REPUBLIQUE DU BURUNDI **R.S. 011 /2008**

COUR DES COMPTES

LES DISPARITES DES STATUTS PECUNIAIRES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE AU 31 DECEMBRE 2007.

Rapport spécialisé

Approuvé en audience plénière solennelle du 25 juin 2008

TABLE DES MATIERES

DELIBERE **1**
Note de Synthèse **2**
I. DE L'INTRODUCTION **6**
I.1. De l'objet du rapport 6
I.2. De la compétence de la Cour 6
I.3. De la méthodologie suivie 6
I.4. Des définitions. 7
a) Du concept de l'Administration Publique 7
b) Des critères de détermination du salaire de base 8
c) **Du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti « SMIG »** 8
d) De la valeur du point d'indice. 9
e) De la transposition des grades des Fonctionnaires. 9
II. DE LA DIVERSITE DES STATUTS ADMINISTRATIFS ET PECUNIAIRES **10**
II.1. Du Statut des Fonctionnaires 10
a) Des barèmes 11
b). Des indemnités 15
c). Des primes 18
d). Des allocations familiales 19
II.2. Des Statuts Spécifiques 19
II.2.1. Des Statuts des Forces de Défense et de Sécurité 19
a) Des statuts de la Force de Défense Nationale (FDN) 19
b) Du statut du personnel du Service National de Renseignement (SNR) 25
c) Du Statut de la Police Nationale du Burundi (PNB) 30
d) De l'analyse comparée des statuts FDN, SNR ET PNB 32
II.2.2. Des Statuts des personnels du cadre judiciaire. 35
a).Du statut des Magistrats 35
b) Du statut des Agents de l'ordre judiciaire 41
II.2.3. Des statuts des conseillers aux Cabinets des Ministres 42
II.2.4. Des Statuts des Institutions de contrôle et de la Brigade spéciale anti-corruption. 43
a). Des traitements des Magistrats de la Cour des comptes, Inspecteurs ou cadres de l'Inspection Générale de l'Etat et de la Brigade Spéciale anti-corruption 44
b) Des traitements, primes et indemnités alloués au personnel d'appui 46
c) Du caractère de non imposition des salaires 48
II.2.5. Des Statuts des Administrations Personnalisées de l'Etat (APE) et des Etablissements Publics Administratifs (EPA) 49
a) Du cadre légal 49
b) Des statuts des Administrations Personnalisées du secteur de la Justice 50
1°. De la Direction Générale des Affaires Pénitentiaires 50
2°. De la Direction des Titres Fonciers 51
3° Du Centre d'Etudes et de Documentations Juridiques « CEDJ » 53
4° Du Service National de Législation « SNL » 54
c) Des statuts des APE du secteur de la Santé publique et des Etablissements Publics similaires 56
1° De l'application des statuts pécuniaires 57
2°. Des primes et indemnités 62
3° Des augmentations annuelles des salaires 64

d) Des statuts pécuniaires des APE du secteur des Transports, Postes et Télecommunications 64
e)Des statuts des APE des secteurs de l'Agriculture, de l'Environnement et de la Planification 66
1°. Du Statut administratif et pécuniaire du personnel de l'ISABU 67
2°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel du Centre National de Technologie Alimentaire 72
3°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Office National du Tourisme 75
4°.Du Statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Institut National pour l'Environnement et la Conservation de la Nature 77
5°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel de l'ISTEEBU. 80
6°.De l'analyse comparative des statuts 84
f) Des statuts des APE du secteur de l'information et de la communication. 87
1°. Du Statut Administratif et pécuniaire de la RTNB 87
2°. Du statut Administratif et pécuniaire de l'ABP 91
3° Du Statut Administratif et pécuniaire des P.P.B. 92
4°. De la comparaison des statuts administratifs et pécuniaires de la RTNB, de l'ABP et des PPB 94
5°. De la comparaison des statuts de la RTNB, de l'ABP et des PPB avec celui des Fonctionnaires 96
g) Des Statuts pécuniaires des APE du secteur des Travaux Publics, de l'Energie et des Mines 97
1°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Office des Routes (OdR) 98
2°. Du Statut administratif et pécuniaire du Personnel du Laboratoire National du Bâtiment et des Travaux Publics (LNBTP) 99
3° Du Statut du personnel du LACA 100
h) Des Statuts du personnel du secteur de l'Enseignement et de la Formation Professionnelle 102
1°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel de l' I.N.S.P 102
2°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel de la R.O.U 104
3°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Ecole Normale Supérieure 106
4°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Ecole Nationale d'Administration 109
5°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Université du Burundi (UB) 110
III. DES CONSTATATIONS 115
IV. DES RECOMMANDATIONS 119

Sigles et abréviations

ABP : Agence Burundaise de Presse
APE : Administration Personnalisée de l'Etat
CAMEBU : Centrale d'Achat des Médicaments Essentiels Génériques, des Dispositifs Médicaux et des Produits et Matériels de Laboratoire du Burundi.
CEDJ : Centre d'Etudes et de Documentations Juridiques
CHUK : Centre Hospitalo-universitaire de Kamenge
CNAR : Centre National d'Appareillage et de Rééducation
CNTA : Centre National de Technologie Alimentaire
CNTS : Centre National de Transfusion Sanguine
CNRSP : Centre National de Réadaptation Socio-Professionnelle
CPLR : Clinique Prince Louis Rwagasore
DGAP : Direction Générale des Affaires Pénitentiaires
ENA : Ecole Normale d'Administration
ENS : Ecole Normale Supérieure
EPA : Etablissement Public Administratif
FBU : Francs Burundais
FDN : Forces de Défense Nationale
FP : Fonction Publique
HMK : Hôpital Militaire de Kamenge
HPRC : Hôpital Prince Régent Charles
IGE : Inspection Générale de l'Etat
INECN : Institut National pour l'Environnement et la Conservation de la Nature
INSP : Institut National de Santé Publique
ISABU : Institut des Sciences Agronomiques du Burundi
ISTEEBU : Institut des Statistiques et des Etudes Economiques du Burundi
LACA : Laboratoire de Contrôle et d'Analyses Chimiques
LNBTP : Laboratoire National du Bâtiment et des Travaux Publics
MFP : Mutuelle de la Fonction Publique
NAP : Net à payer
OdR : Office des Routes
ONT : Office National du Tourisme
PNB : Police Nationale du Burundi
PPB : Publications de Presse Burundaise
RMC : Régie Militaire de Construction
RNP : Régie Nationale des Postes
ROU : Régie des Œuvres Universitaires
RSA : Régie des Services Aéronautiques
RTNB : Radio-Télévision Nationale du Burundi
SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNL : Service National de Législation
SNR : Service National de Renseignement
UB : Université du Burundi

REPUBLIQUE DU BURUNDI
COUR DES COMPTES

LES DISPARITES DES STATUTS PECUNIAIRES DANS L'ADMINISTATION PUBLIQUE AU 31 DECEMBRE 2007

DELIBERE

La Cour des comptes du Burundi publie son rapport de contrôle des disparités des statuts pécuniaires dans l'Administration Publique au 31 décembre 2007.

Ce rapport a été approuvé au vu du projet qui avait été communiqué au préalable en totalité au Ministre de l'Economie, des Finances et de la Coopération au Développement ainsi qu'au Ministre du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale pour leurs réponses aux observations de la Cour.

Aucune réponse n'a été fournie à la Cour par les autorités concernées.

Conformément aux dispositions de la loi n°1/002 du 31 mars 2004 portant Création, Missions, Organisation et Fonctionnement de la Cour de comptes, celle-ci siégeant en audience plénière solennelle, a approuvé le présent rapport, après qu'elle en ait délibéré siégeant toutes chambres réunies.

Etaient présents :
Monsieur Fulgence DWIMA BAKANA, Président ; Madame Dévote SABUWANKA, Vice-Président ;Messieurs Venant NTAKIMAZI, Gabin MUREKAMBANZE, Léonce SINZINKAYO, Gabriel SHANO, Présidents de Chambre ; Mesdames et Messieurs Célestin NJEBARIKANUYE, Dominique WAKANA, Imelde GAHIRO, Abraham NINKUNZE, Odette NDAYISHIMIYE, Augustin NINGANZA, Révérien NDIKUBWAYO, Conseillers à la Cour.

Etait également présent et a participé aux débats Monsieur Simon NYANZIRA, Commissaire du Droit.

Monsieur Pax-Joyce BIGIRIMANA, Greffier en Chef, a assisté la Cour.

Fait à BUJUMBURA, le 25 Juin 2008

Note de Synthèse

1. Le présent rapport relatif au contrôle des disparités des statuts pécuniaires dans l'Administration publique burundaise est établi sur base d'un échantillon suffisamment représentatif des services publics de l'Administration Centrale de l'Etat, des Administrations Personnalisées de l'Etat, des Etablissements Publics administratifs et des Services publics à autonomie de gestion. Le rapport n'inclut pas les services du Parlement et de la Présidence de la République, les entreprises publiques et les Communes.

2. Les disparités des statuts pécuniaires découlent de la multiplicité des statuts administratifs admise par la Constitution pour tenir compte des particularités de certains services publics. En effet, l'article 159,3° prévoit les catégories suivantes :

- Les statuts des personnels des corps de défense et de sécurité ;
- Le statut des personnels du Parlement ;
- Le statut de la Fonction Publique ;
- Le statut de la Magistrature ;
- Le statut des offices ministériels ;
- Le statut des auxiliaires de Justice.

A ces catégories, il faut ajouter les statuts des Etablissements publics et des services publics autonomes.

3. Les dépenses du personnel occupent une place importante dans le budget de fonctionnement de l'Etat.

En 2006, les crédits y compris les virements et transferts accordés au titre des rémunérations des salaires s'élevaient à 98.114.876510 FBU et les engagements totalisaient 93.890.525.597 FBU. Ce montant représente 22,47 % du budget global qui était de 417.804.791.249FBU.

En 2007, les crédits accordés au titre des rémunérations s'élevaient à 120.968.769.140 FBU et les engagements totalisaient 113.958.777.739 FBU. Ces dépenses représentent 25,58 % des charges totales qui étaient de 445.345.226.204 FBU[1].

4. Par rapport aux dépenses réalisées en 2005(72.631.799.691 FBU), les charges du personnel de 2006(93.890.525.957 FBU) représentent un taux d'accroissement de 29,3% tandis que celles de 2007(113.958.777.739 FBU) représentent un accroissement de 21,4% par rapport à l'exercice précédent.
La progression est importante et les charges du personnel augmentent d'année en année.

5. De 2006 à 2007, la progression des salaires résulte du contexte des réformes multidimensionnelles dans lesquelles l'Etat s'est engagé, notamment aux niveaux de la sécurité, de la Justice, de la bonne gouvernance et de la lutte contre la corruption. La motivation des personnels oeuvrant dans ces secteurs a été un facteur- clé de multiples décisions fixant leurs barèmes, primes et indemnités bien souvent en violation des lois interdisant les recrutements des personnels sans autorisation budgétaire.

[1] Ces données provenant de la direction du Budget, Contrôle financier et de la Solde comprennent également les indemnités particulières normalement affectées à l'Assemblée Nationale et au Sénat.

Concernant le secteur de la justice, les salaires de base des Magistrats auxquels s'ajoutent des primes et indemnités ont été revus en hausse. Le traitement le plus bas du Magistrat avant imposition est 130.094 FBU par mois, le plus élevé étant de 664.768 FBU par mois.

La restructuration des corps de défense et de sécurité a également occasionné la révision des barèmes salariaux sur tous les plans. Au niveau de la Force de Défense Nationale (FDN), le salaire de base le plus bas est de 16.113 FBU par mois tandis que le salaire de base le plus élevé est de 504.486 FBU par mois. A la Police Nationale du Burundi (PNB), le salaire de base le plus bas est de 16.113 FBU par mois et le plus élevé est de 650.850 FBU par mois tandis qu'au Service National de Renseignement (SNR), le salaire de base le plus bas est de 31.654 FBU par mois, le salaire le plus élevé étant de 306.033 FBU par mois.

S'agissant de la bonne gouvernance et de la lutte contre la corruption, la création de la Cour des comptes, de l'Inspection Générale de l'Etat, de la Cour anti-Corruption et de son Parquet Général ainsi que de la Brigade Spéciale anti-Corruption a engendré des statuts pécuniaires accordant des avantages très motivants en faveur de leurs personnels.

Pour la Cour des comptes, le salaire net mensuel minimum d'un Magistrat est de 627.900 FBU et le plus élevé est de 1.216.800 FBU ; le traitement minimum d'un membre du personnel d'appui est 53.750 FBU et le traitement maximum est de 472.503 FBU par mois.

A l'Inspection Générale de l'Etat, le traitement minimal d'un Inspecteur est de 852.952 FBU par mois et le traitement maximal est de 1.591.500 FBU par mois ; celui d'un membre du personnel d'appui varie de 99.250 FBU à 249.261 FBU par mois.

Au niveau de la Cour anti-Corruption et de son Parquet Général, le salaire mensuel le moins élevé est celui du Secrétaire Général qui est de 904.285 FBU tandis que le plus élevé est de 1.640.000 FBU.

Quant à la Brigade Spéciale anti-Corruption, le salaire net le plus bas pour un Officier et un Cadre est de 886.000 FBU par mois, le plus élevé étant de 1.462.000 FBU par mois. Le salaire net mensuel le plus bas d'un membre du personnel d'appui est de 99.250 FBU et le plus élevé est de 249.261 FBU par mois.

6. Malgré l'importance des salaires dans les budgets annuels de l'Etat due spécialement à la faiblesse de ces derniers et à la non maîtrise des effectifs de la Fonction Publique, les salaires des fonctionnaires restent extrêmement bas par rapport aux critères légaux de sa fixation retenus par l'article 42, points 1 et 2 du Statut Général des fonctionnaires. De même, le niveau du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) reste extrêmement bas par rapport au coût de la vie.

Depuis l'année 1988, le SMIG est officiellement fixé à 160 FBU dans les Centres urbains de Gitega et Bujumbura et à 105 FBU en milieu rural[2]. Même si l'Etat envisage de le porter à 1.000FBU par jour, cela ne changerait pas grand-chose sur le niveau de vie des salariés.

7. En 2006, un nouveau statut des Fonctionnaires a été promulgué. Les grilles barémiques portées par ce statut montrent que le salaire de base minimum d'un fonctionnaire non enseignant est de 10.787 FBU par mois et le plus élevé est de 60.715 FBU par mois.

[2] Ordonnance Ministérielle n°650/116/88 du 30 avril 1988 portant fixation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) dans le secteur structuré de l'économie nationale.

Le salaire de base minimum d'un fonctionnaire enseignant est de 17.722 FBU par mois, le plus élevé étant de 86.450 FBU par mois.
Ces salaires sont extrêmement bas par rapport aux services cités au point 5.

8. Certains actes réglementaires dérogent au Statut Général des Fonctionnaires en accordant plus d'avantages pécuniaires à certaines catégories de travailleurs qu'ils ne le sont pour leurs collègues exerçant les mêmes fonctions. Tel est le cas des Conseillers du Ministre ayant la Bonne Gouvernance et l'Inspection Générale de l'Etat dans ses attributions dont le traitement mensuel net équivaut à celui d'un Inspecteur Principal de l'IGE, soit 1.053.038 FBU.

9. Au sens des Décrets-lois portant leurs créations, les Administrations Personnalisées de l'Etat sont des services publics dotés de la personnalité juridique, d'un patrimoine propre et d'une autonomie financière, mais dont l'organe responsable est placé sous l'autorité directe d'un Ministre tandis que les Etablissements Publics Administratifs sont des personnes morales de droit public ayant reçu de l'Etat un patrimoine d'affectation en vue de la gestion d'un service public doté de l'autonomie financière et organique.

Le plus souvent, dans la pratique, il n'existe pas de démarcation claire entre certains EPA et certaines APE. Les uns comme les autres vivent des subsides de l'Etat. Bien plus, un service public déconcentré peut être érigé indistinctement en EPA ou APE, tout comme une nouvelle entité peut être créée sous l'une ou l'autre forme pour gérer un service public.

10. Beaucoup de services publics ont été érigées en Administrations personnalisées de l'Etat sans pour autant respecter le Cadre organique institué à cet effet. Le cas le plus parlant est celui de la plupart des Hôpitaux publics qui ne peuvent produire aucun bilan et qui n'ont ni Conseil d'administration, ni autre organe de décision que la Direction. Malgré leur dénomination, ils dépendent financièrement de l'Administration Centrale autant dans leur fonctionnement que dans la rémunération de leur personnel.

11. Des écarts significatifs des salaires s'observent à l'intérieur comme à l'extérieur des services qui, le plus souvent, sont sous un même régime, voire sous une même tutelle. Les écarts les plus significatifs sont enregistrés entre :

- Les postes politiques entre eux ;
- Les postes politiques et les postes techniques ;
- Les agents de la Fonction publique et le personnel des APE, EPA et autres services à gestion autonome ;
- Le personnel d'un même service, institution ou entité étatique même en cas de compétence égale ;
- Le personnel des services de même rang et exerçant les mêmes activités.

12. De nombreuses primes, indemnités et allocations sont accordées tant aux fonctionnaires qu'aux autres employés relevant de l'Administration centrale de l'Etat, des APE, des EPA et des autres services à autonomie de gestion sans précision de nomenclature de référence portée par leurs cadres juridiques.

Aussi, dans les différents services de l'Etat, les primes, indemnités et allocations ne sont ni identiques ni harmonisées. En effet, certaines d'entre elles sont portées par des montants forfaitaires souvent variables (prime d'encouragement, prime de fonction, indemnité de charge,…) lorsque d'autres sont évaluées en pourcentage (indemnité de logement, indemnité de déplacement, indemnité de risque, prime de fidélité,…).

13. Certains cadres et agents de l'Etat (Conseillers du Ministre de la Bonne Gouvernance, Cour anti-Corruption et son Parquet Général, IGE et Brigade Spéciale anti-Corruption) sont exemptés d'impôts par des actes réglementaires alors que cette faveur devrait découler d'une loi en vertu de l'article 70, alinéa 3 de la Constitution. D'autres bénéficient des avantages que ne reçoivent le commun des fonctionnaires notamment la gratuité des soins de santé (FDN, SNR, PNB, Personnel de la Santé) et les avantages en eau et électricité (FDN, SNR, PNB et Magistrature). Ces catégories figurent pourtant parmi les mieux rémunérées de la République.

14. Pour accroître davantage les salaires nets, les primes et indemnités sont parfois supérieures aux salaires de base alors que ceux-ci devraient être la référence (Magistrature, IGE, Brigade spéciale anti-Corruption, Cour anti-Corruption et son Parquet Général).

15. Dans certains services publics, des statuts du personnel ont vu le jour sans qu'ils soient accompagnés de barèmes salariaux (exemple de la DGAP). D'autres n'ont jamais connu de statuts des personnels afférents à leurs cadres juridiques (exemple de la RTNB et du CEDJ).

Dans d'autres cas, des accords consacrant des avantages pécuniaires ont été signés sans que le budget de l'Etat soit en mesure de supporter ces charges (Convention entre l'Etat et les Syndicats des secteurs de la Santé, de l'Education,…). Cela ne peut que provoquer des mouvements de revendication qui, le plus souvent, mettent en difficulté les pouvoirs publics.

