et aux conditions d'exercice des mandats locaux ;
- mettre en œuvre la politique de formation des agents des collectivités territoriales et des élus locaux.

## **II°PARTIE EVOLUTION DU CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE DU PERSONNEL DES COLLECTIVITES TERRITORIALES**

### **II.1 Le décret n°72/PRES/AST du 26 février 1960**

Selon certains auteurs, « pendant longtemps, la situation juridique des agents des collectivités territoriales était restée des plus confuses, voire même désuète sur bon nombre d'aspects . En effet, les agents locaux demeurent soumis aux dispositions du décret n°72/PRES/AST du 26 février 1960 fixant les catégories professionnelles, les salaires minima par catégorie professionnelle , les primes d'ancienneté, les conditions et durée du préavis pour les professions et branches d'activités non régies par les conventions collectives » » ( cf Hamadou KONE communication au séminaire des Secrétaires généraux de province , Ouagadougou 14-17 avril 1998 ).

La soumission de la sorte , de la presque totalité des agents locaux au droit du travail ( droit commun) s'expliquait par le fait que les collectivités se sont pendant très longtemps contentés de ne recruter que du personnel subalterne ( manœuvres, gardiens, et parfois, secrétaires, agents de bureau )

Le plafonnement de la prime d'ancienneté à 15%, l'absence de formation initiale ou continue et de promotion professionnelle , constituaient autant de griefs contre le décret n°72 et qui inhibaient toute motivation dans le travail, occasionnant ainsi une très faible productivité des agents locaux.

### **II.2 La loi n°43/60/AN du 12 juillet 1960 déterminant le statut général du personnel municipal**

Au lendemain des indépendances, l'Etat a tenté d'étoffer le statut du personnel local . C'est ainsi qu'a été adoptée dans un premier temps la loi n°43/60/AN du 12 juillet 1960 portant statut général du personnel communal. Ce premier texte n'eut qu'un début d'application avec notamment l'adoption de décrets ; on peut citer dans ce cadre, le décret n° 381/PRES/TFP/SE du 10 octobre 1960 portant statuts particuliers des personnels du cadre de l'administration générale de l'Etat ; on peut également citer le décret N° 92/IS/DI/PRES du 12 février 1964 portant intégration d'office des agents municipaux dans le cadre des agents municipaux et portant nomenclature des emplois communaux.( cf annexes I et II ).

Par la suite, lors de l'élaboration du 1<sup>er</sup> plan quinquennal de développement ( 1962-1967), des projets ont été adoptés tendant essentiellement à l'amélioration des secrétariats de chefferie, et de bureaux d'état-civil, à l'institution d'une police rurale, à des mesures nouvelles de recrutement au niveau des collectivités rurales et des communes.

### **II.3 LE FREMISSEMENT DU VENT DE LA « DECENTRALISATION » EN 1974-1975 ET LE CAS SPECIFIQUE DES STATUTS PARTICULIERS.**

A la faveur d'un vent de « décentralisation » relative un dispositif de base a été consacré par l'ordonnance n°75-56/PRES/IS/DGI du 9 décembre 1975 portant statut général du personnel communal en République de Haute-Volta .

L'idée de base qui a donné naissance aux statuts particuliers réside dans la volonté du législateur de l'époque de disposer d'un cadre harmonisé de gestion des ressources humaines et prenant en compte les différents domaines de spécialisation des compétences municipales. Des statuts particuliers avaient été élaborés pour une catégorie d'agents appelée « personnel permanent titulaire communément appelé personnel cadre ; il s'agit des agents locaux recrutés sur la base de l'ordonnance ci-dessus citées et qui représentait en 1997 321 agents soit 11,73% de l'ensemble des effectifs des collectivités locales ( 5,91 en catégorie A ; 18,69 en catégorie B ; 45,79% en catégorie C ; 29,47% en catégorie D et 3,11% en catégorie E

Les statuts particuliers ont fait l'objet des décrets ci-après :

- Le décret 77/002/PRES/IS/DGI du 8 janvier 1977 portant statuts particuliers des services techniques des communes
- Le décret n° 003/PRES/IS/DGI du 8 janvier 1977 portant statuts particuliers des agents du cadre financier des communes ;
- Le décret n°004 /PRES/IS/DGI du 8 janvier 1977 portant statuts particuliers des personnels du cadre de l'administration communale ;
- Le décret n°77/006/PRES/IS/DGI du 8 janvier 1977 portant statuts particuliers des sapeurs pompiers.

Plus tard il y a eu le décret n°95/291/PRES/MAT/MFFP/MJ du 20 juillet 1995 portant création et attributions de la police municipale.

#### **II.4 La Zatu AN VIII-0035/BIS/FP/PRES du 02 mai 1991 portant statut général des agents des collectivités territoriales**

La Zatu AN VIII-0035/BIS/FP/PRES du 02 mai 1991 portant statut général des agents des collectivités territoriales avait voulu innover en mettant lesdits agents dans une situation légale et réglementaire, ce à l'image des agents de l'Etat ; cette zatu n'a cependant pas connu un début d'application car les décrets et arrêtés d'application, qui devaient fixer les modalités relatives à la rémunération et à l'avancement n'ont jamais été pris encore moins les décrets de reversement dans les nouvelles grilles salariales proposées. ; de plus, les concours professionnels, bien que théoriquement admis, étaient impossibles à organiser en raison de l'absence de cadre et de conditions de formation. Compte tenu de ce qui précède et au regard des objectifs assignés aux collectivités , en matière de libre administration, il s'est avéré nécessaire de procéder à la relecture de cette zatu en vue d'un statut réellement applicable, , permettant l'émergence de cadres e de corps pour tous les agents sans exception, et comportant des concours professionnels largement ouverts, des possibilités de promotion professionnelle, une organisation commune de formation et un régime disciplinaire doté de garanties , tant pour les agents que pour la collectivité qui les emploie.