16. Alors que le Statut des Fonctionnaires devrait être la référence des statuts pécuniaires de tous les services de l'Administration Centrale de l'Etat, des Etablissements Publics Administratifs, des Administrations Personnalisées de l'Etat et des autres services à autonomie de gestion, il est tellement dérisoire que cette référence est souvent transgressée.

Ainsi, la disposition[3] selon laquelle la grille des rémunérations des personnels des Administrations Personnalisées de l'Etat doit être, pour des emplois de niveau comparable, aussi proche que possible de celles de la Fonction Publique n'est pas respectée.

17. Au vu des écarts relevés dans les différents statuts administratifs et pécuniaires régissant les personnels de l'Administration Publique, la Cour formule des recommandations qu'elle estime opportunes.

[3] L'article 24 alinéa 4 du Décret-loi n°1/024 du 13 juillet 1989 portant Cadre Organique des Administrations Personnalisées de l'Etat dispose que : « …pour les Administrations Personnalisées fonctionnant avec des dotations budgétaires de l'Etat, les autorités concernées veilleront à ce que la grille des rémunérations soit, pour des emplois de niveau comparable, aussi proche que possible, de celle de la Fonction Publique ».

I. DE L'INTRODUCTION

I.1. De l'objet du rapport

Le budget de l'Etat est consacré en grande partie aux salaires du personnel tant au niveau de l'Administration centrale que des Administrations personnalisées et des Etablissements publics à caractère administratif. Dans la plupart des cas, cela a été motivé par la diversité des statuts administratifs et pécuniaires qui ont vu le jour depuis l'année 2006 et dont l'application s'est répercutée sur l'exercice 2007. Dans l'optique de relever l'impact de ces statuts et les discordances dans leur mise en application, la Cour des comptes se propose d'analyser les différents statuts pécuniaires de l'administration publique ayant trait aux salaires dépendant directement du budget de l'Etat et d'en faire une étude comparative pour des secteurs qui s'apparentent ou qui ont une certaine ressemblance.

I.2. De la compétence de la Cour

La compétence de la Cour découle de la loi n°1/002 du 31 mars 2004 portant Création, Missions, Organisation et Fonctionnement de la Cour des comptes qui dispose en son article 3 : « La Cour effectue toute enquête complémentaire qui pourrait lui être demandée par l'Assemblée Nationale, entre autre à l'occasion de l'examen ou du vote du projet de loi de règlement ».

Le présent contrôle découle d'une recommandation de l'Assemblée Nationale formulée en sa séance plénière du 20 décembre 2007 au vu de la progression sans cesse croissante des charges salariales du budget de l'Etat et surtout des disparités salariales que présentent les différents statuts de l'administration publique burundaise.

I.3. De la méthodologie suivie.

La Cour a d'abord procédé à la constitution du dossier de travail composé des textes légaux et réglementaires en rapport avec le sujet traité ainsi que tout autre document susceptible de l'éclairer. Dans ce cadre, la Cour a rassemblé les textes légaux, réglementaires et statutaires suivants :

- La Constitution de la République du Burundi ;
- La loi n°1/002 du 31 mars 2004 portant création, missions, organisation et fonctionnement de la Cour des comptes ;
- Le Code général des Impôts ;
- La loi du 19 mars 1964 portant Règlement Général sur la Comptabilité Publique de l'Etat, telle que modifiée par le Décret-loi n°1/171 du 10 décembre 1971 ;
- La loi n°1/28 du 23 août 2006 portant Statut Général des Fonctionnaires et ses divers textes réglementaires d'application ;
- Le décret - loi n°1/024 du 13 juillet 1989 portant cadre organique des Administrations Personnalisées de l'Etat ;
- Le décret-loi n°1/ 23 du 26 juillet 1988 portant Cadre organique des Etablissements Publics burundais ;
- Le décret n°100/72 du 18 octobre 2005 fixant la structure et les missions du Gouvernement de la République du Burundi ;
- Tous les textes législatifs et réglementaires régissant la magistrature, les forces de défense et de sécurité ;

- Les textes réglementaires portant statuts administratifs et pécuniaires des Administrations Personnalisées de l'Etat et des Etablissements publics administratifs bénéficiant de subsides sur le budget national.

Le traitement des documents reçus se fait par une analyse comparée suivant les secteurs d'activités (personnel régi par le statut général des fonctionnaires ou ayant des statuts particuliers, personnel des APE et des EPA) pour en dégager les discordances et les écarts manifestes des traitements, des primes et indemnités.

L'étude est faite à base d'un échantillon suffisamment représentatif. Les Etablissements publics dont le personnel est rémunéré sur des ressources propres ne sont pas concernés par le présent rapport ; il en est de même de certaines Institutions étatiques en raison de leur spécificité.

En plus des documents transmis à la Cour par les différents responsables des services publics, certaines personnes ont été approchées en raison des postes qu'elles occupent pour fournir des éclaircissements lorsqu'il s'avérait nécessaire.

La mission a été menée conformément aux normes de contrôle généralement admises. Ces normes de contrôle ont été appuyées par les normes déontologiques.

I.4. Des définitions.

a) Du concept de l'Administration Publique

Par Administration Publique, il faut entendre la personne morale de l'Etat qui met en œuvre les politiques publiques et prend les décisions affectant les droits d'autres personnes, individuelles ou non, et/ ou chargée d'une mission de service public.

L'administration a donc pour objectif de satisfaire les besoins collectifs et les intérêts communs que partage la population, mais le terme peut revêtir deux sens qui se complètent :

Dans un sens large, il s'agit de toutes les activités ayant pour objet de satisfaire l'intérêt général, à savoir assurer l'application des lois et la marche des services publics conformément aux instructions du Gouvernement.

Dans un sens précis, il s'agit des personnes et des organes chargés de remplir ces fonctions.

Au Burundi comme dans bon nombre d'autres pays, l'administration publique sous-entend un rattachement au pouvoir exécutif à qui elle est subordonnée.

Afin qu'elle puisse bien mener ses différentes actions, la Constitution dispose en son article 142 que « L'administration burundaise est organisée en Ministère qui rendent compte au Président de la République de la manière d'exécution de leurs missions respectives et de l'utilisation des fonds leur alloués ».

L'administration se répartit donc entre un certain nombre de services publics qui sont organisés en hiérarchie et, d'après l'article 7 du Décret n° 100/72 du 18 octobre 2005 fixant les structures et les missions du Gouvernement de la République du Burundi, ce sont les Ministres qui ont pour mission «… d'exercer l'autorité hiérarchique sur les services centraux

et les administrations personnalisées oeuvrant dans leurs domaines respectifs ainsi que la tutelle sur les Etablissements placés sous leur autorité ».

En principe, le rôle de l'administration publique est donc de :

- Organiser et assurer le fonctionnement des services publics ;
- Créer l'emploi, planifier et gérer judicieusement les ressources existantes ;
- Mettre en place de meilleures conditions de travail ;
- Promouvoir l'égalité des citoyens devant les charges publiques.

Il apparaît néanmoins que depuis quelques années, la tendance est de créer beaucoup d'Administrations Personnalisées de l'Etat sans que dans leur fonctionnement, les grilles des rémunérations des personnels soient, pour des niveaux comparables, aussi proches que possible de celles de la Fonction Publique[4].

Certains responsables habiles profitent également des défaillances des gestionnaires pour négocier des augmentations de salaires de leur personnel, d'autres prennent la responsabilité de fixer des salaires quand bien même cette compétence ne leur est pas dévolue par la loi.

Dans certains cas, les dotations budgétaires allouées au fonctionnement des services publics sont détournées de leur affectation originale pour être orientées vers les rémunérations.

b) Des critères de détermination du salaire de base

L'article 42, points 1 et 2 du Statut Général des fonctionnaires[5] précise que :

1. Dans la limite des moyens dont dispose le Gouvernement, la fixation des salaires de base des fonctionnaires tient compte des critères suivants :

- le niveau général des prix ;
- le niveau des salaires dans le secteur privé ;
- le niveau des salaires dans le secteur para-public ;
- le niveau du produit intérieur brut.

2. Les salaires minima par catégorie sont fixés de manière qu'ils assurent aux fonctionnaires dignité et considération dans la société.

La Cour constate qu'une année et demie après la promulgation de cette loi, cette disposition est loin d'être appliquée.

c) Du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti « SMIG »

Une étude sur les salaires au Burundi ne peut traiter de la disparité des traitements sans aborder l'état actuel du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti « SMIG » qui, lui-même, dépend du taux de croissance de l'économie nationale.
Le niveau du SMIG est une cause, parmi tant d'autres, des maux tant politiques qu'économiques que connaît le pays.

[4] L'article 24 alinéa 4 du Décret-loi n°1/024 du 13 juillet 1989 portant Cadre Organique des Administrations Personnalisées de l'Etat dispose que : « …pour les Administrations Personnalisées fonctionnant avec des dotations budgétaires de l'Etat, les autorités concernées veilleront à ce que la grille des rémunérations soit, pour des emplois de niveau comparable, aussi proche que possible, de celle de la Fonction Publique ».
[5] Le Statut Général des Fonctionnaires est porté par la loi n°1/28 du 23 août 2006.

L'article 1 de l'Ordonnance Ministérielle n°650/116/88 du 30 avril 1988 portant fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) dans le secteur structuré de l'économie nationale définit le SMIG comme étant :
« le salaire en dessous duquel un travailleur ne peut être engagé ni employé .
Les taux de salaire initiaux sont calculés de manière à assurer aux travailleurs intéressés le niveau de vie convenable en fonction de la situation de la conjoncture économique et compte tenu du coût de la vie et de la valeur raisonnable des services rendus ».

Jusqu'à ce jour, l'Ordonnance précitée est en vigueur et fixe le SMIG à 160 FBU/jour dans les centres urbains de Gitega et Bujumbura et 105 FBU en milieu rural.

Selon l'Inspection Générale du Travail, l'augmentation des 34% des salaires des fonctionnaires accordée par le Président de la République à partir du 1er juillet 2007 aura permis aux employés les moins rémunérés d'atteindre un salaire minimum de 820 FBU/jour. Cela permet à l'Etat d'envisager pour un proche avenir la hausse du SMIG jusqu'à 1.000 FBU/jour dans le secteur public et para-public.

Par ailleurs, l'approche est la même dans le secteur privé. Un manœuvre perçoit un minimum de 1.000 FBU/jour exception faite du secteur agricole où la rémunération journalière est généralement de 500 FBU/jour. Toutefois, même à ce niveau, les calculs montrent que le salaire journalier atteint facilement 1.000 FBU si les frais de restauration sont inclus. Les réformes envisagées pourraient donc porter le SMIG à 1.000 FBU/jour pour l'ensemble des secteurs.
La Cour constate que quand bien même le SMIG serait porté à 1.000 FBU/jour, le travailleur ne viendrait pas au bout de ses peines, au vu de la flambée actuelle des prix des produits de première nécessité et du taux d'inflation de la monnaie burundaise.

d) De la valeur du point d'indice.

La loi n°1/28 du 23 août 2006 portant Statut Général des Fonctionnaires en son article3, définit l'Indice comme étant « le nombre de points attaché à chaque échelon. C'est ce nombre qu'il faut multiplier par la valeur du point d'indice pour obtenir le traitement de base mensuel du fonctionnaire ».
A son tour, l'article 1 du décret n°100/183 du 17 juillet 2006 porte la valeur du point d'indice des traitements des fonctionnaires à 154,1. Cette valeur remplace celle qui était portée par le décret n°100/079 du 25 juillet 2001 qui la fixait à 134.

e) De la transposition des grades des Fonctionnaires.

La transposition est le passage d'un fonctionnaire des grilles indiciaires du Décret-loi n°1/008 du 6 juin 1998 portant statut des Fonctionnaires aux grilles indiciaires du Décret n°100/322 du 21 novembre 2007 portant fixation des paliers de recrutement et des grilles indiciaires des traitements des fonctionnaires. Celle-ci devait être effective le 31 décembre 2006 à minuit. La transposition consiste à déterminer les grades minimum et maximum qui constituent les limites dans les lesquelles le fonctionnaire obtient 35 points d'indice qui s'ajoutent à l'indice déjà atteint[6].

[6] Les points d'indice retenus ont été présentés dans une note explicative sur la construction des grilles valables à partir du 1er janvier 2007, élaborée par une équipe chargée de conduire la réforme du Statut Général des Fonctionnaires.

II. DE LA DIVERSITE DES STATUTS ADMINISTRATIFS ET PECUNIAIRES

Les statuts administratifs des personnels de l'administration publique analysés par la Cour des comptes cadrent avec les textes législatifs et réglementaires régissant la Fonction publique, la Magistrature, les forces de défense et de sécurité, les Administrations personnalisées dotées de subsides de l'Etat, les Etablissements publics administratifs et les autres services dotés d'une autonomie de gestion. Ces statuts influent directement sur les salaires des personnels dont l'Etat a la charge.

Le tableau ci-dessous montre l'évolution des dépenses du personnel au niveau des services rémunérés à base du budget de l'Etat depuis 2005 :

Libellé	Réalisations 2005	Réalisations 2006	Réalisations 2007	Taux d'accroiss. 005/006	Taux d'accroiss. 006/007
Rémunérations s/s	40 679 271 874	56 307 961 813	66 595 437 496	38,4%	18,3%
Vacataires & occasionnels	427 822 602	369 205 800	353 932 600	-13,7%	-4,1%
Rémunérations s/c	15 129 884 248	26 350 758 570	32 073 871 160	74,2%	21,7%
Indemnités particulières	11 372 854 617	2 997 903 958	2 514 351 145	-73,6%	-16,1%
Contributions sociales S/S	2 397 002 783	3 102 194 856	3 923 197 545	29,4%	26,5%
contributions sociales S/C	2 624 963 567	3 002 169 959	3 747 051 293	14,4%	24,8%
Autres rémunérations nca	0	1 760 331 001	4 750 936 500		169,9%
TOTAL	72 631 799 691	93 890 525 957	113 958 777 739	29,3%	21,4%

Source : - Données du département du budget contrôle.
- Rapport de la Cour des comptes sur la régularité de l'exécution du budget de l'Etat-exercice 2006.

Il ressort de ce tableau que de 2005 à 2006, les charges des personnels ont augmenté de 29,3% , passant de 72.631.799.691 FBU à 93.890.525.957 FBU tandis qu'elles ont connu une hausse de 21,4% de 2006 à 2007, passant de 93.890.525.957 FBU à des engagements de 113.958.777.739 FBU.

Les raisons qui ont milité en faveur de ces augmentations ont été l'application effective des textes législatifs et/ou réglementaires qui n'avaient jamais été appliqués ou qui étaient promulgués en vue d'asseoir la sécurité et la lutte contre la corruption. Les avantages liés à ces statuts sont sans doute significatifs comme le développement ci-après l'indique.

II.1. Du Statut des Fonctionnaires

Le statut général des fonctionnaires est régi par la loi n°1/28 du 23 août 2006. Il s'applique aux agents de l'Etat qui occupent des emplois publics de carrière dans l'administration centrale, provinciale et communale. Il ne s'applique pas aux personnes qui occupent des emplois soumis à des régimes juridiques propres.

Le statut général des fonctionnaires assure à chaque fonctionnaire l'égalité de chance et de traitement tout au long de sa carrière sans aucune discrimination. Il s'oppose à toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur : la religion, le genre, l'opinion politique, l'activité syndicale, l'origine sociale ou ethnique, le statut sérologique réel ou supposé, la promotion, la rémunération, la cessation définitive des services etc.….

Le fonctionnaire a droit à la rémunération et aux autres avantages tels que prévus par le statut général des fonctionnaires. S'il est méritant, il a le droit d'être promu à l'avancement dans sa carrière.

La carrière des fonctionnaires est organisée en trois catégories comprenant chacune 8 grades. Chaque grade est subdivisé en échelons et à chaque échelon est attaché un des indices de la grille des traitements conformément au décret portant fixation des paliers de recrutement et des grilles indiciaires.

Les paliers de recrutement pour chaque catégorie sont fixés par référence aux niveaux de formation. Les niveaux minima de formation pour le recrutement à chaque catégorie sont :

- le diplôme du cycle inférieur des humanités ou assimilé pour la catégorie d'exécution ;
- le diplôme du cycle supérieur des humanités générales ou assimilé pour la catégorie de collaboration ;
- le niveau licence ou équivalent pour la catégorie de direction.

Les fonctionnaires revêtus du même grade et du même échelon bénéficient d'un salaire de base égal. Le montant du salaire de base mensuel d'un fonctionnaire est déterminé par le grade, la notation et les bonifications de titres. Ainsi, la rémunération que le fonctionnaire reçoit mensuellement comprend le salaire de base et, le cas échéant, les primes et indemnités.

Cependant si, au niveau du recrutement, les fonctionnaires non enseignants revêtus du même grade (G.1) et du même échelon bénéficient d'un salaire égal, il n'en est pas de même en ce qui concerne les fonctionnaires enseignants qui sont recrutés au grade(G.2) et qui ont un salaire de base mensuel légèrement supérieur à celui des premiers ;les mêmes disparités sont constatées en ce qui concerne les primes et indemnités octroyées aux fonctionnaires enseignants par rapport à celles des fonctionnaires non enseignants alors qu'ils sont tous régis par un même statut général des fonctionnaires.

Cela découle du fait que les fonctionnaires enseignants bénéficiaient déjà de certaines dispositions particulières régies par le Décret N°100/086 du 06 Juin 1998.

Enfin, le statut des Fonctionnaires contient des dispositions particulières relatives au personnel du Service Extérieur du Ministère des Relations Extérieures.

a) Des barèmes

La Cour tient compte des paliers de recrutement en vigueur jusqu'au 31/12/2006 c'est à dire avant la transposition car, selon le Ministère de la Fonction Publique, cette dernière n'est pas encore appliquée entièrement pour tous les fonctionnaires de l'Etat auxquels on accordera une augmentation générale de 35 points à l'indice de recrutement lors de la procédure de transposition.

Cette dernière devrait être appliquée à tous les fonctionnaires de l'Etat au 1/01/2007, ce qui ne fut pas le cas parce qu'on continue de calculer, au cas par cas, le grade minimum et le grade maximum de transposition qui constituent les limites dans lesquelles chaque fonctionnaire va être transposé. Ensuite, à partir du grade et de l'échelon de transposition qu'on aura déterminé, il faudra procéder à l'avancement valable pour les années 2007 et 2008.

Selon le Ministère de la Fonction Publique, l'effectif des fonctionnaires tournerait autour de 65.000 personnes, ce qui signifie que la procédure de transposition va prendre un peu plus de temps.

1°. Des barèmes des fonctionnaires non enseignants (au recrutement)

Le saut d'échelon dans les premiers grades de chaque catégorie de fonctionnaires non enseignants étant identique à celui de l'ancien Statut des fonctionnaires, la mise en application du nouveau statut ne doit générer aucun impact pécuniaire à ce niveau, c'est-à-dire que les indices planchers de chaque catégorie ne changent pas parce que les paliers de recrutement restent les mêmes.

Le tableau ci-après indique les barèmes appliqués aux Fonctionnaires non enseignants suivant leurs catégories[7] :

Catégorie	**Formation**	**Paliers**			**Trait. de base (FBU)**
		Grade	Echelon	Indice	
Exécution	Cert. de fin collège ou équivalent	1	1	70	10.787
	Diplôme A4				
	Diplôme D4	1	13	106	16.335
	Diplôme A3				
	Diplôme de cycles courts (2ans après le collège)	1	18	121	18.646
Collaboration	Diplôme de fin des Humanités ou équivalent	1	1	120	18.492
	Diplôme des Hum.Techniques (cycle long)	1	11	170	26.197
	Deux années d'enseign. Supérieur (Candidatures)	1	16	195	30.050
	Diplôme de cycle court d'enseign. Supérieur (IP, ISCO)	1	21	220	33.902
	Diplôme de Technicien Supérieur A1	1	26	245	37.775
Direction	Licence ou équivalent	1	1	250	38.525
	Ir Industriel ou équivalent				
	Ir Civil, Pharmacien, Chirurgien Dentiste	1	5	286	44.073
	DEA ou équivalents				
	Médecin Généraliste (7ans) ou Doctorat de 3ème cycle	1	9	322	49.620
	Doctorat d'Etat, PHD, Spécialités Médicales (2ans)	1	13	358	55.168
	Spécialisation en Médecine (4ans)	1	17	394	60.715

[7] Les grilles indiciaires se réfèrent à l'annexe II du Décret-loi n°1/009 du 6 juin 1989 portant Statut des Fonctionnaires. Elles n'ont pas changé dans le nouveau Statut.

Le tableau ci-avant indique que :

- Les fonctionnaires de la catégorie d'exécution ont un salaire de base variant entre 10.787 FBU et 18.646 FBU ;
- Les Fonctionnaires de la catégorie de collaboration ont un salaire de base allant de 18.492 FBU à 37.755 FBU ;
- Les Fonctionnaires de la catégorie de Direction ont un salaire de base variant entre 38525 FBU et 60.715 FBU.

Ces variations tiennent compte des niveaux de formation.

Il convient de signaler que, selon les responsables de la Direction des Traitements, les 34% accordés par le Président de la République aux fonctionnaires régis par le Statut Général des Fonctionnaires ont été appliqués aux anciens barèmes prévus par le Décret-loi N° 100/008 du 6 Juin 1998 portant Statut des Fonctionnaires. Ils seront entièrement appliqués aux nouveaux barèmes des fonctionnaires dès que la procédure de transposition aura été définitivement clôturée.

2°. Des barèmes des fonctionnaires enseignants (au recrutement)

Le recrutement des enseignants se fait au deuxième grade, ce qui leur confère un traitement légèrement supérieur par rapport à celui des fonctionnaires non enseignants.

Le tableau ci-après indique les paliers de recrutement et les salaires de base y afférents[8] :

Catégorie	**Titre**	**Formation**	**Paliers**			**Trait.d'act**
			Grade	Echelon	Indice	
Exécution		Certificat de fin de collège Diplôme A4	II	1	115	17.722
		Attestation de réussite de 1an après la 10ème	II	4	127	19.571
		D4, A3 et équivalent (Diplôme de 1an à finalité après la 10ème)	II	1	195	30.050
	Instituteur Adjoint	D6 (2ans après la 10ème) Diplôme de fin des humanités générales	II	3	209	32.207
	Instituteur	Attestation d'1an après les "HG", D7, A2, et équivalent (4 ans après la 10ème)	II	12	272	41.915
		Diplôme de candidatures (2ans après les HG)	II	16	300	46.230
	Professeur Assistant	IP, ISCO et Diplôme à finalité équivalent (2ans après les HG)	II	19	321	49.466
Collaboration	Professeur d' Ecole Secondaire	IPA III, ENS III, ITS IV et équivalent (4ans après les HG) 2ème Licence réussie sans mémoire	II	23	349	53.781

[8] Les paliers de recrutement se réfèrent à l'annexe I de la Loi n°1/28 du 23 août 2006 portant Statut Général des Fonctionnaires.

		Licence, ENS IV, ITS IV et équivalent (4ans après les HG)	II	4	418	64.414
		IPA V, Ingénieur Civil et équivalent (5 ans après les HG)	II	8	462	71.194
		DEA, DESS, Master of Sciences, Licence Spéciale et équivalent (6ans après les HG)	II	9	473	72.889
		Doctorat 3ème cycle, Médecine Générale, Médecine Vétérinaire et équivalent (7ans après les HG)	II	11	495	76.280
		Doctorat d'Etat PHD, Spécialistes Médicaux et équivalent (Doctorat+2ans)	II	14	528	81.365
Direction	Professeur Titulaire	Spécialisation poussée en médecine et équivalent (Doctorat+4ans)	II	17	561	86.450

Le tableau ci-dessus indique que :

- Les Fonctionnaires enseignants de la catégorie d'exécution ont un salaire de base variant entre 17.722 FBU et 41.915 FBU ;
- Les enseignants de la catégorie de collaboration ont un salaire de base variant entre 46.230 FBU et 53.781 FBU ;
- Les Fonctionnaires enseignants de la catégorie de Direction reçoivent un salaire de base allant de 64.414 FBU à 86.450 FBU.

Ces salaires tiennent également compte des niveaux de formation.

3°. Du Statut particulier des Fonctionnaires du Service Extérieur du Ministère des Relations Extérieures et de la Coopération

Aux termes de l'article 100 de la Loi N°1/28 du 23 Août 2006 portant Statut Général des Fonctionnaires, le salaire de base de tous les fonctionnaires du cadre du Service Extérieur du Ministère des Relations Extérieures et de la Coopération est fixé suivant leurs fonctions et libellé en DTS. Il est multiplié par un coefficient d'adaptation fixé par ordonnance conjointe des Ministres ayant les Relations Extérieures et les Finances dans leurs attributions. Ce coefficient d'adaptation est différent en raison des niveaux du coût de la vie dans les pays concernés.

En vertu de l'article 101 de la loi précitée, les fonctionnaires du Service Extérieur bénéficient d'un logement en nature. Lorsque les conjoints sont tous deux fonctionnaires du Service Extérieur dans une même mission, le logement est fourni uniquement à l'un des deux époux ayant rang supérieur. L'autre conjoint ne peut prétendre à l'indemnité de logement.

Les fonctionnaires du Service Extérieur bénéficient des soins de santé ainsi que leurs ayants droit. Le niveau d'intervention du Gouvernement dans la prise en charge des soins de santé est fixé par ordonnance conjointe des Ministres ayant les Relations Extérieures, la Coopération et les Finances dans leurs attributions.

Pendant la durée de leur service à l'étranger, les fonctionnaires du Service Extérieur bénéficient des frais d'inscription, de minerval pour la scolarité primaire et secondaire de leurs enfants mineurs. La participation des parents à ces frais est déterminée par une ordonnance du Ministre ayant les Relations Extérieures dans ses attributions.

Quant au barème du personnel du Service Extérieur tel que modifié à ce jour, il est indiqué dans le tableau ci-après :

Titre Diplomatique ou Fonction	**Barèmes**
Ambassadeur	2.025 DTS
Ministre Plénipotentiaire Attaché Militaire	1.899 DTS
Ministre Conseiller	1.772 DTS
Premier Conseiller Consul Général	1.519 DTS
Deuxième Conseiller Consul	1.417 DTS
Premier Secrétaire Vice-Consul	1.266 DTS
Deuxième Secrétaire Attaché Consulaire 1ère classe	1.113 DTS
Troisième Secrétaire Attaché Consulaire 2ème classe	1.063 DTS
Attaché d'Ambassade Attaché Consulaire 3ème classe	1.012 DTS
Secrétaire Administratif 1ère classe	962,5 DTS
Secrétaire Administratif 2ème classe	912 DTS
Secrétaire Administratif 3ème classe	862,5 DTS
Maître d'hôtel et chauffeur	506 DTS

Il convient de signaler que le coefficient d'adaptation applicable aux missions diplomatiques et consulaires du Burundi est fixé comme suit[9] :

- Ambassades basées en Afrique et en Chine : coëfficient 1 ;
- Ambassades basées en Europe,
  Amérique du Nord, Kinshasa et Riyadh : coëfficient 1,25
- Ambassades basées au Japon et en Scandinavie : coëfficient 1,45

Selon le Ministère des Relations Extérieures, la participation des parents aux frais de scolarité est de 10%. Cependant, cette participation pose problème pour les fonctionnaires du Service Extérieur affectés à New York, Washington, Pékin et Moscou en raison du coût trop élevé des frais de scolarité.

L'Etat est également confronté à un problème de double paiement du personnel nommé au service extérieur pendant la période où le fonctionnaire remplacé n'est pas encore rapatrié.

b) <u>Des indemnités</u>

En application du Statut Général des Fonctionnaires, les indemnités ont été allouées aux Fonctionnaires comme suit :

[9] Ordonnance Ministérielle n°203/011 du 16 janvier 1992 fixant les barèmes des fonctionnaires du cadre du Service Extérieur du Ministère des Relations Extérieures et de la Coopération.

- Indemnité de logement[10] :

Pour les fonctionnaires et agents sous-contrat de la Fonction Publique, l'indemnité mensuelle et forfaitaire de logement a été accordée, à partir du 1er janvier 2008, de la manière suivante :

50.000 FBU pour les fonctionnaires de la catégorie de Direction
30.000 FBU « « « de Collaboration
20.000 FBU « « « d'Exécution
10.000 FBU pour les agents sous-contrat de la Fonction Publique

En 2006 et en 2007, l'indemnité de logement était calculée à concurrence de 25% du salaire de base conformément à l'ancien statut.

- Indemnité de déplacement :

Pour les fonctionnaires et agents sous-contrat de la Fonction Publique de toutes les catégories, l'indemnité forfaitaire de déplacement accordée, à partir du 1er janvier 2008, est de 9.680 FBU. Cette indemnité est également portée par l'Ordonnance Ministérielle n°570/540/10113 du 05/12/2007 signée conjointement par le Ministre de l'Economie, des Finances et de la Coopération au Développement ainsi que le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale.

- Indemnités pour heures supplémentaires :

  - Le personnel de la santé a bénéficié, à partir du 1er janvier 2006, d'une indemnité pour heures supplémentaires revue par l'Ordonnance Ministérielle n°570/540/15 du 6 janvier 2006 comme suit :

15.000 FBU par mois pour la catégorie de direction ;
10.500 FBU par mois pour la catégorie de collaboration ;
6.900 FBU par mois pour la catégorie d'exécution.

  - Les fonctionnaires enseignants ont bénéficié, à partir du 14 juin 2002, d'une indemnité pour heures supplémentaires d'inspection, de planification et d'encadrement pédagogique selon l'Ordonnance Ministérielle n°540/570/383 de la manière suivante :

20.000 FBU pour l'Inspecteur Général de l'Enseignement ;
10.000 FBU pour l'Inspecteur Principal ;
7.000 FBU pour l'Inspecteur Conseiller ;
15.000 FBU pour le Directeur Général ;
12.000 FBU pour le Directeur ;
10.000 FBU pour l'Inspecteur Régional de l'Enseignement Secondaire ;
12.000 FBU pour le Directeur Provincial de l'Enseignement ;
10.000 FBU pour l'Inspecteur Provincial de l'Enseignement de Base ;

[10] Les Indemnités mensuelles de logement ont été accordées aux Fonctionnaires et Agents sous contrat de la Fonction Publique en vertu de l'ordonnance ministérielle conjointe n°570/540/10113 du 05/12/2007 du Ministre de l'Economie, des Finances et de la Coopération au Développement ainsi que celui de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale.

10.000 FBU pour le Chef de service près la Direction Provinciale de l'Enseignement ;
5.000 FBU pour le Chargé de la Carte scolaire à l'Enseignement Secondaire ;
5.000 FBU pour le Chargé de la Carte scolaire à l'Enseignement de Base ;
5.000 FBU pour l'Inspecteur Cantonal ;
10.000 FBU pour le Directeur d'école secondaire ;
5.000 FBU pour le Préfet des études d'un établissement secondaire ;
5.000 FBU pour le Directeur d'école primaire ;
5.000 FBU pour le Directeur d'internat ;
5.000 FBU pour le Préfet de discipline ;
7.000 FBU pour l'Inspecteur pédagogique et administratif du secondaire ;
10.000 FBU pour les Cadres de Coordination des structures déconcentrées ayant en charge la déconcentration, la planification de l'éducation, la gestion du personnel et les questions pédagogiques.

La Cour constate également que de temps à autre la ligne budgétaire des « imprévus » gérée par le Ministre de l'Economie, des Finances et de la Coopération au Développement a été utilisée pour accorder des primes pour heures supplémentaires à certains membres du personnel de ce Ministère en dehors de toute réglementation en la matière.

En 2007, ces primes ont été payées forfaitairement à concurrence de 14.830.000 FBU sans que les décisions portant leur octroi indiquent ni les jours ni le nombre d'heures prestées.

- Indemnité d'équipement :

Suivant l'Ordonnance Ministérielle n°204.01/509/RE/2004 du 08 mai 2004, les cadres et agents du Ministère des Relations Extérieures ont bénéficié, à partir du 1er juillet 2004, d'une indemnité d'équipement[11] de :

25.000 FBU par mois pour la catégorie de direction ;
17.000 FBU par mois pour la catégorie de collaboration ;
12.000 FBU par mois pour la catégorie d'exécution.

- Indemnité de représentation :

Les Gouverneurs et Conseillers de Gouverneurs de Province ont bénéficié, à partir du 1er janvier 1996, d'une indemnité de responsabilité et de représentation dont les barèmes ont été fixés par l'Ordonnance ministérielle n°570/540/091 du 16 octobre 1996 comme suit :

180.000 FBU pour les Gouverneurs de Province ;
150.000 FBU pour les Conseillers Principaux des Gouverneurs ;
110.000 FBU pour les Conseillers des Gouverneurs.

Tel qu'on le constate dans les développements qui précèdent, les indemnités octroyées aux fonctionnaires de l'Etat ne sont pas identiques à celles des fonctionnaires enseignants qui, eux, bénéficient de certaines dispositions particulières prévues notamment à l'article 90 du Statut Général des Fonctionnaires.

[11] D'après cette Ordonnance, l'indemnité d'équipement énumérée ne s'applique pas au personnel du Service extérieur.

c) <u>Des primes</u>

En exécution du Statut Général des Fonctionnaires, les primes ont été allouées de la manière suivante :

- Primes d'intéressement :

Selon l'Ordonnance Ministérielle n°570/540/500 du 3 juillet 2000, les cadres et agents du Ministère du Travail, de la Fonction Publique et de la Formation Professionnelle ont bénéficié, à partir du 1er janvier 2000, d'une régularisation de prime d'intéressement de :

- 12.500 FBU par mois pour la catégorie de direction ;
- 7.500 FBU par mois pour la catégorie de collaboration ;
- 3.500 FBU par mois pour la catégorie d'exécution.

- Prime de rendement :

Selon l'Ordonnance Ministérielle n°750/540/570/815/CAB/2003 du 30 mai 2003, les cadres et agents du Ministère du Commerce et de l'Industrie ont bénéficié, à partir du 1er janvier 2003, d'une prime de rendement de :

- 12.500 FBU par mois pour la catégorie de direction ;
- 7.500 FBU par mois pour la catégorie de collaboration ;
- 3.500 FBU par mois pour la catégorie d'exécution.

- Prime de risque :

Le personnel de la santé a en outre bénéficié, à partir du 1er janvier 2006, d'une prime de risque fixée à 30% du traitement d'activité conformément à l'Ordonnance Ministérielle n°570/540/16 du 6 janvier 2006.

En ce qui concerne les primes, la Cour constate de manière générale qu'elles sont octroyées à certaines catégories de fonctionnaires relevant des ministères différents soit pour un montant forfaitaire soit sur base d'un pourcentage appliqué au traitement d'activité, ce qui crée des inégalités en termes d'avantages pécuniaires.

Par Ordonnance Ministérielle N° 214/540/1064 du 9/11/2007, le personnel d'appui du cabinet du Ministère à la Présidence chargé de la Bonne Gouvernance, de l'Inspection Générale de l'Etat et de l'Administration Locale devait bénéficier d'un barème de salaires de base et des primes et indemnités, à partir du 1er janvier 2008, comme suit :

- d'un salaire de base exempt d'impôt suivant :

-151.061 FBU pour le Secrétaire de Direction ;
-132.879 FBU pour les Agents Supérieurs (Dactylographes, Agents de maintenance, etc.…) ;
-90.636 FBU pour les Chauffeurs ;
-60.152 FBU pour les Plantons ;
-60.152 FBU pour les Sentinelles/Balayeurs/Jardiniers

- des allocations, primes et indemnités exemptes d'impôt comme suit :

Allocations familiales : conformément à la législation en vigueur ;
Indemnité de logement : 25% du salaire de base ;
Indemnité de déplacement : 20% du salaire de base pour autant qu'il ne dispose pas d'un véhicule de service.

.

- Prime de rendement : 20% du salaire de base.

Néanmoins, bien que contresignée par le Ministre des Finances et le Ministre de la Bonne Gouvernance, de l'Inspection Générale de l'Etat et des Collectivités locales, cette Ordonnance n'avait pas encore été exécutée en décembre 2007 par le Ministère de la Fonction Publique qui considérait que le personnel bénéficiaire ne jouissait d'aucun statut particulier, ni de dispositions particulières dérogeant au Statut Général des Fonctionnaires dont ils restent régis quant aux avantages pécuniaires.

d) <u>Des allocations familiales</u>

Pour les fonctionnaires et agents sous-contrat de la Fonction Publique de toutes les catégories, les allocations familiales accordées, à partir du 1er janvier 2008, sont de 2000 FBU par mois pour le conjoint qui ne travaille pas et de 1000 FBU par mois pour chacun des enfants à charge. Elles sont portées par l'Ordonnance ministérielle n°570/540/10113 du 5 décembre 2007. Jusqu'à cette période, les montants appliqués étaient de 300 FBU par mois pour le conjoint qui ne travaille pas et 150 FBU pour chaque enfant à charge.

La Cour constate que ces allocations familiales restent insignifiantes au regard des besoins des bénéficiaires.

II.2. Des Statuts Spécifiques.

II.2.1. Des Statuts des Forces de Défense et de Sécurité

Les statuts des forces de défense et de sécurité sont de trois ordres, à savoir le statut des corps de la Force de Défense Nationale (FDN), le statut des membres du Service National de Renseignement (SNR) et le statut des membres de la Police Nationale du Burundi (PNB).

a) Des statuts de la Force de Défense Nationale (FDN)

La promulgation de la loi n°1/15 du 29/04/2006 portant statut des officiers de la Force de Défense Nationale du Burundi accorde aux Officiers, outre les traitements de base, les allocations et indemnités suivantes :

- allocations familiales ;
- allocations de décès ;
- indemnités de logement ;
- indemnités d'opération ;
- indemnités de risque ;
- indemnités de charge ;
- indemnités de spécialité ;
- Facilités en eau et électricité.

Le traitement de base, les allocations et les indemnités sont déterminés par décret.
Le taux d'augmentation annuelle du traitement mensuel de base est fixé selon les normes du statut général de la fonction publique. Les Officiers ont droit à des stages de perfectionnement et un stage réussi donne lieu à une rémunération du titre obtenu dans les limites prévues par le statut général des fonctionnaires. L'Officier en activité ou en retraite ou ses ayants droits s'il est décédé bénéficient de la subvention de l'Etat en eau et en électricité et des soins médicaux et pharmaceutiques. Les Officiers ont droit au déplacement du domicile au lieu de service et vice versa.