#### **II.5 La loi n°047/96/ADP du 21 novembre 1996 portant statut général des agents des collectivités territoriales**

**La loi n°047/96/ADP du 21 novembre 1996 portant statut général des agents des collectivités territoriales a été promulguée par décret n°97-014/PRES/ du 15 janvier 1997 ; ladite loi en certains de ses articles renvoie à des décrets et arrêtés conjoints pour en préciser les modalités et conditions d'application.**

Parmi les autres textes relatifs à la situation et à la gestion du personnel des collectivités locales , on peut citer :

- Le décret 99- 218 /PRES/PM/MATS/MEF du 23 juin 1999 portant fixation du point indiciaire applicable au barème de solde des agents des collectivités territoriales
- Le décret 99- 219 /PRES/PM/MATS/MEF du 23 juin 1999 portant classement indiciaire des corps des agents des collectivités territoriales.

**En vue de la mise en œuvre de la loi , des arrêtés ont été également édictés :**

**Arrêté portant fixation de la liste des emplois permanents de l'administration communale** : il prévoit 07 groupes d'emplois :

- Administration générale ;
- Environnement, tourisme, agriculture, élevage ;
- Infrastructures ;
- Informatique ;Economie, planification, finances ;
- Communication, culture, documentation et jeunesse ;
- Police municipale ;
- Emplois fonctionnels
- L'arrêté laisse une ouverture en prévoyant la possibilité de création de nouveaux emplois permanents mais avec autorisation de l'autorité de tutelle ; cette autorisation a été jugée nécessaire afin de limiter une éventuelle propension des collectivités à toujours en créer sans tenir compte des possibilités financières réelles ou de la politique économique et sociale de l'Etat.

**Arrêté portant création des cadres des collectivités territoriales** : le texte en prévoit 6 :

- le cadre des personnels de l'administration générale ;
- le cadre des personnels des travaux publics ;
- le cadre des personnels de l'administration financière ;
- le cadre des personnels informaticiens ;
- le cadre des personnels de santé ;
- le cadre des personnels de l'éducation

**Le décret portant classement indiciaire des corps des fonctionnaires des collectivités territoriales**

Le cadre regroupe l'ensemble des corps d'une même technique ou spécialité administrative et assure dans ladite technique ou spécialité une carrière allant du corps le moins élevé au corps le plus élevé de la hiérarchie. L'arrêté prévoit que les statuts particuliers complèteront , si besoin en est, les modalités d'application de la loi en fonction du caractère spécifique des attributions qui leur sont propres.

**Arrêté portant fixation des conditions et modalités de participation des collectivités territoriales aux frais de santé des agents notamment la tarification des actes et les frais d'hospitalisation .**

Les bases de tarification sont les mêmes que pour les agents de l'Etat , à savoir :

- pour la tarification des actes, une subvention de 50% applicable aux agents des collectivités en activité, leurs conjoints, ascendants et descendants directs à charge) ;
- pour les frais d'hospitalisation, ils sont à la charge de l'agent et de leurs conjoints descendants et ascendants à concurrence de 20 %, 10% après un mois et disparaissent

au bout de deux mois consécutifs d'hospitalisation ; quant aux agents en retraite, le taux est de 10%.

## **II.6 La loi n°027-2006/AN du 05 décembre 2006 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des collectivités territoriales**

Le code général des collectivités territoriales prévoit à son article 292 ce qui suit : « Le personnel communal est soumis aux dispositions de la loi portant régime juridique applicable aux agents des collectivités territoriales ».

Sur cette base, le Burkina Faso a adopté la loi n°027-2006/AN du 05 décembre 2006 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des collectivités territoriales

Aux termes de cette loi, les emplois des collectivités territoriales comprennent des emplois permanents et des emplois non permanents ; les emplois permanents sont ceux indispensables à l'accomplissement des missions essentielles et secondaires dévolues aux administrations des collectivités territoriales.

Les emplois non permanents sont ceux destinés à la réalisation d'activités extraordinaires ou conjoncturelles des administrations des collectivités territoriales

La loi détermine notamment les conditions de recrutement, les obligations et les droits

Les organes et outils d'administration des emplois et des agents des collectivités territoriales ;

Les dispositions applicables aux fonctionnaires des collectivités territoriales ;

Les dispositions spécifiques applicables aux agents contractuels des collectivités territoriales

En ce qui concerne son champ d'application la loi précise :

- qu'elle s'applique aux « emplois des domaines transférés aux collectivités territoriales dans le cadre du processus de décentralisation » .
- que « les personnels recrutés par les collectivités territoriales avant le transfert de compétences et des ressources et régis par la loi N°047/96/ADP du 21 novembre 1996 , soit par les dispositions du code du travail ou des conventions collectivités ainsi que les personnels des collectivités territoriales recrutés au titre des besoins nouveaux, sont désormais régis par les seules dispositions de la présente loi ».