En cas de décès d'un Officier en activité, ses ayants droit perçoivent en plus du salaire du mois en cours, une allocation de décès équivalant à quatre mois de salaire brut. L'employeur prend en charge les frais funéraires.

☺ Traitement de base :

Les traitements mensuels de base des Officiers, Sous-Officiers, Hommes de troupe, Travailleurs Civils et Travailleurs Civils Militarisés en service sont fixés par le Décret n°100/148 du 29 Juin 2006 portant fixation des traitements alloués aux membres de la Force de Défense Nationale conformément au tableau ci-dessous :

Traitements des Membres de la FDN	
Grade	**Barème Mensuel**
Recrue	3 785
2ème Classe	16 113
1ère Classe	22 191
Caporal	30 429
Caporal-Chef	41 241
Caporal-Candidat-Sergent	17 477
Sergent	31 639
1er Sergent	40 682
1er Sergent-Major	52 452
Adjudant	67 470
Adjudant-Chef	87 358
Adjudant-Major	112 044
Adjudant-Candidat-Officier	36 900
Sous-Lieutenant CO	38 413
Sous-Lieutenant Stagiaire	45 778
Sous-Lieutenant nommé	53 102
Lieutenant	68 245
Capitaine	89 281
Commandant	116 335
Major	150 557
Lieutenant-colonel	194 315
Colonel	246 432
Général de Brigade	313 504
Général – Major	398 388
Lieutenant-Général	504 486
Chef d'Etat-Major Général	276 891
Travailleur Civil	8 822
Travailleur Civil A3	19 980
Travailleur Civil Militarisé Cat.A	19 980
Travailleur Civil Militarisé Cat.B	29 914
Travailleur Civil Militarisé Cat.C	40 386

Les salaires de base sont déterminés suivant les grades pour le personnel militaire et suivant la fonction et la catégorie pour le personnel militarisé.

☺ Indemnités de logement :

Selon le décret n° 100/149 du 29 Juin 2006 portant fixation de l'indemnité de logement alloué au personnel officier de la Force de Défense Nationale, l'indemnité de logement alloué au Personnel Officier est de :

- 150 000 FBU pour l'Officier marié n'ayant pas encore bénéficié des facilités dans le cadre de la politique nationale de logement ;
- 100 000 FBU pour l'Officier ayant bénéficié des facilités dans le cadre de la politique nationale de logement ;
- 100 000 FBU pour l'Officier célibataire n'ayant pas encore bénéficié des facilités dans le cadre de la politique nationale de logement ;

Les ayants droit d'un Officier décédé étant en service ont droit aux indemnités de logement équivalant à 100 000 FBU jusqu'à l'âge statutaire présumé de retraite de l'Officier.

Les Officiers-élèves, élèves-Officiers, Sous-Officiers, Hommes de troupe et Travailleurs Civils ont droit aux indemnités de logement selon les normes du statut général de la Fonction Publique.

☺. Indemnités d'opération :

Une indemnité d'opération mensuelle non permanente de 15% du traitement de base est accordée au personnel de la FDN suivant le Décret n°100/155 du 29 Juin 2006. Cette indemnité est liquidée si la situation sécuritaire le justifie.

☺. Indemnités de charge spéciale :

Selon le décret n°100/150 du 29 Juin 2006, il est octroyé mensuellement une indemnité de charge spéciale à certains Officiers du Ministère de la Défense Nationale et des Anciens Combattants dans l'ordre suivant :

Indemnités de charge spéciale aux Officiers de la FDN		
Dénomination	**Groupe**	**Indemnité de charge**
Chef d'Etat-Major Général de la FDN		
Chef d'Etat-Major Général de FDN-Adjoint		
Chef de Cabinet du Ministre de la FDN	1	30 000
Inspecteur Général de la FDN		
Officiers Généraux		
Directeurs Généraux		
Chefs d'Etat-Major		
Président de la Cour Militaire		
Auditeur Général		
Chef d'Etat-Major des Armes		
Chef d'Etat-Major interarmes/Adjoint	2	25 000

Conseillers au MDNAC		
Conseillers du Chef/EMG		
Chefs de services et Bureaux du chef EMG		
Chefs de Bureaux MDNAC		
Inspecteurs Principaux		
Conseillers à la Cour Militaire		
Substituts Généraux		
Directeurs des Départements		
Directeur de la RMC		
Commandants des Régions Militaires		
(1ère,2è, 3è, 4è et 5è RM)		
Commandant de l'Aviation		
Commandant de la Marine	3	20 000
Conseillers des Directeurs Généraux		
Conseillers de l'Inspection Générale		
Chefs de Bureaux aux Etats-Majors		
Inspecteurs Techniques		
Président du Conseil de Guerre		
Auditeur Militaire		
Commandants des Armes d'Appui		
Commandant GMES		
Commandant GMAE		
Commandants ISCAM, CEMCI, Artillerie Mwaro	4	15 000
Commandants des Brigades		
Chefs des Etats-Majors des RM		
Juges du Conseil de Guerre		
Substituts de l'Auditeur Militaire		
Adjoints principaux MDNAC et EMG		
Chefs de services des RM		
Chefs d'Etats-Major des Brigades		
Adjoints principaux aux Etats-Major des Armes		
Chefs de services des Brigades	5	10 000
Commandants des Unités et Gpes d'Aie		
Directeur des Cours Académiques		
Directeur des Cours Militaires		
Commandants SPO, ESO, CI		
Commandants en second des Unités		
Commandants en second de Gpe d'aie	6	8 000
Chefs de services aux Bataillons		
(S1, S2, S3, S4, S5 et S6)	7	5 000

Les indemnités de charges spéciales varient de 5.000FBU à 30.000 FBU suivant les fonctions occupées.

☺. Prime de spécialité aux Officiers :

Il est octroyé une prime de spécialité mensuelle aux Officiers par le Décret n°100/153 du 29 Juin 2006 portant fixation des primes de spécialité aux Officiers de la Force de Défense Nationale dans l'ordre ci-après :

Prime de spécialité mensuelle aux Officiers		
Dénomination de la spécialité	**Série**	**Montant**
Para	1	3 000
Cdo	2	3 000
Médecin	3	20 000
Ingénieur	4	10 000
Professeur ISCAM	5	20 000
Pilote	6	20 000
Mécanicien Pilote	7	10 000
Mécanicien navigant	8	10 000

Le tableau ci-dessus montre que la prime de spécialité oscille entre 3.000FBU et 20.000FBU par mois.

☺. Facilités en eau et électricité :

Par la lettre n° 520/1902/01.22.0 du 27 Décembre 2000 du Ministre de la Défense Nationale, la facilité en eau et électricité est accordée aux Officiers en activité, aux retraités, aux conjoints des Officiers décédés en activité ou en retraite, ainsi qu'à leurs orphelins vivant sous le toit familial jusqu'à l'âge légal de leur majorité.

Les quotas de cette facilité sont calculés comme suit :

a) Officiers Généraux :

Officier Général en activité	120 m^3 et 450 KWH par mois
Officier Général en retraite	100 m^3 et 360 KWH par mois
Conjoint ou orphelin d'un Off. Général	100 m^3 et 360 KWH par mois

b) Officiers supérieurs :

Officier Supérieur en activité	90 m^3 et 360 KWH par mois
Officier Supérieur en retraite	75 m^3 et 300 KWH par mois
Conjoint ou orphelin d'un Off. Supérieur	75 m^3 et 300 KWH par mois

c) Officiers Subalternes :

Officier Subalterne en activité	75 m^3 et 300 KWH par mois
Officier Subalterne en retraite	60 m^3 et 240 KWH par mois
Conjoint ou orphelin d'un Off. Subalterne	60 m^3 et 240 KWH par mois

Pour les Officiers logés à plusieurs, chaque maison est considérée comme un ménage pour autant qu'ils ne sont pas à plus de trois par maison. L'officier responsable de la maison sera abonné à concurrence d'un plafond de :

- 90 m^3 et 360 KWH par mois pour les Officiers Supérieurs ;
- 75 m^3 et 300 KWH par mois pour les Officiers Subalternes.

☺Indemnité de risque :

Selon le décret n°100/154 du 29 Juin 2006 portant fixation de l'indemnité de risque allouée au personnel de la Force de Défense Nationale, l'indemnité journalière de risque est fixée comme suit :

- Officiers : 1 000 FBU
- Sous-Officiers : 800 FBU
- Hommes de Troupe : 600 FBU
- Travailleurs Civils et Travailleurs Civils Militarisés : 500 FBU

Cette indemnité fait partie de la rémunération et est liquidée mensuellement et à terme échu.

☺Prime de spécialité aux Sous-Officiers

Par le Décret n°100/152 du 29 Juin 2006, il est octroyé une prime de spécialité mensuelle aux Sous-Officiers et assimilés dans l'ordre suivant :

Prime de spécialité mensuelle aux Sous-Officiers et Assimilés		
Dénomination de la spécialité	**Série**	**Montant**
Sous-Officier d'Administration et Logistique	1	2 500
Sous-Officier Opérateur	2	2 500
Sous-Officier Infirmier	3	2 500
Sous-Officier Informaticien	4	2 500
Sous-Officier Menuisier	5	2 500
Sous-Officier Réparateur Radio	6	2 500
Sous-Officier Tailleur	7	2 500
Sous-Officier Musicien	8	2 500
Sous-Officier Plombier Zingueur	9	2 500
Sous-Officier Electronicien ou Electricien	10	2 500
Sous-Officier Conducteur des Travaux	11	2 500
Sous-Officier Mécanicien	12	2 500
Sous-Officier Plongeur	13	2 500
Para	14	1 750
Cdo	15	1 750

La prime de spécialité pour les sous-officiers varie de 1.750 FBU à 2.500 FBU en fonction de la qualification.

☺ Primes de spécialité aux Hommes de Troupe :

Par le décret n°100/151 du 29 Juin 2006, il est octroyé une prime de spécialité mensuelle aux Hommes de Troupe et assimilés dans l'ordre ci-après :

Prime de spécialité mensuelle aux Hommes de Troupe et Assimilés		
Dénomination de la spécialité	**Série**	**Montant**
Chauffeur	1	1 750
Chauffeur Poids lourds et engins blindés	2	3 750
Dactylographe	3	1 750
Aide-Mécanicien	4	1 750
Mécanicien	5	1 750
Electricien	6	1 750
Plombier Zingueur	7	1 750
Musicien	8	1 750
Tendeur	9	1 750
Plieur	10	1 750
Tailleur	11	1 750
Cordonnier	12	1 750
Plongeur	13	1 750
Prime Para	14	1 000
Prime Cdo	15	1 000

La prime de spécialité en faveur de hommes de troupe oscille entre 1.000 FBU et 1.750 FBU.

b) Du statut du personnel du Service National de Renseignement (SNR)

Le personnel du Service National de Renseignement est classé en trois catégories :
- la catégorie des Administrateurs ;
- la catégorie des Officiers de Renseignement;
- la catégorie des Inspecteurs de Renseignement.

La catégorie des Administrateurs comprend, dans l'ordre croissant, les dix grades suivants :
1° Administrateur –Adjoint de 3ème classe (AA3)
2° Administrateur –Adjoint de 2ème classe (AA2)
3° Administrateur –Adjoint de 1ère classe (AA1)
4° Administrateur de 3ème classe (A3)
5° Administrateur de 2ème classe (A2)
6° Administrateur de 1ère classe (A1)
7° Administrateur Principal de 3ème classe (AP3)
8° Administrateur Principal de 2ème classe (AP2)
9° Administrateur Principal de 1ère classe (AP1)
10° Administrateur Principal Chef (APC)

La catégorie des Officiers de Renseignement comprend, dans l'ordre croissant, les dix grades suivants :

1° Officier de Renseignement de 3ème classe (OR3)
2° Officier de Renseignement de 2ème classe (OR2)
3° Officier de Renseignement de 1ère classe (OR1)

4° Officier de Renseignement Principal de 3ème classe (ORP3)
5° Officier de Renseignement Principal de 2ème classe (ORP2)
6° Officier de Renseignement Principal de 1ère classe (ORP1)
7° Officier de Renseignement Chef de 3ème classe (ORC3)
8° Officier de Renseignement Chef de 2ème classe (ORC2)
9° Officier de Renseignement Chef de 1ère classe (ORC1)
10° Officier de Renseignement Chef (ORC)

La catégorie des Inspecteurs de Renseignement comprend, dans l'ordre croissant, les dix grades suivants :

1° Inspecteur de Renseignement de 3ème classe (IR3)
2° Inspecteur de Renseignement de 2ème classe (IR2)
3° Inspecteur de Renseignement de 1ère classe (IR1)
4° Inspecteur de Renseignement Principal de 3ème classe (IRP3)
5° Inspecteur de Renseignement Principal de 2ème classe (IRP2)
6° Inspecteur de Renseignement Principal de 1ère classe (IRP1)
7° Inspecteur de Renseignement Chef de 3ème classe (IRC3)
8° Inspecteur de Renseignement Chef de 2ème classe (IRC2)
9° Inspecteur de Renseignement Chef de 1ère classe (IRC1)
10° Inspecteur de Renseignement Chef (IRC)

Le personnel du Service National de Renseignement a droit :

- à un traitement mensuel régulier ;
- au déplacement du domicile au lieu de service et vice versa ;
- au bénéfice d'un logement en nature ou d'une indemnité de logement lui permettant de se procurer un logement décent ;
- à une jouissance, au cours de sa carrière et durant sa retraite, d'un quota de la consommation de l'eau et électricité, dans les conditions fixées par un texte d'application ;
- à un bénéfice des soins médicaux dans les conditions reconnues aux autres corps de défense et de sécurité.

☺Traitement de base :

Le personnel du Service National de Renseignement a droit à une rémunération comprenant :

- le traitement de base ou traitement d'activité ;
- les indemnités familiales ;
- les indemnités de logement.

Le barème des traitements, des primes et indemnités du personnel du Service National de Renseignement est déterminé par un décret. Il est établi une grille indiciaire par catégorie du personnel pour le calcul des traitements dans l'évolution de la carrière au sein du Service National de Renseignement. La valeur du point d'indice est fixée à 133 FBU par le Décret n°100/297 du 4 Octobre 2006.

1.Exemple de calcul pour la catégorie des Administrateurs :

Années	**Grade:AA3**		
	Echelon	**Indice**	**Base**
	1	426	56 658,0
	2	434	57 722,0
	3	442	58 786,0
	4	450	59 850,0
1	5	458	60 914,0
	6	466	61 978,0
	7	474	63 042,0
	8	482	64 106,0
	9	490	65 170,0
2	10	498	66 234,0
	11	506	67 298,0
	12	514	68 362,0
	13	522	69 426,0
	14	530	70 490,0
3	15	538	71 554,0

2.Exemple de calcul pour la catégorie des Officiers de Renseignement :

Années	**Grade:OR3**		
	Echelon	**Indice**	**Base**
	1	353	46 949,0
	2	359	47 747,0
	3	365	48 545,0
	4	371	49 343,0
1	5	377	50 141,0
	6	383	50 939,0
	7	389	51 737,0
	8	395	52 535,0
	9	401	53 333,0
2	10	407	54 131,0
	11	413	54 929,0
	12	419	55 727,0
	13	425	56 525,0
	14	431	57 323,0
3	15	437	58 121,0

3. Exemple de calcul pour la catégorie des Inspecteurs de Renseignement :

Années	**Grade:IR3**		
	Echelon	**Indice**	**Base**
	1	238	31 654,0
	2	242	32 186,0
	3	246	32 718,0
	4	250	33 250,0
1	5	254	33 782,0
	6	258	34 314,0
	7	262	34 846,0
	8	266	35 378,0
	9	270	35 910,0
2	10	274	36 442,0
	11	278	36 974,0
	12	282	37 506,0
	13	286	38 038,0
	14	290	38 570,0
3	15	294	39 102,0

Il peut également bénéficier d'indemnités et primes suivantes :

- indemnités de servitude ;
- indemnités de risque ;
- indemnités de charges spéciales
- indemnités d'opération ;
- primes d'encouragement ;
- primes de fonction ;
- primes de rendement ;
- primes de fidélité.
- Facilités de consommation d'eau et électricité

☺ Indemnités de logement :

L'indemnité de logement allouée au personnel du Service National de Renseignement est fixée par le Décret n°100/295 du 04 Octobre 2006 comme suit :

- 150 000 FBU pour Administrateurs mariés n'ayant pas encore bénéficié des facilités dans le cadre de la politique nationale de logement ;
- 100 000 FBU pour Administrateurs ayant bénéficié des facilités dans le cadre de la politique nationale de logement ;
- 100 000 FBU pour Administrateurs célibataires n'ayant pas encore bénéficié des facilités dans le cadre de la politique nationale de logement ;
- 80 000 FBU pour Officiers de Renseignement mariés n'ayant pas encore bénéficié des facilités dans le cadre de la politique nationale de logement ;
- 50 000 FBU pour Officiers de Renseignement ayant bénéficié des facilités dans le cadre de la politique nationale de logement ;
- 50 000 FBU pour Officiers de renseignement célibataires n'ayant pas encore bénéficié des facilités dans le cadre de la politique nationale de logement ;
- 50 000 FBU pour Inspecteurs de Renseignement mariés n'ayant pas encore bénéficié des facilités dans le cadre de la politique nationale de logement ;

- 30 000 FBU pour Inspecteurs de Renseignement ayant bénéficié des facilités dans le cadre de la politique nationale de logement ;
- 30 000 FBU pour Inspecteurs de Renseignement célibataires n'ayant pas encore bénéficié des facilités dans le cadre de la politique nationale de logement ;

Les veuves ou veufs, les enfants mineurs ou assimilés d'un membre du personnel, décédé étant au service actif, ont droit, jusqu'à l'âge statutaire présumé de retraite de l'intéressé, aux indemnités de logement dans les proportions suivantes :

- Administrateurs : 100 000 FBU
- Officiers de Renseignement : 50 000 FBU
- Inspecteurs de Renseignement : 30 000 FBU

Les sous-contrats ont droit aux indemnités de logement selon les normes du statut général de la Fonction Publique.

☺. Facilités de consommation d'eau et électricité :

Les consommations en eau et électricité octroyées mensuellement au personnel sous- statut du SNR sont valorisées et fixées par le décret n° 100/274 du 27 septembre 2007 comme suit :

- Administrateurs : 46 000 FBU
- Officier de Renseignement : 26 000 FBU
- Inspecteur de Renseignement : 12 000 FBU

La facilité est accordée aux Sous Statuts en activité, en captivité, aux retraités, aux conjoints des membres du personnel décédés en activité ou en retraite ainsi qu'à leurs orphelins vivant sous le toit familial jusqu'à l'âge légal de leur majorité.

☺. Assurance- maladie

Le personnel du SNR bénéficie d'une assurance-maladie dans les conditions équivalentes à celles des autres corps de défense et de sécurité. Il est affilié à la Mutuelle de la Fonction Publique. Le SNR supporte la part non couverte par la Mutuelle de la Fonction Publique ou un autre organisme de sécurité sociale. En cas de retraite ou de décès, le membre du personnel du SNR ou ses ayants droit continuent à bénéficier de ce traitement dans les conditions reconnues aux membres des autres corps de défense et de sécurité.