Enfin, aux termes de son article 244, la loi donne au ministère chargé des collectivités territoriales un délai de deux ans pour compter de sa date d'entrée en vigueur pour faire adopter les différents textes d'application. Effectivement, la loi commence à être dotée de ses premiers textes d'application ; on peut citer notamment :

Le Décret n°2007-045/PRES/PM/MATD/MFB du 22 janvier 2007 portant fixation des limites d'âge pour l'admission à la retraite des agents des collectivités territoriales et institution d'un congé de fin de service. ( jo du 15 février 2007)

Ce texte précise que pour compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 les limites d'âge pour l'admission à la retraite des agents des collectivités sont fixées comme suit :

-catégorie A et assimilés : 60 ans

Catégories B,C, et assimilés : 58 ans

Catégories D,E et assimilés : 55 ans

Nonobstant les dispositions de l'article 1 ci-dessus, la limité d'âge de départ à la retraite est fixée à 63 ans pour les agents des collectivités occupant les emplois ci-après :

- Médecins ;
- Médecins chirurgiens dentistes et pharmaciens spécialistes ;

- Inspecteurs de l'enseignement secondaire ;
- Maîtres assistants ;
- Maîtres de conférence ;
- Professeurs d'université
- Chargés de recherche ;
- Maîtres de recherche ;
- Directeurs de recherche

### **III° PARTIE :EVOLUTION DES EFFECTIFS DES AGENTS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES**

En 1970 la situation du personnel local se présentait de la façon suivante pour les quatre-vingt- trois collectivités rurales et es six communes existant à l'époque ; au total, on dénombrait 3383 salariés dont 1253 pour les communes et 2130 pour les collectivités rurales. Ces chiffres relativement considérables dissimulaient en réalité un manque d'encadrement de ce personnel : les cadres supérieurs des municipalités étaient au nombre de trois, tandis que l'on ne comptait que quatorze cadres moyens et agents de maîtrise dont un seul pour toutes les collectivités rurales. Le degré de qualification du personnel même subalterne était également faible ; il n'y avait que cent soixante ouvriers qualifiés au total, soit 6% dont seulement vingt deux pur les collectivités rurales.

(cf Emploi et formation en Haute-Volta, rapport de la société d'études pour le développement économique et social Tome I, 1970 p.71)

En avril 1997 on dénombrait :

- 1165 agents au niveau des provinces ;
- 1134 dans les communes de plein exercice ;
- 115 dans les communes de moyen exercice
- Soit au total 2414 agents

21 provinces employaient à cette date 70 % du personnel provincial ;

9 communes de plein exercice disposaient de plus de 85% du personnel communal

Au plan qualitatif « en raison de la faiblesse des moyens financiers des collectivités , celles-ci se contentent de recruter du personnel d'exécution généralement moins cher et peu porté sur les revendications de promotion. Il s'agit essentiellement de chauffeurs, gardiens, employés de maison, agents de bureau, agents de recouvrement etc....Les conséquences de cette situation sont malheureuses : un personnel très onéreux et à productivité faible, toutes choses contraires aux objectifs de la décentralisation, à savoir assurer le développement local par la responsabilisation des populations )( cf Hamadou KONE op. cit )

**L'effectif des agents des communes urbaines se présentait ainsi qu'il suit en 2005 :**

Effectif total : 2646 ;

Cadres supérieurs : 213 ;

Agents municipaux : 2242 ;

Agents de l'Etat mis à disposition : 191 ;

Agents de police municipale :341

L'effectif des agents provinciaux reversés dans les collectivités en 2007 :  
1007

La situation des Secrétaires généraux de mairie mis à disposition par l'Etat était la  
suivant , à la date du 30 avril 2008 :

Administrateurs civils : 38 ;

Secrétaires administratifs : 54 ;

Adjointes administratifs : 74 ;

Autres emplois :03 ;

Total : 169 ;

Reste à pourvoir : 182

## **IV° PARTIE LA NOTION DE PERSONNEL DES COLLECTIVITES TERRITORIALES**

### **IV.1 Quelques observations du passé**

Quelle que soit la formule choisie pour la détermination des collectivités territoriales, il restera toujours vrai que les ressources humaines impliquées dans la décentralisation se situent à au moins trois niveaux : les élus ; les personnels locaux ; les agents des services déconcentrés de l'Etat.

Le constat général en matière de disponibilité des ressources humaines au niveau local est resté quasiment invariable depuis le début des indépendances africaines.

« Il n'ya donc pas en général de fonction publique locale ( En Afrique ) au sens où on l'entend en France, mises à part quelques exceptions » Jean-Marie Rossignol » in Décentralisation et communalisation en Afrique in Informations et documents de l'IIAP n°6 – Paris juillet 1990, p17,

« Dans la plupart des pays, il n'existe pas de statut particulier de la fonction publique des collectivités locales. Le personnel employé par celles-ci est soit du personnel d'Etat détaché pour exercer des fonctions d'encadrement, soit du personnel contractuel ou « conventionnaire » recruté localement et soumis aux dispositions du Code du travail » ( cf :Nations unies, la décentralisation en Afrique, séminaire organisé à Tunis du 10 au 14 février 1992, document édité .p.25)

Ce même séminaire adoptait la recommandation suivante relative au statut du personnel local : « Il faudrait définir , compte tenu des besoins de chaque pays, un statut rendant alléchante la perspective d'une carrière dans la fonction publique locale, ce statut étant harmonisé avec celui de la fonction publique nationale.

Il conviendrait d'introduire dans ce statut un système de motivation du personnel comprenant des indemnités spécifiques, des critères objectifs de promotion et des plans de carrière prenant

en compte les possibilités de promotion dans l'ensemble des collectivités locales , ou au moins, dans un cadre intercommunal.

La sélection et le recrutement du personnel devraient être effectués ,sous réserve du respect de certaines conditions objectives, par la collectivité locale elle-même.

Il faudrait introduire à l'échelon communal des techniques modernes de gestion du personnel. Le personnel d'encadrement devrait être renforcé , à tous les niveaux de l'autorité de tutelle, afin que celle-ci puisse contribuer plus efficacement aux efforts de gestion et de développement des collectivités locales.

Le programme de formation administrative devrait donner la priorité à la formation du personnel communal, ce qui devrait se traduire concrètement dans le budget de l'Etat, étant entendu que l'importance de la formation dépend des compétences réelles dévolues aux communes et exercées par elles.

Il conviendrait de créer , à l'échelon régional qui est plus proche des citoyens, des organismes de formation garantissant aux agents des communes le même niveau que celui des agents de l'Etat.

Il faudrait instaurer une coopération sud-sud entre pays africains en matière de formation des agents des collectivités locales et , dans cet esprit : organiser des rencontres et des séminaires entre spécialistes de la décentralisation pour favoriser l'échange d'expériences et d'opinions, et instaurer des stages pour les fonctionnaires locaux dans les pays africains où l'expérience en matière de décentralisation est la plus avancée » ( cf Nations unies la décentralisation en Afrique, op cit p 48-49)

## **Iv .2 Les principales options théoriques en présence**

Le Centre africain de recherche administrative pour le développement avait dès le début des indépendances dressé une typologie assez significative des options relatives à la notion de personnel des collectivités territoriales ; ( cf fonction publique et décentralisation » Oliver Chevrillon in cahiers africains d'administration publique n°1 ; mai 1967 p 19 (CAFRAD) .

Quatre systèmes de fonctionnaires des collectivités territoriales y sont présentés :

- a- prêt aux collectivités de fonctionnaires de l'Etat ou partage de fonctionnaires entre l'Etat et les collectivités locales ;
- b- statut distinct pour chaque collectivité ;
- c- fonction publique unifiée pour toutes les collectivités territoriales comprenant l'ensemble des agents ou seulement la catégorie supérieure ;
- d- fonction publique unifiée pour l'Etat et les collectivités territoriales.

Le même document insiste sur la nécessité, dans tous les cas d'un partage du pouvoir de gestion des agents et précise ce qui suit :

« La nécessité d'un partage du pouvoir de gestion invite – comme dans le cas du personnel local de l'Etat- à rechercher un équilibre adapté aux conditions du pays. Il faut éviter à la fois de livrer les fonctionnaires à l'arbitraire des élus et de priver ceux-ci de l'autorité qu'ils doivent avoir sur leurs agents d'exécution.

Alors que pour les fonctionnaires de l'Etat, on constate généralement un excès de concentration, il semble que pour les fonctionnaires des collectivités locales, le problème soit plutôt de limiter l'emprise que leurs employeurs exercent sur eux. En effet, la médaille de la démocratie locale a son revers, surtout dans des pays où la décentralisation ne bénéficie pas d'une haute tradition historique, d'un climat général de civisme, d'un niveau moyen

d'éducation élevé. Les risques de corruption, de népotisme, de politisation, le danger d'un tyrannie des élus sur leurs agents, d'une anarchie dans les recrutements, les salaires et les carrières sont considérables, surtout pendant la phase d'apprentissage.

Les procédés classiques de tutelle sont bien connus ; contrôle du volume et de la répartition des effectifs par le biais de la tutelle budgétaire, exigences de qualification pour l'accès aux fonctions, élaboration de règles statutaires applicables à tous les agents locaux, fixation d'un plancher et d'un plafond de rémunération etc.

Plus neuve est l'idée d'un organe central de gestion du personnel des collectivités locales, chargé notamment d'élaborer un statut, de rechercher des candidats, d'assurer ou de contrôler recrutements et promotions, de suivre les carrières des fonctionnaires d'un certain rang, d'intervenir comme tribunal disciplinaire de premier ressort ou d'appel, d'organiser la formation et le perfectionnement, de conseiller les autorités décentralisées pour tout ce qui concerne leur personnel.

L'organe en question peut être soit un ministère des collectivités locales, soit une association des collectivités locales, soit une institution émanant à la fois de l'Etat et des collectivités. Cette dernière formule théoriquement présente l'avantage de respecter l'autonomie des collectivités et de développer leur sens des responsabilités.

Plus spécifiquement, au niveau Burkina Faso, la loi N°027-2006 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des collectivités territoriales donne à ses articles 7 et 8 la définition ci-après de la notion d'agent des collectivités territoriales : « Les agents des collectivités territoriales sont l'ensemble des personnes physiques recrutées et affectées pour assurer à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public au sein de l'administration des collectivités territoriales ; les agents régis par la présente loi sont fonctionnaires ou agents contractuels des collectivités territoriales ».

### **IV.3 La nomenclature initiale des emplois locaux au Burkina Faso**

D'un point de vue historique on peut tout d'abord citer le décret N° 92/IS/DI/PRES du 12 février 1964 portant intégration d'office des agents municipaux dans le cadre des agents municipaux et portant nomenclature des emplois communaux. ( cf annexes I et II ).

A la fin des années 90, il y eut également l'arrêté n°99-93 MATS/MEF/MFPDI, du 27 septembre 1999) prévoyant la création de six (6) cadres des collectivités territoriales ( administration générale, travaux publics, administration financière, Informatique, Santé, éducation ).

Il y eut au même moment l'arrêté portant fixation de la liste des emplois permanents de l'Administration locale ( classifiés à l'intérieur de 8 groupes : administration générale, environnement - tourisme - agriculture - élevage, infrastructures, informatique, économie - planification - finances, communication - culture - jeunesse, police municipale, emplois fonctionnels). .