☺. Autres primes et indemnités

Le décret n°100/296 du 04 Octobre 2006 octroie certaines primes et indemnités au personnel du SNR comme suit :

- il est octroyé à tout le personnel du SNR une indemnité de servitude de 15% du traitement d'activité ;
- une indemnité journalière de risque est accordée au personnel du SNR dans l'ordre suivant :
  - ♪.1 000 FBU pour les Administrateurs ;
  - ♪.8 00 FBU pour les Officiers de Renseignement ;
  - ♪.6 00 FBU pour les Inspecteurs de Renseignement ;
  - ♪.5 00 FBU pour les sous-contrats.

- une indemnité mensuelle permanente d'opération équivalente à 15% du traitement d'activité est accordée à tout le personnel du SNR.
- Il est octroyé une indemnité mensuelle de fonction pour les catégories suivantes :
  - ♪. Les directeurs et ceux qui en ont le rang : 25 000 FBU
  - ♪. Les Chefs de service : 20 000 FBU.
- une prime d'encouragement de 20% du traitement d'activité est accordée à tout le personnel du SNR.

c) Du Statut de la Police Nationale du Burundi (PNB)

Le personnel de la Police Nationale du Burundi comprend trois catégories :
- les Officiers ;
- les Brigadiers ;
- les Agents.

☺. Traitement de base :

Traitement des Officiers PNB(FBU)		**Traitement des Brigadiers PNB (FBU)**		**Traitement des Agents PNB (FBU)**	
Grades	**Base**	**Grades**	**Base**	**Grades**	**Base**
OP3	53 102	BP3	31 639	AP3	16 113
OP2	60 673	BP2	36 160	AP2	19 252
OP1	68 245	BP1	40 682	AP1	22 395
OPP3	89 281	BPP3	46 567	APP3	25 536
OPP2	116 315	BPP2	52 452	APP2	28 677
OPP1	150 557	BPP1	59 961	APP1	31 818
OPC3	194 315	BPC3	67 470	APC3	34 959
OPC2	246 432	BPC2	87 358	APC2	38 100
OPC1	313 504	BPC1	112 044	APC1	41 241
CP	398 388				
CPP	504 486				
CPC	650 850				

Ces traitements sont fixés par les textes législatifs et réglementaires suivants :
- Décret n°100/160 du 29 Juin 2006 portant fixation de la grille barémique des traitements de base des Officiers de la Police Nationale ;
- Décret n°100/161 du 29 Juin 2006 portant fixation de la grille barémique des traitements de base des Brigadiers de la Police Nationale ;
- Décret n°100/162 du 29 Juin 2006 portant fixation de la grille barémique des traitements de base des Agents de la Police Nationale ;

Ces traitements varient suivant les catégories de la manière suivante :
- Catégorie des Officiers : de 53.102 FBU à 650.850 FBU ;
- Catégorie des Brigadiers : de 31.639 FBU à 112.044 FBU ;
- Catégorie des agents : de 16.113 FBU à 41.241 FBU.

☺ Indemnités de logement :

Par le Décret n°100/163 du 29 Juin 2006, il est octroyé une indemnité de logement de 150 000 FBU aux Officiers de Police mariés, n'ayant pas obtenu de facilités de l'Etat pour l'obtention du premier logement. Cette indemnité est fixée à 100 000 FBU pour les autres catégories d'Officiers.

Pour les Brigadiers et les Agents, le taux de l'indemnité de logement est celui prévu par le statut général des fonctionnaires.

☺ Indemnités d'opération :

Par le décret n°100/165 du 29 Juin 2006, il est accordé au personnel de la Police Nationale une indemnité d'opération de 15% du traitement de base. Cette indemnité est accordée mensuellement en période de trouble et cesse d'être due en période de paix.

☺ Indemnités de risque :

Par le décret n°100/166 du 29 Juin 2006, l'indemnité journalière de risque pour le personnel de la Police National est fixée comme suit :

- Officiers : 1 000 FBU
- Brigadiers : 8 00 FBU
- Agents : 6 00 FBU
- Personnel civil : 5 00 FBU

Cette prime est accordée en raison du caractère dangereux de leur fonction.

☺ Primes mensuelles de fonction :

Par le Décret n°100/164 du 29 Juin 2006, les primes de fonction sont octroyées mensuellement suivant le tableau ci-après :

Personnel PNB	**Prime(FBU)**
Directeur Général PNB	30 000
Directeur Général - Adjoint PNB	25 000
Inspecteur Général PNB	25 000
Coordonnateur du Service National de la Protection Civile	25 000
Conseillers au Cabinet du Ministre de l'I.S.P.	20 000
Coordonnateur - Adjoint du Service National de la Protection Civile	20 000
Inspecteur Général - Adjoint PNB	20 000
Commissaires Généraux	20 000
Commissaires Généraux – Adjoints	18 000
Recteur ISP	20 000
Directeur EBPO	20 000
Chef de Bureau et Inspecteurs Techniques PNB	18 000
Chef de Bureau - Adjoint PNB	15 000
Directeurs	15 000
Chefs de service	15 000
Commissaires Régionaux	10 000
Commissaires Provinciaux et Commandants d'Unités	9 000
Commissaires Provinciaux – Adjoints	7 000
Secrétaires centraux	5 000
Chef de Poste	5 000
Chef du charroi	5 000
Chauffeur Commandement	3 000

Les primes de fonction varient de 3.000 FBU à 30.000 FBU suivant les postes occupés.

d) Analyse comparée des statuts FDN, SNR ET PNB.

☺. Au niveau des traitements de base des Officiers FDN, PNB et des Administrateurs SNR :

Traitement de Base		
Officiers PNB	**Officiers FDN**	**Administrateur SNR**
53 102	53 102	56 658
60 673	68 245	57 722
68 245	89 281	58 786
89 281	116 335	59 850
116 315	150 557	60 914
150 557	194 315	61 978
194 315	246 432	63 042
246 432	313 504	64 106
313 504	398 388	65 170
398 388	504 486	(-)
504 486	276 891	(-)
650 850		301 511
		303 772
		306 033

En comparant les Officiers PNB et FDN, leur traitement de base est très semblable au cours de la carrière. Il existe des grades intermédiaires au niveau de la Police et leur traitement n'a pas de correspondant au niveau de la FDN.

Par rapport aux Officiers PNB et FDN, les Administrateurs SNR reçoivent un traitement de base légèrement supérieur au début de la carrière. L'évolution de ce traitement présente des paliers très rapprochés tellement que vers la fin de la carrière, l'écart de traitement entre les Officiers FDN et PNB (504 486 FBU) et les Administrateurs SNR (306 033 FBU) est très remarquable.

☺ Au niveau des primes et indemnités des Officiers PNB et FDN et des Administrateurs SNR.

- **Ressemblances :**

Libellé	**Officier FDN**	**Officier PNB**	**Administrateur SNR**
Indemnité de logement	100 000-150 000	100 000-150 000	100 000-150 000
Eau et électricité	OG : 100-120 m^3 et 360-450 KWH OSp : 75-90 m^3 et 300-306 KWH OSb : 60-75 m^3 et 240-300 KWH	ND	46 000
Soins médicaux	100%	100%	100%
Indemnité de risque	1 000 F/j	1 000 F/j	1 000 F/j
Indemnité d'opération	15%	15%	15%
Déplacement	Assuré	Assuré	Assuré

Au niveau de ces rubriques, on constate que les Officiers FDN et PNB et les Administrateurs de Renseignement sont identiquement traités, sauf pour les données non disponibles (ND).

- **Différences :**

♪. L'indemnité de fonction existe à tous les niveaux de responsabilité pour les Officiers FDN et PNB, alors qu'elle n'est accordée qu'aux Administrateurs du SNR exerçant les fonctions de Directeurs et Chefs de service;
♪. Les Officiers FDN reçoivent des indemnités de charge spéciale (5 000 – 30 000 FBU) et des primes de spécialité (3 000 – 20 000 FBU) ;
♪. Les Administrateurs SNR reçoivent des indemnités de servitude (15% du traitement) et des primes d'encouragement (20% du traitement).

☺ Au niveau du traitement de base des Sous-Officiers FDN, des Brigadiers et des Officiers SNR

Traitement de Base (FBU)		
Brigadiers	**Sous-Officiers FDN**	**Officiers SNR**
31 639	17477	46 949
36 160	31639	47 747
40 682	40682	48 545
46 567	52452	49 343
52 452	67470	50 141
59 961	87358	50 939
67 470	112044	(-)
87 358		(-)
112 044		252 301
		254 296
		256 291

En comparant les Brigadiers PNB aux Sous-Officiers FDN, les traitements de base sont semblables, sauf qu'il existe certains grades dans l'évolution des Brigadiers qu'on ne retrouve pas dans le corps des Sous-Officiers. L'évolution du traitement dans la carrière est identique.
Comparés aux Brigadiers PNB et aux Sous-Officiers FDN, les Officiers SNR ont des traitements nettement supérieurs du début (46 949 FBU) jusqu'à la fin de leur carrière (256 291FBU).

☺ Au niveau des primes et indemnités

- **Ressemblances :**

Libellé	**Brigadiers PNB**	**Sous-Officiers FDN**	**Officiers SNR**
Indemnité de logement	30 000 (FP)	30 000 (FP)	50 000
Soins médicaux	100%	100%	100%
Indemnité de risque	800 FBU/j	800 FBU/j	800 FBU/j
Indemnité d'opération	15%	15%	15%

Ces indemnités sont identiques, sauf pour le logement où les Officiers SNR ont un traitement supérieur (50 000 FBU) par rapport aux autres (30 000 FBU).

- **Différences :**

♪. Les Officiers SNR bénéficient de l'eau et de l'électricité pour un forfait de 26 000 FBU, de l'indemnité de servitude fixée à 15% du traitement et d'une prime d'encouragement fixée à 20% du traitement ;
♪. Les Sous-Officiers FDN reçoivent une prime de spécialité comprise entre 1750 FBU et 2 500 FBU ;
♪. Les Brigadiers reçoivent une indemnité de fonction

Bref, le constat est que les Officiers SNR ont une nette supériorité en matière de primes et indemnités par rapport aux Brigadiers PNB et aux Sous-Officiers FDN.

☺ Au niveau du traitement de base des Agents PNB, des Hommes de Troupe FDN et Inspecteurs SNR :

Traitement de Base		
Agents PNB	**Hommes TP**	**Inspecteurs SNR**
16 113	3 785	31 654
19 252	16 113	32 186
22 395	22 191	32 718
25 536	30 429	33 250
28 677	41 241	33 782
31 818		34 314
34 959		(-)
38 100		(-)
41 241		197 771
		199 500
		201 229

Les traitements de base des Agents PNB et des Hommes de troupe FDN est identique, à part qu'il existe des grades intermédiaires dans la carrière des Agents PNB qu'on ne retrouve pas dans la carrière des Hommes de troupe.

Comparés aux traitements des agents PNB et des Hommes de troupe, les traitements des Inspecteurs SNR sont nettement supérieurs du début (31 654 FBU) jusqu'à la fin de la carrière (201 229 FBU).

☺ **Au niveau des primes et indemnités :**

- **Ressemblances :**

Libellé	**Agents PNB**	**Hommes TP**	**Inspecteurs SNR**
Indemnité de logement	20 000 (FP)	20 000 (FP)	30 000
Soins médicaux	100%	100%	100%
Indemnité de risque	600 FBU/j	600 FBU/j	600 FBU/j

L'indemnité de logement des Inspecteurs SNR est supérieure (30 000FBU) par rapport aux autres (20 000 FBU).

- **Différences :**

♪.Les Inspecteurs SNR bénéficient de l'eau et de l'électricité pour un forfait de 12 000 FBU, de l'indemnité de servitude fixée à 15% du traitement et d'une prime d'encouragement fixée à 20% du traitement.
♪.Les Hommes de Troupe reçoivent une prime de spécialité comprise entre 1 000 et 3 750 FBU.
♪.Les Agents PNB bénéficient d'une indemnité d'opération fixée à 15% du traitement, mais cette indemnité n'est versée qu'en cas de trouble.

Il est remarquable que les Inspecteurs SNR bénéficient de plus d'avantages en primes et indemnités par rapport aux Agents PNB et aux Hommes de troupe FDN.

II.2.2. Des Statuts des personnels du cadre judiciaire.

La Cour a groupé ces statuts en deux catégories, à savoir le statut des Magistrats et le statut des Agents de l'ordre judiciaire. Le premier est régie par le Décret-loi n° 1/001 du 29 février 2000 ; il a été complété dans certaines de ses dispositions par la loi n°1/07 du 25 février 2005 régissant la Cour Suprême et la loi n°1/36 du 13 décembre 2006 portant Création de la Cour anti-corruption.

S'agissant du statut des Agents de l'ordre judiciaire, il est porté par la loi n°1/006 du 16 juin 2000.

a) Du statut des Magistrats

La Constitution de la République du Burundi en son article 159,3° indique que les Magistrats sont régis par un Statut particulier distinct de celui de la Fonction Publique. Ce statut est porté par la Loi n°1/001 du 29 février 2000.

Dans le cadre de sa mise en application, les actes réglementaires suivants ont été signés :

- Décret n°100/226 du 23 août 2006 portant fixation du barème des Magistrats ;
- Décret n°100/227 du 23 août 2006 portant fixation de l'indemnité de logement allouée aux Magistrats ;
- Décret n°100/228 du 23 août 2006 portant fixation de l'indemnité de fonction allouée aux Magistrats ;
- Décret n°100/229 du 23 août 2006 portant fixation de l'indemnité de transport alloué aux Magistrats ;
- Décret n° 100/230 du 23 août 2006 portant fixation de l'indemnité de risque allouée aux Magistrats ;
- Décret n°100/ 231 du 23 août 2006 portant fixation de l'indemnité d'encouragement allouée aux Magistrats ;
- Décret n°100/232 du 23 août 2006 portant avantages en eau et électricité alloués aux Magistrats.

Les montants y relatifs sont repris ci-après :

Barème des salaires, primes& indemnités :

Grade	Fonction	Traitement De base	IF	IL	IT	IR	PE	E&EL
G14	Juge suppléant tribunal de Résidence	33 396	0	16 698 (50%)	20 000	15 000	30 000	15 000
G13	Juge tribunal de Résidence	42 026	0	21 013 (50%)	20 000	15 000	30 000	15 000
G12	vice-président tribunal de Résidence	52 888	10 000	26 444 (50%)	20 000	15 000	30 000	15 000
G11	Président tribunal de Résidence	65 991	15 000	32 995 (50%)	20 000	15 000	30 000	15 000
G10	Juge Tribunal de Grande instance/substitut	62 618	0	31 309 (50%)	80 000	34 000	60 000	25 000
G09	Vice-président tribunal de Grande instance/1er substitut	74 579	20 000	37 289 (50%)	80 000	34 000	60 000	35 000
G08	Président tribunal de Grande instance/procureur	88 825	25 000	44 412 (50%)	80 000	34 000	60 000	35 000
G07	Conseiller à la Cour d'Appel/substitut général	110 793	30 000	55 396 (50%)	80 000	45 000	65 000	46 000
G06	vice-président à la Cour d'Appel/1er substitut général	132 956	35 000	66 478 (50%)	80 000	45 000	65 000	46 000
G05	Président de la Cour d'Appel/Proc général	158 285	45 000	79 142 (50%)	80 000	45 000	65 000	46 000
G04	Conseiller à la Cour suprême/ substitut général	196 520	50 000	150 000	80 000	50 000	70 000	56 000
G03	vice-président Cour suprême/1er substitut Général	234 059	50 000	150 000	0	50 000	70 000	56 000
G02	Président Cour suprême/Proc général de la République[12]	288 768	50 000	150 000	0	50 000	70 000	56 000
G01	Hors catégorie	409 624	50 000	150 000	50 000	50 000	70 000	56 000

IF= Indemnité de Fonction
IL= Indemnité de logement
IT= Indemnité de Transport
IR= Indemnité de Risque
PE= Prime d'encouragement
E&EL= Eau et Electricité

La carrière des Magistrats est organisée en grades allant de 14 à 01. Les grades 13 et 10 constituent des grades de recrutement.
Le Magistrat le moins gradé bénéficie d'un traitement mensuel de base de 33.396 FBU tandis que le plus gradé de l'échelle (président de la Cour suprême) reçoit un salaire de base de 288.768 FBU.

Comparé au statut des Fonctionnaires, le Décret n°100/226 du 23 août 2006 accorde aux Magistrats un barème qui affiche un écart non négligeable par rapport à celui qui est appliqué aux fonctionnaires.

[12] En vertu de l'article 2 de la Loi n°1/03 du 11 janvier 2007, le Président et le Vice-Président de la Cour Constitutionnelle ont rang et avantages de Ministre, les autres membres permanents de cette Cour ont le rang de Conseiller à la Cour Suprême.

Ainsi donc, pour un fonctionnaire recruté avec un diplôme des Humanités générales ou équivalent, le palier de recrutement est le grade I, échelon 8 de la catégorie de collaboration, avec indice 155, soit un salaire de base de 23.885 FBU tandis que pour un Magistrat de même niveau recruté au Tribunal de Résidence, le salaire de base est de 33.396FBU.
Un fonctionnaire de niveau licence ou équivalent est recruté au palier I de la catégorie de Direction, avec le grade I, échelon 5, indice 286. Son salaire de base est de 44.072 FBU. Un Magistrat de même niveau est recruté au grade 10 et perçoit un salaire de base de 62.618 FBU.

Les écarts deviennent encore plus sensibles lorsqu'il s'agit de l'octroi des primes et indemnités au personnel Magistrat et assimilés que ne bénéficient les autres fonctionnaires ou qui le sont de manière dérisoire. Il s'agit des indemnités de fonction, des indemnités de logement, Des indemnités de transport, des indemnités de risque, des primes d'encouragement et des avantages en eau et électricité nettement supérieurs aux traitements d'activités.

- **De l'indemnité de fonction**

L'indemnité de fonction est allouée aux Présidents des juridictions et leurs assimilés, aux Magistrats de la Cour suprême, ainsi qu'aux vice-présidents et leurs assimilés. Cette indemnité varie de 10.000FBU à 50.000FBU par mois et est accordé même aux Magistrats détachés et aux Cadres du ministère de la Justice qui, en ce qui les concerne, sont assimilés aux Magistrats de la Cour Suprême.

- **De l'indemnité de logement**

L'indemnité de logement est allouée aux Magistrats de la Cour suprême à raison de 150.000 FBU pour ceux n'ayant pas encore bénéficié des facilités dans le cadre de la politique nationale du logement et 100.000 FBU pour ceux qui ont déjà bénéficié de ces facilités.
Pour les autres magistrats, cette indemnité a été portée au taux mensuel de 50% du traitement de base. C'est à dire qu'elle oscille entre 16.698 FBU et 79.142 FBU.

Il est visible qu'à ce niveau, le critère d'octroi de cette indemnité n'a pas été uniforme dans la mesure où certains bénéficient d'un forfait alors que pour d'autres, l'indemnité est calculée compte tenu du traitement de base.

Les magistrats détachés auprès du Ministère de la Justice et les cadres de l'administration centrale du même Ministère sont également assimilés aux Magistrats de la Cour suprême tandis que les veuves ou veufs, les enfants mineurs du magistrat décédé étant au service actif ont droit à cette indemnité de logement jusqu'à l'âge statutaire présumée de la retraite du magistrat ou à la majorité légale.

- **De l'indemnité de transport**

Les magistrats qui ne sont pas dotés de véhicule de service bénéficient d'une indemnité de transport de 80.000 FBU pour les Magistrats de la Cour Suprême, de la Cour d'Appel et du Tribunal de Grande Instance et assimilés et 20.000 FBU pour les Magistrats des Tribunaux de Résidence. Il en est de même pour les Magistrats détachés et les cadres affectés auprès de l'Administration centrale.