Au sujet de ces arrêtés on a pu écrire ceci :

« Deux arrêtés conjoints pris en 1999 traitent de la question mais semblent dépassés du moins pour ce qui concerne la Commune de Ouagadougou. A titre d'exemple, l'arrêté n°99-093 portant création de cadres de collectivités territoriales est limitatif en ce sens qu'il ne prend en compte ni la filière sécurité, ni la filière sociale, ni la filière culturelle. Or la commune de Ouagadougou vient de recruter des agents sociaux,

envisage de recruter des agents culturels , a comme certaines communes recruté des agents de sécurité ( Police municipale ) . Même si ces aspects sont pris en compte dans l'arrêté n°99-100 portant fixation des emplois permanents, la question se pose de savoir pourquoi jardiniers, mécaniciens, agents d'hygiène sont retenus au niveau de l'administration générale. Il y a donc lieu de procéder à une claire et exhaustive définition des emplois permanents et cadres.» *Ibrahim Coulibaly Analyse diagnostique de la situation en matière de gestion des fonctionnaires locaux et perspectives , in Actes de l'atelier de réflexion sur la fonction publique territoriale au Burkina Faso , Ouagadougou , 25 mai 2000*

#### **IV.4 Les profils recensés sur le terrain**

Avant le recrutement de la toute première promotion d'élèves de la filière « collectivités locales » à l'E.N.A.M , il avait été procédé en 2000 à une enquête de terrain portant sur l'état du personnel local et les besoins en formation ; le dépouillement des fiches de questionnaire a donné les résultats partiels ci-dessous

A l'époque, les deux niveaux de collectivités étaient les suivants : la commune et la région. Les agents des communes étaient au nombre de 1459 dont 864 pour la seule commune de Ouagadougou et 336 pour Bobo-Dioulasso, la deuxième ville du pays. Quant à la qualification, sur l'effectif de 1459, seuls 69 avaient le baccalauréat, dont 50 à Ouagadougou et 10 à Bobo-Dioulasso. 21 agents seulement détenaient un diplôme de l'enseignement supérieur et tous relevaient de la commune de Ouagadougou

#### **IV.5 Les besoins en profils exprimés par les autorités locales**

Selon l'enquête de terrain menée auprès des responsables locaux , ces domaines sont les suivants :

- Administration générale
- Secrétariat
- Gestion documentaire et Classement
- Informatique

Par ailleurs, à l'occasion d'un atelier organisé en 2000 par l'ENAM en vue d'une meilleure opérationnalisation de la formation « filière collectivités locales », les recommandations ci-après avaient été formulées en vue d'affiner les profils des personnels des collectivités territoriales :

- Envisager l'adoption d'un arrêté MATD ( ministère de l'Administration territoriale et de la Décentralisation - tutelle des Collectivités locales) fixant les conditions d'âge et d'ancienneté requises.
- Envisager l'adoption d'un arrêté conjoint (MATD-FP) déterminant les conditions d'ouverture des concours professionnels et les modalités d'accès aux centres de formation (filiales , niveaux de recrutement, niveaux à la fin de la formation .

- Considérer de façon particulière la question du financement : il convient d'accorder à cette question toute l'attention requise et dégager, tant au niveau individuel (chaque collectivité) que dans un cadre concerté des axes de solutions convenables pour le court terme d'une part et pour le long terme d'autre part.
- Plus généralement, il est plus que nécessaire de disposer d'indications actuelles et aussi précises que possible sur les besoins de formation des collectivités locales, en même temps que devraient être mises en évidence les normes, conditions et procédures de financement de la formation; une étude spécifique sur cet ensemble de questions s'avère donc hautement souhaitable.
- Il est également souhaitable que l'ENAM suscite et entretienne un cadre de concertation impliquant tous les acteurs de la Décentralisation de même que certaines structures nationales compétentes autour de la question centrale de la formation des agents de la filière « collectivités locales »

## **V° PARTIE : LES RESSOURCES HUMAINES DES COLLECTIVITES A L'HEURE DU TRANSFERT DES COMPETENCES**

### **V.1 Transfert des compétences et ses implications en matière de mobilisation des ressources.**

L'Etat doit transférer à court terme (fin 2009) neuf domaines de compétence aux collectivités (régions et communes) en vue de pouvoir apporter une réponse plus satisfaisante aux préoccupations des populations. Les types de compétences dévolues sont : la gestion et l'utilisation des domaines fonciers, l'aménagement du territoire, l'environnement et la gestion des ressources naturelles, la santé, la population et l'action sociale; la jeunesse, les sports et les loisirs; la culture; l'éducation; l'alphabétisation, la promotion des langues nationales et la formation professionnelle; la planification; l'urbanisation et l'habitat.

Un certain nombre d'observations peuvent être faites en rapport avec les capacités financières des communes :

- « Un très grand nombre de communes ne sont pas en mesure de financer leurs politiques par des impôts locaux. Elles seront grandement dépendantes des transferts du gouvernement central » (cf rapport sur l'économie : décentralisation au Burkina Faso : viabilité des communes et lutte contre la pauvreté, Ministère de l'économie et des finances, juin 2008, p15)
- « Dans les faits, la décentralisation financière se caractérise au Burkina Faso par la faiblesse des finances locales; en effet, les statistiques de l'Observatoire des finances locales des pays de l'UEMOA, le total des recettes locales des 49 premières communes urbaines burkinabè représente 0,5% du PIB brut. Les recettes de fonctionnement et les dépenses d'équipement équivalent respectivement à 3406 FCFA et 1949 FCFA par habitant (cf : Rapport sur l'économie op.cit p 25)
- « L'Etat transfère les ressources financières sous forme de dotation et de fiscalité; les deux types de dotations retenues sont :
- la dotation de fonctionnement qui s'assimile en un transfert du budget de l'Etat vers celui des collectivités locales; il s'agit d'une ressource dont l'Etat garde la maîtrise.

Le montant prévu dans le budget de l'Etat servira à couvrir les charges de fonctionnement des communes ;

- la dotation globale d'investissement ; cette dotation est destinée uniquement à la réalisation des projets de développement dans les collectivités notamment dans les secteurs sociaux de base.

L'année 2007 a connu la mise en oeuvre effective de la dotation globale de fonctionnement par l'arrêté n 2006-057/MFB/MATD du 27 septembre 2006 portant modalités de répartition de la dotation globale de fonctionnement entre les communes et les régions e de la dotation globale pour les charges récurrentes au profit des communes urbaines ; selon cet arrêté , la part régionale de cette dotation est de 10% répartie au prorata de la population de chaque région tandis que la part communale ( les 90 % restants) est répartie de façon équitable pour une tranche de 60% pour l'ensemble des communes, sous forme de dotation forfaitaire ; les 40 % du montant alloué aux communes sont répartis entre les communes rurales au prorata de la population de chaque commune rurale

Quant à la dotation globale d'équipement ( arrêté n 2006-073/MFB/MATD du 12 décembre 2006 portant modalités de répartition de la dotation globale d'équipement entre les communes et les régions) , la part régionale est de 20% ventilée au prorata de la population . La part communale ( 80%) est répartie de la même manière »( cf Rapport sur l'économie op cit p30-31 ) ; donc 20% de l'enveloppe pour les régions et 80% pour les communes

La dotation globale de fonctionnement affectée aux régions est répartie proportionnellement à la population de chaque région ; la dotation pour les charges récurrentes est affectée aux communes au prorata du nombre d'infrastructures transférées à chaque commune.

- « Les communes consacrent une grande partie de leurs ressources ordinaires à leurs charges de personnel. Cette situation s'est compliquée avec les transferts d'office du personnel des anciennes circonscriptions administratives ( provinces) à certaines communes rurales. Ces transferts ont été opérés sans tenir compte des besoins réels de ces communes et de leurs capacités financières et des agents transférés constituent des charges alors qu'ils ne participent pas à l'animation de la commune. Dans certains cas, il s'agit de chauffeurs affectés dans des mairies qui n'ont pas de véhicules ( cas de Guiba ) ou d'anciens fonctionnaires qui sont presque à la fin de leur carrière et qui attendent de faire valoir leur droit à la retraite ( cas de Tiankoura, Manga etc ) ( cf Rapport sur l'économie op cit p 31)
- « La situation des ressources humaines est caractérisée par des compétences peu compétitives ; pour des raisons essentiellement financières, les collectivités travaillent avec du personnel pour l'essentiel bénévole sans qualification professionnelle. Les services sociaux et notamment la santé absorbent l'essentiel de ce personnel. Les domaines de compétences dévolues sont immenses par rapport aux montants des ressources transférées généralement laissés à la discrétion de l'Etat. De plus, les ressources de base ne sont pas à la hauteur des ambitions des collectivités locales. En outre, la réalisation de toutes ces compétences nécessite un personnel qualifié et des élus locaux suffisamment instruits. Or ce personnel technique fourni par l'Etat reste insuffisant et les élus locaux sont souvent confrontés à des déficits de capacité d'analyse et de formulation de politiques »( cf Rapport sur l'économie op cit p 32)
- « l'analyse montre que dans la situation actuelle les communes rurales ne sont pas viables à court et moyen termes compte tenu d'un certain nombre de contraintes, notamment la faiblesse des capacités humaines et techniques des collectivités

locales, la faiblesse de la base imposable liée à la faiblesse de l'activité économique et la mobilité de l'assiette imposable » ( cf Rapport sur l'économie op cit p 32)

## **V.2 Les textes fondamentaux en matière de transfert de compétences**

Deux lois retiennent ici l'attention :

Il s'agit de la loi n°13/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique et de la loi N° 055-2004/AN du 21 décembre 2004 portant Code général des collectivités territoriales au Burkina Faso.

La loi n°13/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique prévoit le transfert de compétences et de ressources au profit des collectivités territoriales et précise ce qui suit :

Article 218 : Le transfert de compétences est la conséquence du désengagement de l'Etat de la gestion de certains emplois au profit des collectivités territoriales. En cas de transfert de compétences aux collectivités locales, les agents contractuels commis à l'exécution des missions y relatives seront définitivement transférés aux dites collectivités.

Article 219 Les modalités pratiques du transfert des agents contractuels seront déterminées par décret pris en conseil des ministres.

**La loi N° 055-2004/AN du 21 décembre 2004 portant Code général des collectivités territoriales au Burkina Faso** quant à elle, indique que l'Etat soutient et facilite le développement des collectivités territoriales. Il a envers elles, un devoir d'assistance ; ce devoir d'assistance s'exerce notamment sous forme de mise à disposition de ressources humaines.

Aux termes de l'article 36 du code , « les transferts de compétences doivent être accompagnés du transfert aux collectivités territoriales des moyens et des ressources nécessaires à l'exercice normal de ces compétences, dans les conditions prévues par la loi.

La répartition des compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales est régie par le principe de subsidiarité ( article 34 du code ).

Tout transfert de compétences de l'Etat au profit des régions et des communes s'accompagne du transfert de tout ou partie des services correspondants.