- **De l'indemnité de risque**

Les Magistrats bénéficient d'une indemnité de risque évaluée à :

- Magistrats de la Cour Suprême et assimilés : 50.000 FBU
- Magistrats de la Cour d'Appel et assimilés : 45.000 FBU
- Magistrat du Tribunal de Grande Instance et assimilés : 34.000 FBU
- Magistrats du Tribunal de Résidence : 15.000 FBU

Cette indemnité qui fait partie de la rémunération est liquidé mensuellement et est aussi accordée aux Magistrats détachés au sein du Ministère de la Justice et aux cadres qui y sont affectés.

- **De l'indemnité d'encouragement**

L'indemnité d'encouragement allouée aux Magistrats a été fixée ainsi que suit :

- Magistrats de la Cour Suprême et assimilés : 70.000FBU
- Magistrats de la Cour d'Appel et assimilés : 65.000 FBU
- Magistrats du Tribunal de Grande Instance et assimilés : 60.000 FBU
- Magistrat du Tribunal de Résidence : 30.000FBU

Cette indemnité fait partie de la rémunération et est également accordée mensuellement et à terme échue aux Magistrats détachés et aux cadres affectés auprès de l'Administration centrale du Ministère de la Justice.

- **Des avantages en eau et électricité**

Des consommations en eau et électricité comptabilisées en unités physiques (m^3 pour l'eau et kwh pour l'électricité) ont été accordées aux Magistrats et à leurs ayants droit comme suit :

- Magistrats de la Cour Suprême et assimilés : 70 m^3 et 400kwh par mois correspondant à 56.000FBU
- Conjoints ou orphelins mineurs : 40m^3 et 200 kwh par mois correspondant à 30.000FBUpar mois
- Magistrats de la Cour d'Appel et assimilés : 60 m^3 et 325 kwh par mois correspondant à 46.000 FBU
- Conjoints ou orphelins mineurs : 30 m^3 et 150kwh par mois correspondant à 20.000 FBU par mois
- Magistrats du Tribunal de Grande Instance
- et assimilés : 50 m^3 et250kwh par mois
- Correspondant à 35.000FBU
- Conjoints ou orphelins mineurs : 25 m^3 et 100 kwh par mois correspondant à 15.000 FBU
- Magistrats du Tribunal de Résidence : 25 m^3 et 100 kwh par mois correspondant à 15.000 FBU
- Conjoints ou orphelins mineurs : 15 m^3 et 50 kwh par mois correspondant à 10.000FBU

- **De la prime de rendement**

Cette prime est portée par l'Ordonnance Ministérielle conjointe n°550/540/321 du 29/3/2007 et est octroyée aux Conseillers Juridiques, Avocats de l'Etat. Son montant est de 120.000FBU par mois.
Même si la défense des intérêts de l'Etat est d'une importance capitale, cette prime reste élevé par rapport à celle dont bénéficient les autres corps de l'Etat.

Par contre, les textes réglementaires d'application du statut des Magistrats ne font pas état des indemnités familiales qui devraient normalement être conformes à ceux des autres catégories de fonctionnaires.

La Cour constate que les primes et indemnités allouées aux Magistrats sont de loin supérieures à leurs salaires de base, ce qui est sans incidence sur leur pension de retraite. Bien plus, ces primes et indemnités reposent sur un caractère aléatoire.

La Cour constate en outre qu'en dehors du barème des traitements, le Décret n°100/341 du 28 novembre 2007 instaure d'autres primes et indemnités allouées aux Magistrats de la Cour anti-corruption et de son Parquet Général. Ces primes et indemnités nettes d'Impôt se présentent comme suit :

Indemnités et primes des Magistrats de la Cour anti-corruption et de son Parquet Général :

Fonction	Sal. base	IL	IR	IT	PF	PR	PE	E&EL	Total
Président Cour anti-corruption &Procureur Général	234.059	400 000	200 000	0	300 000	250 000	200 000	56000	1.640.000
Vice-président & 1er Substitut Général	196.520	400 000	100 000	0	250 000	200 000	150 000	56000	1.352.520
Conseillers & Substituts Généraux	196.520	400 000	0	100 000	250 000	200 000	150 000	56000	1.352.520
Secrétaire général	158.285	400 000	0	0	150 000	100 000	50 000	46000	904.285

Légende :
IL : Indemnité de logement
IR : Indemnité de représentation
IT : Indemnité de transport
PF : Prime de fonction
PR : Prime de rendement
PE : Prime d'encouragement
E& EL : Eau et électricité

Le président de la Cour anti-corruption et le Procureur Général près cette Cour perçoivent une Indemnité de logement de 400.000 FBU, une indemnité de représentation de 200.000 FBU,

une prime de fonction de 300.000 FBU, une prime de rendement de 200.000FBU et des avantages en eau et électricité équivalent à ceux des Magistrats de la Cour Suprême.

L'article 21 de la loi n°1/12 du 18 avril 2006 portant Mesures de Prévention et de Répression de la Corruption et des Infractions connexes dispose que « outre les indemnités et primes dont les montants sont déterminés par décret, les Magistrats de la Cour et ceux du Parquet Général bénéficient d'une indemnité de fonction spéciale inhérente à leurs charges.

Le vice- Président de la Cour et le Premier Substitut Général reçoivent une indemnité de logement de 400.000FBU, une indemnité de représentation de 100.000FBU, une prime de fonction de 250.000 FBU, une prime de rendement de 250.000 FBU et une prime d'encouragement de 150.000FBU et des avantages en eau et électricité équivalents à ceux des Magistrats de la Cour Suprême.

Les conseillers à la Cour anti-corruption ont une indemnité de logement de 400.000 FBU, une indemnité de transport de 100.000 FBU, une prime de fonction de 250.000 FBU, une prime de rendement de 200.000 FBU, une prime d'encouragement de 150.000 FBU et des avantages en eau et électricité équivalents à ceux des Magistrats de la Cour Suprême.
Le secrétaire général perçoit une indemnité de logement de 400.000 FBU, une indemnité de fonction de 150.000 FBU, une prime de rendement de 100.000 FBU, une prime d'encouragement de 50.000 FBU et des avantages en eau et électricité équivalent à ceux du président de la Cour d'Appel.

A l' analyse de l'article 20 de la loi n°1/12 du 18 avril 2006 portant mesures de prévention et de répression de la corruption et des infractions connexes, le Président de la Cour anti-corruption et les conseillers prennent le rang et le statut applicables respectivement à un vice-président et aux conseillers de la Cour Suprême tandis que le Procureur Général et les Substituts Généraux près la Cour prennent le rang et le statut applicables respectivement à un premier Substitut Général et aux Substituts Généraux près la Cour Suprême. Le Secrétaire Général quant à lui, prend le rang et le statut du Président de la Cour d'Appel.

C'est-à-dire qu'à côté de toutes les primes et indemnités décrites ci-dessus, chaque Magistrat de la Cour anti-corruption et de son Parquet Général bénéficie d'un traitement mensuel équivalent à son grade statutaire. Ainsi donc, le revenu mensuel du Président de la Cour anti-corruption et du Procureur Général près la même Cour est de 1.640.0000 FBU, celui du vice-Président, du premier Substitut Général et des conseillers est de 1.352.520 FBU tandis que celui du Secrétaire Général est de 904.285 FBU alors que seuls les salaires de base sont imposables.

La situation devient donc paradoxale lorsque des avantages en matière de primes et indemnités sont accordés aux Magistrats de la Cour anti-corruption et de son Parquet Général plus qu'ils ne le sont pour les Magistrats de la Cour suprême et du Parquet Général de la République dont ils relèvent.

L'octroi de ces avantages ne devait pas passer outre la hiérarchie des Juridictions d'autant plus que les arrêts qui seront rendus par la Cour anti-corruption devront nécessairement être instruit en appel ou en cassation par les Magistrats de la Cour Suprême. La logique serait que l'octroi des avantages respecte l'ordre hiérarchique des juridictions.

De même, la Cour Suprême connaît au premier degré des infractions relatives à la corruption lorsqu'elles sont commises par des personnalités justiciables devant elle.
Par ailleurs, certaines autorités judicaires ont le rang et les avantages de Ministre.
Il s'agit du :

- Président de la Cour suprême ;
- Procureur Général de la République ;
- Président de la Cour constitutionnelle ;
- Vice-président de la Cour Constitutionnelle.

Si les Magistrats permanents de la Cour Constitutionnelle ont le rang de conseillers à la Cour suprême, autant le Vice-président de la Cour suprême devrait avoir le même rang et les mêmes avantages que le Vice-président de la Cour Constitutionnelle, ce qui n'est pas le cas.
Aussi, ces avantages ne devraient être liés qu'à la question de protocole uniquement et non de paiement d'indemnités à la fois sur le budget de l'organisation judiciaire et sur la ligne budgétaire des traitements et indemnités du personnel politique ouverte à la Présidence de la République.

b) Du statut des Agents de l'ordre judiciaire

Le statut des Agents de l'ordre judiciaire est porté par la loi n°1/006 du 16 juin 2000 en application de l'article 159,3° de la Constitution. L'article 33 de la loi précitée dispose que « l'Agent de l'ordre judiciaire a droit, après service rendu, à une rémunération comportant le traitement, les allocations familiales et les primes particulières. Le traitement initial afférent à chaque grade est déterminé par décret ».

Bien plus, l'article 37 de la même loi précise que « l'Agent de l'ordre judiciaire peut bénéficier, en plus de son traitement et des allocations familiales, d'avantages à caractère pécuniaire, sous forme de primes et indemnités (…). La liste des primes et indemnités ainsi que les conditions et les limites de leur octroi, sont fixées par ordonnance conjointe du Ministre des finances et du Ministre de la Justice ».

En outre, l'article 89 de cette loi dispose qu' « En attendant l'élaboration d'un barème propre aux Agents de l'Ordre Judicaire,le calcul de leur traitement ou de la régularisation de leur traitement continue à se faire conformément à la grille indiciaire et à la grille de transposition du statut des fonctionnaires ».

La Cour a constaté que depuis la promulgation de cette loi, il n' y a jamais eu de Décret d'accompagnement portant fixation de traitement des Agents de l'ordre judiciaire, ce qui fait que ce personnel reste toujours régi par le Statut des Fonctionnaires en matière de traitements.

Toutefois, les Agents de l'ordre judiciaire bénéficient de quelques primes et indemnités qui sont reprises ci-après :

- **De la prime de fonction :**

Elle est portée par l'Ordonnance Ministérielle n°550/540/045 du 16/01/2003 et est octroyée à certains Agents de l'ordre judiciaire de la manière qui suit :

- 2.500 FBU pour tous les Agents de l'Ordre Judiciaire occupant la Fonction de Greffier auprès des Juridictions de base ;

- 5.000 FBU pour les Greffiers titulaires, secrétaires titulaires auprès des juridictions supérieures et Agents de l'ordre judicaire occupant la fonction de secrétaire dans les services de l'administration centrale du Ministère de la Justice ;
- 7.500 FBU pour les Agents de l'ordre judiciaire, chefs de service dans l'administration centrale.

➢ **Des indemnités de charge :**

L'ordonnance Ministérielle n°550/540/699 du 27/9/2001 octroie une indemnité mensuelle de charge aux agents Plantons et Chauffeurs du Ministère de la Justice comme suit :

- 14.000 FBU par mois pour les chauffeurs ;
- 12.500 FBU par mois pour les plantons.

➢ **De la prime d'encouragement :**

L'Ordonnance Ministérielle n°550/540/694 du 27/9/2001 octroie une prime mensuelle d'encouragement à tous les Agents de l'ordre judiciaire à partir du 1er janvier 2002 de :

- 20.000 FBU tous les Agents de l'ordre judiciaire oeuvrant dans les juridictions ;
- 20.000 FBU pour les Agents de l'ordre judicaire détachés auprès de l'administration centrale du Ministère.

La Cour constate que malgré la non application du statut des Agents de l'ordre judiciaire, le personnel de cette catégorie bénéficie d'un salaire un peu plus élevé que celui des autres fonctionnaires de même échelon régis par le statut de la Fonction Publique à cause des primes ci-dessus mentionnées.

Toutefois, le statut des Agents de l'Ordre Judiciaire est un statut sui generis. Il eut été indispensable de l'harmoniser par un Décret modificatif en prenant le salaire de base auquel il fallait ajouter les différentes primes et indemnités. Cela n'aurait entraîné aucun impact budgétaire.

II.2.3. Des statuts particuliers des Conseillers aux Cabinets des Ministres

Les Conseillers aux Cabinets des Ministres sont normalement régis par le statut des Fonctionnaires, exception faite du Ministère de la Justice où la plupart sont des Magistrats de carrière détachés auprès de l'Administration centrale, mais évoluant dans leur corps d'origine.

Cependant, l'article 4 du Décret n°100/103 du 17 novembre 2005 portant Organisation et Fonctionnement du Ministère de la Bonne Gouvernance, de l'Inspection Générale de l'Etat et de l'Administration locale déroge au statut Général des Fonctionnaires en accordant aux Conseillers du même Ministère les avantages des Inspecteurs principaux de l'Inspection Générale de l'Etat. Ces avantages sont les suivants :

- Indemnité mensuelle nette de base : 537.885 FBU ;
- Indemnité de logement : forfait de 300.000FBU ;
- Indemnité de déplacement : 20% de l'indemnité de base, pour autant qu'ils ne disposent pas de véhicule de fonction ou de service
- Prime de risque : 30% de l'indemnité de base.
- Allocations familiales : Conformément à la législation en vigueur.

Cette disposition crée des inégalités de traitements à l'endroit des Cadres de l'Etat exerçant les mêmes fonctions, ce qui est contraire à l'article 57 de la Constitution qui dispose : « A compétence égale, toute personne a droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal ». Par ailleurs, les Conseillers du Ministre de la Bonne Gouvernance, de l'Inspection Générale de l'Etat et de l'Administration Locale sont nommés par Décret lorsque les autres sont nommés par Ordonnances ministérielles.

La Cour propose qu'il y ait un statut commun de tous les Conseillers aux Cabinets des Ministres.

II.2.4. Des Statuts des Institutions de contrôle et de la Brigade spéciale anti-corruption.

Dans l'optique de promouvoir une Administration Publique intègre, efficace, transparente et ainsi éviter la mauvaise gestion des biens publics qui mine le pays, il a été créé une Cour des comptes, suivi plus tard par la création d'une Inspection Générale de l'Etat et d'une Brigade Spéciale anti-corruption. Ces corps de contrôle et de répression ont été créés par :

- La loi n°1/002 du 31 mars 2004 portant Création, missions, Organisation et Fonctionnement de la Cour des Comptes ;
- Le Décret n°100/277 du 27 septembre 2006 portant Création, Organisation et Fonctionnement de l'Inspection Générale de l'Etat ;
- Le Décret n°100/277 du 27 septembre 2006 portant Création, Organisation et Fonctionnement de la Brigade Spéciale anti- corruption.

Au regard des statuts, la Cour des Comptes est une Institution Supérieure de Contrôle instituée par la Constitution et organisée par une Loi. Les Magistrats de la Cour exercent un mandat et leur rémunération est statique malgré le système de notation dont ils font objet.

L' Inspection Générale de l'Etat est une institution supérieure de contrôle à caractère administratif ; sa création, son organisation et son fonctionnement sont portés par un Décret, de même que la Brigade spéciale anti-corruption qui est un corps de police chargé de procéder à la recherche des auteurs présumés des infractions de corruption et des infractions connexes. Ces deux services dont le premier est une entité déconcentrée et le second, une administration personnalisée de l'Etat sont dotés d'un personnel qui fait carrière.

La Cour a constaté à ce titre que la Brigade spéciale anti-corruption ne respecte pas le Cadre organique des Administrations Personnalisées de l'Etat parce que n'ayant pas de Conseil d'administration, ni de statut du personnel fixé par ce dernier.

Les situations pécuniaires des personnels de ces trois entités sont déterminées suivant qu'on est Magistrat, Inspecteur, cadre ou membre du personnel d'appui.
Ces Institutions de promotion de la Bonne Gouvernance sont pourtant traitées de manière inéquitable et la Cour des comptes est placée au dernier rang bien que ses membres soient sous mandat.

a) Des traitements des Magistrats de la Cour des comptes, Inspecteurs ou cadres de l'Inspection Générale de l'Etat et de la Brigade Spéciale anti- corruption.

Les barèmes des salaires, traitements et indemnités alloués à ces corps se présentent comme suit :

Service	Fonction	Indemnité Forfaitaire	IL	IR	ID	IF	PE	PR	BT	NAP
Cour des Comptes										
	Président	700000	300 000	150 000	0	0	0	0	0	1 216 800
	vice-président	600000	300 000	100 000	0	0	0	0	0	1 058 400
	Commissaire du droit	500000	200 000	0	0	0	0	0	0	752 000
	Président de chambre	450000	150 000	0	100 000	0	0	0	0	731 100
	Conseiller à la Cour	400000	150 000	0	50 000	0	0	0	0	627 900
IGE										
	Inspecteur Général	922 500	300 000	0	0	0	0	276 750	92 250	1 591 500
	Inspecteur principal	537 885	300 000	0	107 577	0	0	161 365	53 788	1 053 038
	Inspecteur	345 577	300 000	0	69 115	0	0	103 673	34 557	852 922
Brigade anti-corruption										
	Commissaire Général	700 000	300 000	98 000	0	105 000	49 000	210 000	0	1 462 000
	Commissaire Général-Adjoint	650 000	300 000	91 000	0	97 500	45 000	195 000	0	1 378 500
	Directeur financier &logistique	550 000	300 000	66 000	0	66 000	33 000	165 000	0	1 180 000
	Directeur affaires juridiques & administratives	550 000	300 000	66 000	0	66 000	33 000	165 000	0	1 180 000
	Commissaire de région	450 000	300 000	0	0	51 750	22 500	135 000	0	959 250
	Officier	400 000	300 000	0		46 000	20 000	120 000	0	886 000

Le tableau ci-dessus indique que les traitements de base alloués aux Inspecteurs de l'Etat et aux commissaires, officiers et cadres de la Brigade spéciale anti-corruption sont de loin supérieurs aux indemnités accordées en allocation unique aux Magistrats de la Cour des comptes, encore que tous n'ont aucune ressemblance avec les barèmes portés par le statut des fonctionnaires :

- La rémunération forfaitaire[13] accordée au Président de la Cour des comptes, indemnités et primes comprises est de 1.216.800FBU au moment où l'Inspecteur Général de l'Etat bénéficie d'un traitement net d'impôt de 1.591.500 FBU tandis que le Commissaire Général de la Brigade Spéciale anti-Corruption perçoit un salaire net d'impôt de 1.462.000 FBU. Ces salaires peuvent être comparés à celui du Président de la Cour anti-corruption et du Procureur Général près la même Cour qui est de 1.640.000FBU.

[13] La loi n°1/017 du 12 mai 2005 portant statut des Magistrats de la Cour des Comptes dispose que ces derniers exercent un mandat et non une carrière. La même loi leur confère le bénéfice d'une indemnité de fonction non imposable.