## **V.3 Les textes d'application en matière de transfert de compétences**

Le décret N°2006-209/PRES/PM/MATD/MFB/MEBA/MS/MASSN/MJE/CAT/MSL du 15 mai 2006 portant transfert de compétences et des ressources aux communes urbaines , dans les domaines du préscolaire, de l'enseignement primaire, de santé, de la culture, de la jeunesse, des sports et des loisirs constitue un premier outil de choix dans le processus de mise en œuvre du transfert des compétences. Il dispose ainsi qu'il suit :

Article 1 : Pour compte du 30 juin 2006, les compétences et les ressources de l'Etat sont transférées aux communes urbaines selon les modalités et conditions définies par le présent décret.

Article 2 : le transfert des compétences et des ressources de l'Etat concerne les domaines du préscolaire , de l'enseignement primaire, de la santé, de la culture, de la jeunesse, des sports et des loisirs.

Article 3 : le transfert des compétences de l'Etat aux collectivités territoriales est régi par la règle de la progressivité

Le transfert de compétences dont les modalités sont ci-dessous définies, s'accompagne du transfert de ressources pour l'exercice des compétences transférées.

**Article 16 : le transfert des ressources de l'Etat aux communes urbaines s'entend du transfert du patrimoine , du transfert des ressources financières et de la mise à disposition des ressources humaines dans les conditions prévues par le présent décret.**

**Article 26 Le transfert des ressources humaines se fera sous la forme de mise à la disposition des collectivités locales , des agents de l'Etat concernés par les compétences transférées. Les modalités du transfert des ressources humaines seront précisées par décret pris en conseil des ministres.**

#### **V.4 La fonction publique d'Etat et les perspectives de renforcement des ressources humaines des collectivités territoriales : la mise à disposition**

La décentralisation ne se fait pas à la décharge totale de l'Etat, ni contre l'Etat mais avec l'Etat à qui incombe la responsabilité d'assurer l'appui technique et l'accompagnement nécessaire aux collectivités territoriales dans leurs efforts de promotion du développement à la base.

Dan le cas de la France, la mise à disposition est définie comme étant « la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir ; elle ne peut avoir lieu qu'avec l'accord du fonctionnaire et doit être prévue par une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil ;

- La mise à disposition est possible auprès :
- - des services de l'Etat et de ses établissements publics
- Des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs
- Des organisations internationales intergouvernementales.
- Des Etats étrangers, dans le cadre de la valorisation de l'expertise nationale, et pour des fonctions nécessitant une qualification technique spécialisée et sous réserve que « le fonctionnaire conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine »;

Les personnels mentionnés à l'alinéa précédent sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant aux fonctionnaires.

Jusque là , le périmètre de la mise à disposition était fermé et limité à la mobilité interministérielle à l'intérieur de la fonction publique de l'Etat. Désormais, la mise à

disposition va être instauré comme instrument pouvant s'exercer entre toutes les fonctions publiques existant à l'intérieur de l'Etat .

Au Burkina Faso, le gouvernement vient d'adopter deux décrets sur les modalités de délégation de pouvoirs ; à la suite de ces deux décrets, un autre projet de décret est en voie d'être adopté et porte modalités de mise à disposition des agents publics de l'Etat ( pour les domaines de compétences transférés ; les ministres compétents peuvent déléguer d'autres compétences aux autorités locales .Ledit décret précisera également l'étendue et la nature des pouvoirs que les autorités locales ( maires ; présidents de conseils régionaux ) vont détenir sur les agents mis à disposition.

## **V.5 Le renforcement des capacités des collectivités territoriales par la déconcentration administrative**

Il s'agit d'adopter la déconcentration administrative comme réponse aux limites des collectivités en matière d'intervention et de mobilisation des ressources humaines adéquates

Le code général des collectivités territoriales précise que la décentralisation doit être accompagnée par la déconcentration. Plus exactement, il indique à son article 3 ce qui suit : « La décentralisation est accompagnée d'une déconcentration des services de l'Etat dans le but de renforcer les capacités d'action des collectivités territoriales ». Et l'article 51 du même texte d'ajouter : « Pour accomplir leurs missions , les collectivités territoriales disposent de services propres et peuvent recourir aux services déconcentrés de l'Etat ».

**L'adoption par le gouvernement du décret N° 2005-203 du 06 avril 2005 portant principes généraux de la déconcentration administrative correspond à cette vision.** Aux termes de ce décret, les administrations déconcentrées sont les services extérieurs des ministères implantés dans les circonscriptions administratives.

La déconcentration consiste à la dévolution des attributions , des pouvoirs de décision et des moyens dont la mise en œuvre au niveau national par une administration centrale ne se justifie ni par la loi, ni par des considérations d'efficacité, des autorités hiérarchiques centrales vers des autorités locales ( article 6)

Le principe de subsidiarité commande que ne relèvent de la compétence des administrations centrales que les seules attributions de l'Etat dont la mise en œuvre ne peut être faite de façon satisfaisante au niveau déconcentré ( article 7).

Les administrations déconcentrées de l'Etat sont chargées , au niveau local, de la mise en œuvre des politiques publiques ( article 9).

La déconcentration se réalise au niveau de chaque département ministériel à travers les textes réglementaires fixant les attributions et portant organisation des différentes structures administratives ( Article 10.)

Au plan fonctionnel, et comme souligné plus haut , la déconcentration au niveau des ressources humaines se traduit par la mise à disposition, forme choisie pour le transfert du personnel de l'Etat aux collectivités territoriales . Dans ce cadre, la répartition des actes de gestion des ressources humaines se fera dans le cadre de la délégation de compétence ( délégation de pouvoir et /ou de signature) et dans le cadre de la déconcentration du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat.