- Le Vice-Président de la Cour des comptes bénéficie d'une indemnité forfaitaire de 1.058.400 FBU au moment où le Commissaire Général Adjoint perçoit un salaire de 1.378.500 FBU. Ces salaires peuvent également être comparés à celui du Vice-Président de la Cour anti-corruption et du premier Substitut Général près cette Cour qui est de 1.352.520 FBU.

- Un Président de Chambre à la Cour des comptes bénéficie d'une indemnité forfaitaire de 731.100 FBU au moment où un Inspecteur principal reçoit 1.053.038 FBU. Du même coup, un Commissaire de région a un salaire de 959.250 FBU non imposable.

- Un Conseiller à la Cour des Comptes perçoit une indemnité forfaitaire de 627.900 FBU au moment où un Inspecteur de l'Etat bénéficie d'un salaire mensuel net d'impôt de 852.922 FBU tandis qu'un Officier de la Brigade Spéciale anti-corruption perçoit un salaire non imposé de 886.000 FBU. Ces salaires sont également comparables à celui des Conseillers de la Cour anti-corruption et des Substituts Généraux près cette Cour qui est de 1.352.520 FBU.

- Les Inspecteurs de l'Etat autant que les policiers de la Brigade Spéciale anti-corruption avancent de 1,2 ou 3 échelons suivant qu'ils ont été notés « Bon », « Très bon » ou « Elite » et la valeur d'un échelon équivaut à 3% d'augmentation, calculé en fonction du traitement de base. Ces avancements de grades et d'échelons n'existent pas à la Cour des Comptes.

Ces rémunérations sont composées essentiellement des indemnités forfaitaires de base, auxquelles s'ajoutent les indemnités de logement (IL), les indemnités de représentation (IR), les indemnités de déplacement (ID) pour le personnel non doté de véhicules de fonction, les indemnités de fonction (IF), les primes d'encouragement (PE), les primes de risque (PR) et les bonifications de titres calculées de 10% à 20% pour les Inspecteurs de l'Etat.

Les Décrets n°100/095 du 22 février 2007 portant fixation du barème des traitements alloués à l'Inspecteur Général de l'Etat, aux Inspecteurs principaux et aux Inspecteurs de l'Etat et n°100/116 du 13 mars 2007 portant fixation des barèmes des traitements alloués aux Cadres de la Brigade Spéciale anti- corruption disposent en leurs articles 1 et 2 que leurs traitements ne sont pas imposables, ce qui viole l'article 70, alinéa 3 de la Constitution.

La Cour constate que le caractère de non imposition devrait résulter d'une loi pour se conformer à l'article 70 de la Constitution et pour autant que l'article 2 de la loi n°1/006 du 30 avril 2004 repris par le Code Général des Impôts classe parmi les revenus imposables « les rémunérations des personnes rétribuées par un tiers sans être liées par un contrat d'entreprise comprenant notamment les traitements,les salaires,les émoluments,les indemnités qui ne représentent pas le remboursement des dépenses professionnelles effectives, les gratifications,primes et toutes autres rétributions fixes ou variables,quelle que soit leur qualification ».

Aussi, dans le cadre de la promotion de la Bonne Gouvernance, ceux qui gagnent beaucoup devraient être plus redevables que n'importe quel autre agent de l'Etat.

b) Des traitements, primes et indemnités alloués au personnel d'appui.

Le personnel d'appui est conçu de différentes façons selon qu'il s'agit de la Cour des comptes ou de ces autres institutions dépendantes du Ministère de la Bonne Gouvernance, de l'Inspection Générale de l'Etat et des collectivités locales.

- **Personnel d'appui de la Cour des comptes**

Pour la Cour des comptes, le personnel d'appui se répartit en trois catégories composées de cadres de Direction, de cadres de collaboration et des agents d'exécution avec des profils appropriés. Le tableau suivant montre leur cadre organique et les salaires correspondants :

Catégorie	Profil	Formation	Salaire de base	prime	IF	IL	ind.ch spéciale	IT	NAP
1. **Direction**	Greffier en chef	universitaire	230 000	50 000	40 000	100 000	85 000	40 000	472 503
	Assistant de Direction	universitaire	149 500	0	20 000	75 000	25 000	25 000	253 882
	SAF	universitaire	161 699	0	20 000	75 000	0	25 000	232 350
	SAEC	universitaire	152 490	0	20 000	75 000	0	25 000	237 958
	SBA	universitaire	161 699	0	20 000	75 000	0	25 000	216 333
2. **Collaborat.**	Greffiers	universitaire	158 589	0	0	75 000	0	25 000	211 792
3. **Exécution**									
	Huissiers	A2	80 500	0	0	40 000	0	10 000	129 586
3,1. Agents de maîtrise	Secrétaire de Direction	A2	152 490	0	10 000	50 000	10 000	10 000	192 440
	Secrétaire	A2	87 068	0	0	40 000	5 000	5 000	130 482
	Chauffeurs	Primaire	29 900	5 000	0	20 000	0	5 000	64 323
3,2. Autres agents d'exécution	Plantons	Primaire	28 750	0	0	20 000	0	5 000	53 750
	Sentinelles	Primaire	28 750	0	0	20 000	0	5 000	53 750
	Jardinier	Primaire	28 750	0	0	20 000	0	5 000	53 750

Les traitements de base du personnel d'appui de la Cour des comptes varient suivant les catégories, le niveau de formation et l'ancienneté. Ils oscillent entre 28.750 FBU et 230.000 FBU.

Certains membres bénéficient en outre d'une prime (50.000 FBU pour le Greffier en chef et 5000 FBU pour les chauffeurs), d'une indemnité de fonction pour le personnel ayant des responsabilités (10.000FBU à 50.000 FBU), d'une indemnité de logement variant entre 20.000FBU et 100.000FBU,d'une indemnité de transport allant de 5.000 FBU à 40.000 FBU,d'une indemnité de charge spéciale pour le Greffier en chef, l'assistant de Direction,les secrétaires et les chauffeurs attachés à la Direction qui varie de 5000 FBU à 85.000FBU ainsi que des indemnités familiales calculés conformément à la réglementation en vigueur.

- **Personnel d'appui de l'Inspection Générale de l'Etat et de la brigade Spéciale anti-corruption**

Le personnel d'appui de l'Inspection Générale de l'Etat et de la Brigade Spéciale anti-corruption est composé des secrétaires de Direction, des Agents supérieurs (Dactylographes, Agents de maintenance, etc.), des chauffeurs, plantons, sentinelles, balayeurs et jardiniers.

Les salaires du personnel d'appui de ces Administrations personnalisées sont repris dans le tableau qui suit :

INSTITUTION	FONCTION	Salaire de base	ID	IL	PR	NET
	Secrétaires de Direction	151 061	30.212	37.776	30.212	249.261
	Agents supérieurs	132 879	26.576	33.219	26.576	219.250
	Chauffeurs	90 636	18.127	22.659	18.127	149.549
	plantons	60 152	12.030	15.038	12.030	99.250
IGE	Sentinelle/balayeur /jardinier	60 152	12.030	15.038	12.030	99.250
	Secrétaires de Direction	151 061	30.212	37.776	30.212	249.261
	Agents supérieurs (dactylographe, agent de maintenance, etc.)	132 879	26.576	33.219	26.576	219.250
	Chauffeurs	90 636	18.127	22.659	18.127	149.549
	Plantons	60 152	12.030	15.038	12.030	99.250
Brigade anti-corruption	Sentinelles/balayeur /jardinier	60 152	12.030	15.038	12.030	99.250

Les salaires du personnel d'appui de l'Inspection Générale de l'Etat et de la Brigade Spéciale anti-corruption ne sont pas imposables et varient de 99.250 FBU à 249.261 FBU par mois.
Ces salaires sont composés des salaires de base, des indemnités de déplacement calculées à 20% du salaire de base, des indemnités de logement représentant 25 % du salaire de base et des primes de risque de 20% du traitement de base.
Les allocations familiales sont accordées conformément à la législation en vigueur.

Au regard des salaires alloués au personnel de même niveau de formation et de même rang, tant à la Cour des comptes, à l'Inspection Générale de l'Etat qu'à la Brigade Spéciale anti-corruption, des écarts sont remarquables :
Une secrétaire de direction de la Cour des comptes reçoit un salaire de 192.440 FBU lorsque son collègue de l'Inspection Générale de l'Etat ou de la Brigade Spéciale anti-corruption a un salaire de 249.261 FBU.

Un dactylographe de l'Inspection Générale de l'Etat ou de la Brigade Spéciale anti-corruption a un salaire net d'impôt de 219.250 FBU lorsqu'un secrétaire de la Cour des comptes reçoit un net à payer de 130.482 FBU. C'est-à-dire que le salaire d'un secrétaire de ces entités représente 3,6 et 2,14 fois plus que le salaire d'un médecin spécialiste ayant un Doctorat d'Etat rémunéré par la Fonction publique (60.715 FBU).

Un chauffeur de l'Inspection Générale de l'Etat est rémunéré à concurrence de 149.250 FBU, soit le double du salaire d'un chauffeur de la Cour des comptes (64.323 FBU). Ce salaire est le triple du traitement de base d'un ingénieur civil rémunéré par la Fonction Publique (49.620 FBU).

Un planton ou un jardinier engagé à l'inspection Générale de l'Etat ou à la Brigade spéciale anti-corruption perçoit un salaire net d'impôt de 99.250 FBU lorsque celui de son collègue de la Cour des comptes est de 53.750 FBU.

Le salaire d'un jardinier au sein de ces institutions est supérieur à celui d'un médecin spécialiste rémunéré par la Fonction Publique (66.263 FBU) avant l'application de la mesure d'augmentation des salaires des fonctionnaires de 34% prise le 1er mai 2007.

Le caractère de non imposition des salaires du personnel d'appui de l'Inspection Générale de l'Etat et de la Brigade Spéciale anti-corruption n'est également pas justifié au regard du Code Général des Impôts et crée des inégalités de traitement du personnel de même rang.

c) Du caractère de non imposition des salaires

L'article 70, alinéa 3 de la Constitution dispose que « tous les citoyens sont égaux devant les charges publiques. Il ne peut être établi d'exonération que par la loi ».

L'article 159,5° de la Constitution précise que la définition de l'assiette et du taux des impôts et taxes est du ressort de la loi.

L'article 77 du Code Général des Impôts dispose en outre que sont redevables de l'impôt professionnel, les personnes physiques (...) qui bénéficient au Burundi des revenus mentionnés à l'article 27, en l'occurrence les rémunérations.

Par ailleurs, l'article 2 de la loi n°1/006 du 30 avril 2004 repris par le Code Général des Impôts classe parmi les revenus imposables « les rémunérations des personnes rétribuées par un tiers sans être liées par un contrat d'entreprise comprenant notamment les traitements, les salaires, les émoluments, les indemnités qui ne représentent pas les remboursements des dépenses professionnelles effectives, les gratifications, primes et toutes autres rétributions fixes ou variables quelle que soit leur qualification ».

Les Décrets et Ordonnances portant la non imposition de certains salaires, primes et indemnités violent donc la Loi en ce sens qu'ils accordent des privilèges à certaines catégories de travailleurs, notamment :

- les Magistrats de la Cour anti-corruption et de son Parquet Général;
- les membres de la Brigade Spéciale anti-corruption (Commissaires, Officiers et Cadres) ;
- les membres de l'Inspection Générale de l'Etat (Inspecteur Général, Inspecteurs Principaux et Inspecteurs de l'Etat) ;
- les Conseillers au Cabinet du Ministre de la Bonne Gouvernance, de l'Inspection Générale de l'Etat et des Collectivités Locales ;
- le Personnel d'appui de l'Inspection Générale de l'Etat ;
- le Personnel d'appui de la Brigade Spéciale anti-corruption ;
- le Personnel d'appui du Ministère de la Bonne Gouvernance, de l'Inspection Générale de l'Etat et des Collectivités Locales[14].

[14] L' Ordonnance Ministérielle n°214/540/1064 du 9 novembre 2007 portant fixation du barème des salaires et octroie des primes et indemnités au personnel d'appui du Cabinet du Ministère à la Présidence chargée de la Bonne Gouvernance, de l'Inspection Générale de l'Etat et des Collectivités Locales a été signée conjointement par le Ministre de Tutelle et la Ministre des Finances.

Contrairement au personnel d'appui de la Cour des Comptes dont les rémunérations sont imposées conformément à la loi, celles du personnel d'appui de l'Inspection Générale de l'Etat, de la Brigade Spéciale anti-corruption et du Ministère de la Bonne Gouvernance, de l'Inspection Générale de l'Etat et des Collectivités Locales ne le sont pas.

La Cour constate donc que la détermination des redevables d'impôt et la fixation de son assiette étant du ressort de la loi, il est normal que l'exemption devrait suivre la même voie.

II.2.5. Des Statuts des Administrations Personnalisées de l'Etat (APE) et des Etablissements Publics Administratifs (EPA)

a) Du cadre légal

L'article 1 du Décret-loi n°1/024 du 13 juillet 1989 portant cadre organique des Administrations Personnalisées de l'Etat dispose que « lorsque l'activité d'un service présente un caractère technique tel que ce service ne puisse se conformer aux procédures de la comptabilité publique de l'Etat tout en assurant ses prestations de manière régulière et continue, le Gouvernement peut ériger ce service en une Administration Personnalisée ».
L'Administration Personnalisée se définit donc comme étant un service public dotée de la personnalité juridique, mais dont l'organe responsable est placé sous l'autorité directe d'un Ministre.

Au sens de l'article 4 du Décret-loi précité, les Administrations Personnalisées sont créées par décret présidentiel pris sur proposition du Ministre appelé à exercer son autorité sur ce service. Toute Administration Personnalisée doit également être investie d'un Conseil d'administration qui en assure la gestion et la coordination des activités. Celui-ci adopte également le règlement d'ordre intérieur du service, le projet de statut du personnel et le règlement comptable. Il existe cependant de nombreuses Administrations Personnalisées de l'Etat qui fonctionnent en dehors du cadre légal parce que n'étant pas dotées de Conseil d'Administration. La fixation des Traitements devient alors une affaire du Gouvernement ou tout simplement, une simple décision de la Direction.

Le problème est qu'en dehors des difficultés de fonctionnement des Conseils d'Administration, il y a confusion des Administrations Personnalisées de l'Etat et des Etablissements Publics Administratifs. Ces derniers sont des services publics dotés de la personnalité juridique, d'un patrimoine propre et d'une autonomie financière, mais dont l'organe responsable est placé sous la Tutelle d'un Ministre alors que les premières sont placées sous l'autorité directe d'un Ministre.

D'après l'article 24 du Décret- loi portant Cadre organique des Administrations Personnalisées de l'Etat, les autorités concernées doivent veiller en ce qui concerne les services fonctionnant avec dotations budgétaires de l'Etat, « à ce que la grille des rémunérations soit, pour des emplois de niveau comparables, aussi proche que possible de celle de la Fonction Publique ».

Cette disposition devrait aussi être valable pour les Etablissements Publics Administratifs et les autres services avec autonomie de gestion fonctionnant avec les subsides de l'Etat.

Au 31 décembre 2007, cette Ordonnance n'avait pas encore été appliquée par le Ministère de la Fonction Publique qui estime qu'elle viole le Statut Général des Fonctionnaires.

Des écarts de traitements et de rémunérations sont cependant constatés dans les Administrations Personnalisées de l'Etat et dans les Etablissements Publics Administratifs, non seulement par comparaison à ceux de la Fonction publique, mais également entre eux comme il sera relevé dans les secteurs dont les subsides émargeaient sur le budget de l'Etat en 2006 et en 2007.

b) Des statuts des Administrations Personnalisées du secteur de la Justice

Les Administrations personnalisées relevant du Ministère de la Justice et Garde des Sceaux sont :

- La Direction Générale des Affaires pénitentiaires
- La Direction des Titres fonciers
- Le Service National de Législation
- Le Centre d'Etudes et de Documentation Juridique.

Une autre APE dénommée « Centre de Formation Professionnelle de la Justice » a été créée par Décret n°100/172 du 08 décembre 2003, mais celle-ci n'a jamais été fonctionnelle.

1°. De la Direction Générale des Affaires Pénitentiaires

La Direction Générale des Affaires pénitentiaires est une Administration personnalisée de l'Etat dont les statuts ont été modifiés par Décret n°100/071 du 14 mai 1990. Plus tard, elle devait se soumette au cadre légal des Administrations Personnalisées de l'Etat tel que défini par le décret-loi n°1/024 du 13 juillet 1989.

Le 26 septembre 2007, le Conseil d'Administration a adopté le statut du personnel qui lui confère les catégories, échelons et grades suivants :

CATEGORIES	ECHELEONS	GRADES
I.MANOEUVRES	1 à 10	CI, 1 à CI, 10
II.TRAVAILLEURS SEMI-QUALIFIES	1 à 10	CII, 1 à CII, 10
III.TRAVAILLEURS QUALIFIES	1à10	CIII, 1 à CIII, 10
IV.TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIES	1à10	CIV, 1 à CIV, 10
V.AGENTS DE MAITRISE ET ASSIMILES	1à10	CV, 1 à CV, 10
VI.CADRES	1à10	CVI, 1 à CVI ,10

Malgré l'existence de ces paliers, la grille des salaires, primes et indemnités n'a pas été approuvée en conséquence par la Ministre des Finances.

Jusqu'à ce jour, le personnel de la Direction Générale des Affaires Pénitentiaires n'a pas de barème salarial en tant qu'Administration personnalisée de l'Etat ; il est régi par de nombreux statuts pécuniaires, soit celui appliqué par la Fonction publique, soit celui de la Police Nationale pour les policiers détachés ou celui des Magistrats pour le personnel détaché de ce corps.

L'absence du statut pécuniaire constitue donc un handicap au bon fonctionnement de ce service et une source de frustrations. Il n'est pas normal par exemple que le Directeur Général ait un salaire brut de 573.318 FBU lorsqu' un directeur perçoit 665.518 FBU pour la simple raison qu'il est détaché de la Magistrature.

L'harmonie des salaires au sein de cette entité ne peut être possible que s'il y avait mise en application du statut du personnel qui a été adopté par le Conseil d'administration.

2°. De la Direction des Titres Fonciers

Par Décret n°100/065 du 09 avril 2003, il a été créé une Administration Personnalisée de l'Etat dénommée « Direction des Titres fonciers et du Cadastre National ».

Par Décret n°100/102 du 02 mars 2007, le Département des Affaires foncières et du Cadastre fut érigé en une Administration Personnalisée, relevant du Ministère des Travaux publics et de l'Equipement. Cependant, cette dernière a toujours fonctionné comme une entité déconcentrée sans accuser de subsides de la part de l'Etat et le personnel est régi jusqu'à ce jour, par le Statut de la Fonction publique.

La Cour constate qu'il s'agit d'une entorse au bon fonctionnement des APE et qu'il ne sert à rien de créer des services qui ne puissent être opérationnels conformément à la loi qui les régit.