C'est en restant conforme à l'esprit de la déconcentration administrative que l'on peut faire la synthèse des différentes options , alternativement ou cumulées pour la mobilisation des ressources humaines au bénéfice des collectivités territoriales.

- Première option: c'est le transfert par l'Etat au moyen de la mise à disposition dans les domaines de compétences effectivement transférées aux collectivités territoriales ;
- Deuxième option : organiser des recrutements locaux ( pour exercer à l'intérieur de circonscription administrative prédéterminée ) , l'Etat assurant les salaires de agents ainsi recrutés ; c'est déjà le cas au Burkina Faso pour ce qui concerne le recrutement du personnel enseignant au niveau du primaire.
- Troisième option : les collectivités territoriales qui disposent de ressources suffisantes pourront continuer à recruter du personnel à leur charge ;

Par ailleurs, les collectivités territoriales peuvent être invitées à explorer et à faire le meilleur usage possible des techniques d'externalisation et de contractualisation pour faire face à certaines de leurs missions qui n'appellent pas nécessairement le recrutement de personnel propre permanent ;

Enfin, et avec le temps, les différentes modalités de regroupement inter-collectivités peuvent permettre le partage des frais du personnel .

## Annexe I

### TABLEAU TYPE DES EMPLOIS COMMUNAUX PERMANENT

EMPLOIS	COMMUNES			
	De 1 à 10 000 habitants	De 10 000 à 20 000 habitants	De 20 000 à 40 000 habitants	Au-delà de 40 000 habitants
<b>1- SERVICE ADMINISTRATIFS</b>				
Secrétaire général	1	1	1	1
Secrétaire général adjoint			1	1
Chef de bureau		1	2	3
Chef de section, chef comptable	1	2	4	8
Agent de bureau ou comptable	4	6	10	20
Sténo-dactylo ou dactylo	1	1	2	4
<b>2- SERVICES TECHNIQUES</b>				
Directeur des services techniq				1
Adjoint technique			1	1
Contre-maitre principal		1	1	1
Contre-maître	1	1	2	4
Surveillant travaux	1	1	4	6
Ouvrier qualifié	2	2	4	6
<b>3- SERVICES SOCIAUX</b>				
Médecin direct. Bureau hygiène				1
Assistante sociale				1
Agent sanitaire			2	4
Vétérinaires				1
Préposé aux abattoirs				1

## **Annexe II**

### **DEFINITION DES EMPLOIS COMMUNAUX**

Secrétaire général :

Principal collaborateur du Maire chargé de l'organisation générale des services municipaux. Il veille à l'exécution des directives du Maire pour l'ensemble des services de la commune dont il coordonne l'activité.

Secrétaire général adjoint :

Fonctionnaire supérieur chargé de seconder et de suppléer le secrétaire général dans ses diverses missions.

Chef de bureau :

Fonctionnaire qui, placé à la tête de la cellule de base des services administratifs à structure organisée, fait préparer les décisions de l'Administration ayant trait aux affaires qui lui sont confiées.

Chef de section, chef comptable :

Agent d'exécution exerçant en principe des fonctions d'encadrement des agents de bureau, ou des agents comptables.

Agent de bureau - Agent comptable :

Agent d'exécution qui, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, est chargé de l'établissement des lettres et des arrêtés et, également, de la communication directe au public des renseignements d'administration courante.

Sténo-dactylographe :

Agent d'exécution chargé de prendre couramment le courrier des divers services et d'en assurer la reproduction dactylographique.

Directeur des services techniques :

Fonctionnaire supérieur placé à la tête de l'ensemble des services de la Voirie, de l'assainissement, du nettoyage, des bâtiments, des espaces verts et, éventuellement, des services industriels.

Adjoint technique :

Technicien chargé de participer à l'élaboration de projet de travaux neufs ou d'entretien et de diriger les travaux sur le terrain. Il peut être dans certain

cas, notamment dans les petites communes, placé à la tête des services techniques.

Contremaître :

Agent de maîtrise chargé de la conduite des travaux confiés à une ou plusieurs équipes d'ouvriers professionnels éventuellement assistés d'aide-ouvriers et de manœuvres.

Surveillant de travaux :

Agent de contrôle normalement chargé de veiller à la bonne exécution de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie.

Ouvrier qualifié :

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une formation professionnelle et des connaissances du niveau du C.A.P.

Médecin directeur du bureau d'Hygiène :

Médecin placé à la tête du bureau d'hygiène et chargé de veiller à l'application de la législation, de la réglementation et des arrêtés municipaux concernant la protection générale de la santé publique.

Assistante sociale :

Fonctionnaire ayant pour mission d'effectuer des enquêtes sociales destinées à informer les services municipaux en vue de l'instruction des dossiers, de conseiller les administrés dans le domaine social, de les aider dans leurs démarches et de participer à la prévention médico-sociale. Elle peut être chargée de la mise en place et du fonctionnement d'œuvres sociales municipales.

Agent sanitaire :

Agent chargé, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, de participer aux mesures de prophylaxie ordonnées par le Service d'Hygiène et d'en surveiller l'application.

Directeur vétérinaire :

Fonctionnaire supérieur auquel incombe la direction du service chargé de l'abattage des animaux de boucherie, du contrôle de la salubrité des denrées alimentaires.

Préposé aux Abattoirs :

Agents chargés, sous l'autorité du vétérinaire responsable, de procéder aux opérations de contrôle de la salubrité des viandes et de veiller à la bonne marche des abattoirs.