Au niveau de la Direction des Titres fonciers, le statut du personnel a été adopté par le Conseil d'Administration et approuvé par le Ministre de la Justice et Garde des Sceaux et le Ministre des Finances le 29 juillet 2005. Ce statut confère aux bénéficiaires une grille indiciaire tout à fait identique à celle de la Fonction Publique et qui correspond au palier de recrutement comme suit :

Catégorie	Palier	Niveau de Formation	Classement		Salaire de base
	1	Certificat fincollège, A4	I	1	10 787
	2	Diplôme D4 Cycle prof : A3	I	13	16 335
EXECUTION	3	Fin cycle court post-collège	I	18	18 646
	1	Fin Humanités Gén	I	1	18 492
	2	Hum Tech. Cycle long	I	11	26 197
	3	2ans ens sup (candid)	I	16	28 509
	4	Cycle court ens sup: Candidatures	I	21	33 902
COLLABORATION	5	Technicien super A1	I	26	37 555
	1	Licence Ir technicien	I	1	38 525
	2	Ingénieur, pharmacien, DEA,…	I	5	44 072
	3	Méd. Gén, Doctorat 3ème cycle	I	9	48 233
	4	Doctorat d'Etat	I	13	55 167
DIRECTION	5	Spécialisation en médecine	I	17	60 715

A la grille indiciaire dont le salaire le plus élevé correspond à 60.715FBU, les autres augmentations ne pouvaient provenir que de la hausse des Salaires de 15% décidée par le Président de la République le 1er juillet 2006 et des diverses primes et indemnités calculées de la manière suivante :

- Prime de rendement : 50% du salaire ;
- Prime d'encouragement : 50% du salaire de base ;
- Prime de risque : 50% du salaire de base ;
- Prime de fonction : 35.000FBU pour le Directeur des Titres Fonciers ;
  30.000 FBU pour le Chef de division ;
  25.000 FBU pour le chef de cellule ;
  20.000 FBU pour le chef de section ;
  15.000FBU pour le Comptable et le caissier ;
- Indemnités de logement : 80.000 FBU pour la catégorie de Direction ;
  50.000 FBU pour la catégorie de collaboration ;
  20.000 FBU pour la catégorie d'exécution ;
- Indemnités de transport : 50% du traitement de base ;
- Indemnités d'équipement :50% du traitement de base.

Selon le Conseil d'administration de la Direction des Titres Fonciers, la référence de l'octroi des diverses primes et indemnités aura été inspirée par celles qui étaient accordées au personnel de l' l'Inspection Générale des Finances. Il parle cependant d'un principe qui avait été emprunté sans montrer son aboutissement, d'autant plus que ces primes et indemnités ne sont pas portés par une Ordonnance de l'autorité compétente[15]. Bien plus, les primes accordées n'apparaissent pas en détail sur les listes de paie du personnel.

Bien plus, le personnel bénéficie des augmentations annuelles liées à la notation qui sont de :

- 2% du traitement de base pour l'employé qui a obtenu la mention « Assez Bon » ;
- 4% du traitement de base pour l'employé qui a obtenu la mention « Bon » ;
- 7% du traitement de base pour l'employé qui a obtenu la mention « Très Bon » ;
- 9% du traitement de base pour l'employé qui a obtenu la mention « Elite ».

Le statut du personnel a fixé ces taux en guise d'encouragement et de motivation.
La Cour constate que l'octroi des primes et indemnités ne fait référence à aucun texte légal ou autre texte dûment adopté par le Conseil d'Administration et porté par une Ordonnance conjointe du Ministre de tutelle et du Ministre des Finances. Par ailleurs, les salaires ont évolué dans le temps, passant parfois du simple au triple comme le montre à titre illustratif le tableau suivant :

Noms	**Salaires nets**		
	Octobre 2006	Décembre 2006	Décembre 2007
Directeur	274 425	400 009	1 067 730
Chef d'antenne 1	367 906	416 839	901 088
Chef d'antenne 2	299 503	323 208	901 238
Cadre 1	232 315	232 315	848 170
Cadre 2	225 280	327 926	900 080
Cadre 3	354 957	354 957	445 664
Cadre 4	325 066	325 066	407 421
Cadre 5	196 894	196 894	225 754
Cadre 6	328 760	328 760	388 004
Cadre 7	270 606	270 606	348 460

[15] L'annexe III du statut du personnel des Titres Fonciers indique les primes et indemnités accordées. Toutefois, cette annexe aurait dû être une Ordonnance conjointe signée par le Ministre des Finances et celui de la Justice et Garde des Sceaux.

Les salaires qui étaient d'application en octobre 2006 ont été revus en hausse en 2007 à la discrétion de la Direction et sans l'aval du Conseil d'administration. Du reste, celui-ci ne s'est jamais réuni au cours de l'exercice 2007 pour avaliser une seule décision, fut-elle celle d'augmenter les salaires.

C'est ainsi que le salaire net du Directeur des Titres Fonciers est passé de 274.425 FBU en octobre 2006 à 400.000FBU en décembre 2006 pour atteindre 1.067.730 FBU en décembre 2007.Les salaires des chefs d'Antennes sont passés de 367.906 FBU et 299.503 FBU en octobre 2006 à 901.088 FBU et 901.328 FBU en décembre 2007.
De manière générale, les salaires du personnel ne se soumettent à aucune réglementation.

La Cour constate que les subsides ne sont pas bien gérées et que les frais de fonctionnement servent en partie au paiement des primes et indemnités. Des comptables publics devraient être commissionnés pour assurer un suivi rigoureux de la gestion des subsides de l'Etat.

3° Du Centre d'Etudes et de Documentations Juridiques « CEDJ »

Le Centre d'Etudes et de Documentations Juridiques est un Administration personnalisée de l'Etat créée par Décret n°100/082 du 28 juin 2004 et placée sous la tutelle du Ministre de la Justice.
Les organes du « CEDJ » sont respectivement le Conseil d'administration et la Direction.
En vertu de l'article 6 du Décret portant sa création, c'est le Conseil d'administration qui fixe les orientations générales du « CEDJ » et le statut du personnel.

Le Conseil d'administration de ce service a été nommé par Décret du 10 juillet 2006 ; malheureusement, il n'a jamais pu produire un statut qui puisse régir le personnel.

En l'absence de référence sur l'évolution des grades, échelons et indices guidant la détermination des salaires, ceux-ci sont arbitrairement fixés et au grand préjudice du Trésor public. Il en est de même en ce qui concerne les indemnités de déplacement et de logement. Le tableau suivant montre leur évolution dans le temps :

Cadres et Agents	**Salaire de base**	**Indemnités de déplacement : 15%**	**Indemnités de logement : 60%**	**Salaire net**	
				déc-06	déc-07
Directeur	854 246	128 137	367 122	1 005 932	769 056
Cadre 1	699 745	104 962	334 076	859 787	-
Cadre 2	263 874	39 581	143 061	348 117	425 248
Cadre 3	263 874	39 581	143 061	284 314	425 248
Cadre 4	263 874	39 581	143 061	348 117	425 660
Cadre 5	263 874	39 581	143 061	348 117	426 596
Agent 1	61 800	9 270	37 080	97 187	104 387
Agent 2	82 400	12 360	48 902	68 696	146 211
Agent 3	82 400	12 360	48 902	121 616	182 688
Agent 4	263 874	39 581	143 061	348 117	264 857
Agent 5	36 050	5 407	21 630	59 789	64 504
Agent 6	41 200	6 180	24 720	69 243	65 554
Agent 7	82 400	12 360	48 902	124 052	148 746
Agent 8	41 200	6 180	24 720	68 793	65 104
Agent 9	82 400	12 360	48 902	121 616	146 211

Agent 10	114 396	17 159	53 666	152 160	185 223
Agent 11	82 400	12 360	48 902	74 128	148 746
Agent 12	114 396	17 159	53 666	149 625	182 688
Agent 13	263 874	39 581	143 061	348 117	-
Agent 14	82 400	12 360	48 902	124 052	148 746
Agent 15	699 745	104 962	334 076	858 900	
Agent 16	263 874	39 581	143 061	348 117	-
Agent 17	41 200	6 180	24 720	68 793	65 254
Agent 18	82 400	12 360	48 902	124 052	148 746
Agent 19	114 396	17 159	53 666	149 625	182 688

Ce tableau indique qu'en 2006, il a été accordé des salaires exorbitants à certains cadres du « CEDJ » si bien qu'ils ont suscité une révision par le Conseil d'administration en 2007 au moment où les salaires d'autres membres du personnel étaient revus en hausse. L'auteur de cet octroi abusif des salaires n'a pas été inquiété outre mesure.

Ainsi, le salaire net du Directeur du « CEDJ » qui était de 1.005.922 FBU en décembre 2006 a baissé jusqu'à 769.056 FBU en décembre 2007 tandis qu'il y a eu augmentation de traitement pour certains agents allant jusqu'à 200%.

Par contre, le Conseil d'administration n'a pas revu les indemnités de logement qui ont été fixées à 60 % du traitement de base en l'absence de toute référence légale.

4° Du Service National de Législation « SNL »

Le Service National de Législation est une Administration personnalisée de l'Etat créée par Décret n°100/135 du 6 juin 2006. Le statut de son personnel a été adopté par le Conseil d'administration et approuvé par l'autorité de tutelle conformément au Décret-loi n° 1/014 du 13 juillet1989 portant Cadre organique des Administrations personnalisées de l'Etat.
Les barèmes des rémunérations qui étaient appliqués en 2007 se présentent comme suit :

Postes	**Salaire de Base**	**Ind. de Log : 45%**	**Ind. de Charges Spéciales**	**Ind. de Représ.**	**Indemnité de Charges**	**Ind. de Transp**	**sal brut**	**Sal net**
Directeur	506 000	227 700	100 000	135 500	0	0	968 700	700 114
Directeur Adjoint	468 000	210 600	90 000	135 000	0	0	903 600	650 892
Chef Serv. Législation	412 000	185 400	80 000	0	0	162 000	839 400	620 501
Chef Service Traduction	412 000	185 400	80 000	0	0	162 000	839 400	620 501
Chef service A./F.	412 000	185 400	80 000	0	0	162 000	839 400	620 501
Membres	403 000	181 350	70 000	0	0	162 000	816 350	600 938
Comptable	149 000	67 050	0	0	20 000	0	236 050	180 245
Chargé de Gestion	149 000	67 050	0	0	20 000	0	236 050	180 245
Chef du Secrétariat	140 000	63 000	20 000	0	0	0	223 000	180 537
Secrétaire & standardiste	125 000	58 050	0	0	0	0	187 050	150 438
Chauffeur	74 500	33 525	0	0	0	0	108 025	80 493
Planton	46 000	20 700	0	0	0	0	66 700	52 292

Le tableau ci- dessus indique que le salaire net du Directeur est de 700.114 FBU, celui de Directeur Adjoint étant de 650.000 FBU tandis que celui des chefs de service est de 620.000FBU. Ces salaires ne sont pas tellement éloignés de ceux appliqués au corps de la Magistrature dont la plupart sont issus. Pour le personnel permanent régi par un contrat de Travail, les salaires varient de 52.292 FBU à 180.245 FBU.

La Cour constate que ces rémunérations ne se conforment pas à l'article 24 du Décret-loi n°1/024 du13 juillet 1989 portant cadre organique des Administrations personnalisées de l'Etat qui veut que « pour les administrations personnalisées fonctionnant avec les dotations budgétaires de l'Etat, les autorités concernées veilleront à ce que la grille des rémunérations soit, pour des emplois de niveau comparables, aussi proche que possible de celle de la Fonction Publique ».

Par comparaison aux autres Administrations Personnalisées relevant du même Ministère, on constate des divergences dans l'octroi des salaires comme repris dans le tableau suivant :

	SALAIRES NETS : DECEMBRE 2007			
FONCTION	**DGAP**	**Titres Fonciers**	**Centre d'Etudes et de Documentations Juridiques**	**Service National de Législation**
Directeur Général	524 409	1 067 730	769 056	700 114
Chef d'Antenne/chef de département	665.518 466 246	901 238		620 501
Cadres	148 029	416 172	620 356	600 938
secrétaire	32 500	142 945	185 223	150 438
planton	31 179	49 457	75 443	52 292

Les calculs effectués à base des moyennes salariales montre que :

- Pour la Direction des Titres fonciers, le personnel de la catégorie de Direction est mieux rémunéré par rapport aux autres APE dépendant du même Ministère (de 416.172 FBU à 1.067.730 FBU) ;
- Le personnel permanent régi par le code du travail est rémunéré plus que d'autres au Centre d'Etudes et de Documentations Juridiques et au Service National de Législation.
- En l'absence d'un statut du personnel harmonisé, la DGAP est sous le régime de plusieurs barèmes appliqués suivant le corps d'origine de chaque employé (Magistrat, Policier, Fonctionnaire, Contractuel, etc.).
- Dans certains services, l'indemnité de logement est fixé à 60% (CEDJ) lorsque dans d'autres, elle est de 45% (SNL) ou parfois multiforme (DGAP).
- Certains responsables bénéficient des indemnités de transport en plus des véhicules de fonction mis à leur disposition. C'est le cas de la Directrice du CEDJ qui perçoit mensuellement 128.137 FBU. Ces indemnités sont aussi exagérées au SNL où elles ont été fixées à 162.000FBU pour certains cadres.

c) Des statuts des APE du secteur de la Santé Publique et des Etablissements publics similaires.

Depuis l'année 2000 et plus spécialement en 2003, le secteur de la santé publique a été caractérisé par une transformation des Hôpitaux publics en Administrations personnalisées de l'Etat pour ceux qui ne l'étaient déjà. D'autres services ayant le même statut ont été créés et il en a été de même pour les centres de réadaptation socioprofessionnelle dont la tutelle est exercée par le Ministère de la solidarité Nationale, des Droits de la Personne Humaine et du Genre mais qui ont une vocation médicale. La Cour dénombre notamment les services suivants :

- HPRC
- CPLR
- Centre Hospitalo Universitaire de Kamenge[16] ;
- Hôpital de Buhiga ;
- Hôpital de Bururi
- Hôpital de Cankuzo ;
- Hôpital de Cibitoke ;
- Hôpital de Gitega ;
- Hôpital de Kayanza ;
- Hôpital de Kibumbu ;
- Hôpital de Kirundo ;
- Hôpital de Makamba ;
- Hôpital de Matana ;
- Hôpital de Muyinga ;
- Hôpital de Muramvya ;
- Hôpital de Musema ;
- Hôpital de Mutaho ;
- Hôpital de Ngozi ;
- Hôpital de Rushubi ;
- Hôpital de Rwibaga ;
- Hôpital de Ruyigi ;
- Hôpital de Rutana ;
- Centre National de Transfusion Sanguine « SNTS » ;
- CAMEBU.
- Centre National de Réadaptation socio-professionnelle ;
- Centre National d'Appareillage et de Rééducation.

Bien qu'érigés en Administrations Personnalisées de l'Etat, la plupart d'Hôpitaux sont loin de se conformer à l'article 2 du Décret-loi n°1/024 du 13 juillet 1989 portant cadre organique des APE qui dispose qu' « une APE est un service de public doté de la personnalité juridique, d'un patrimoine et d'une autonomie de gestion, mais dont l'organe responsable est placé sous l'autorité directe d'un Ministre ».

Bien plus, bon nombre d'entre eux n'ont jamais été dotés de Conseil d'administration pour fixer leurs actions, adopter le règlement d'ordre intérieur, le projet de statut du personnel et le règlement comptable comme le dispose l'article 10 du Décret-loi précité et les raisons sont multiples :

[16] Le Centre Hospitalo-Universitaire de Kamenge est sous tutelle du Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique quand bien même ses activités relèvent en grande partie du secteur médical.

- Une crise qui a perduré et qui a fait que plusieurs Hôpitaux soient détruits, la conséquence étant que la reconstruction ne pouvait dépendre que de l'Etat ou des bienfaiteurs éventuels au vu de son coût ;
- Une population appauvrie et incapable de se prendre en charge pour des soins de santé dont les prix sont très élevés ;
- Des structures de Santé qui ne sont pas à mesure de rémunérer leur personnel en dehors de l'intervention de l'Etat.

Jusqu'au mois de décembre 2007, les seuls Hôpitaux qui fonctionnaient comme des APE étaient la Clinique Prince Louis Rwagasore, l'Hôpital Prince Régent Charles, le Centre Hospitalo-Universitaire de Kamenge, l'Hôpital Militaire de Kamenge, l'Hôpital de Gitega, l'Hôpital de Ngozi et dans une moindre mesure, l'Hôpital de Kayanza.

La Cour a constaté que là aussi, il subsiste un réel problème d'autonomie puisqu'ils doivent faire recours à l'administration centrale pour l'approvisionnement en médicaments.

1° De l'application des statuts pécuniaires

- Des paliers de recrutement :

Les paliers de recrutement appliqués par la plupart des structures de santé érigées en APE ne sont pas loin de ceux de la Fonction publique. De manière générale la situation se présente comme suit :

Catégorie	Palier	Niveau de Formation	Grade	Echelon	Salaire de Base
	1	Certificat de fin cycle primaire	I	1	12 700
	2	Certificat de fin de collège	II	3	21 900
EXECUTION	3	Humanités générales cycle professionnel A4	II	15	25 400
	1	Auxiliaire de santé (2ans après Collège) Humanités Générales	I	1	32 000
	2	Diplôme humanités techniques	I	15	43 200
	3	2ans enseignement supérieur (candidatures)	I		45 600
	4	cycle court enseignement supérieur (IP, ISCO)	II	18	52 400
	5	Diplôme de technicien supérieur A1	II	5	62 800
COLLABORATION				13	
	1	Licence ou diplôme équivalent	I	1	76 000
	2	Pharmacien, Ingénieur, chirurgien dentiste, Maîtrise, DEA	I	3	79 800
	3	Médecin Généraliste, Autre Doctorat de 3ème cycle	I	8	89 300
	4	Diplôme de Doctorat d'Etat, Spécialité en Médecine (2 ans)	I	15	102 600
DIRECTION	5	Spécialisation en Médecine (minimum 4 ans)	II	2	115 100

Source : - Statuts pécuniaires du personnel de l'Hôpital prince Régent Charles
- Statuts pécuniaires du personnel de la Clinique Prince Louis Rwagasore.

Par rapport aux autres Administrations personnalisées de l'Etat, la Cour constate que les salaires de base dans les Hôpitaux sont très bas. Ils varient de 12.700FBU à 25.400 FBU pour les Agents de la Catégorie d'exécution, de 32.000FBU à 62.800 FBU pour les Agents de collaboration et de 76.000 FBU à 115.100 FBU pour la Catégorie des Cadres de direction.

La cour a constaté que ces paliers ne sont pas toujours semblables malgré le niveau de formation qui est souvent le même.

Ainsi par exemple, le tableau barémique du Centre Hospitalo-Universitaire de Kamenge diffère de celui appliqué dans les autres hôpitaux de la manière suivante :

Catégorie	**Palier**	**Niveau de Formation**	**Salaire de Base (FBU)**
	1	Certificat de fin cycle primaire	10 300
	2	Travailleurs semi qualifiés (huissiers, plantons, concierge, etc.)	12 500
	3	travailleurs qualifiés (chauffeurs, conducteur)	14 100
	4	Diplôme cycle prof A4, cycle inférieur des humanités	17 200
AGENTS	5	Cycle supérieur des humanités générales non réussi	23 200
	1	Cycle professionnel A3, Humanités Générales, infirmier auxiliaire, Secrétaire de niveau A3	25 000
	2	humanités techniques A2	27 600
	3	Diplôme de candidatures	32 000
	4	cycle court enseignement supérieur (ISCO, IP)	32 800
TECHNICIENS	5	technicien médical A1 ou équivalent	40 000
	1	Diplôme de Licence, Ingénieur technique ou équivalent	50 000
	2	Ingénieur Civil, Licence spéciale, Pharmacien, DEA, Chirurgien dentiste, etc.	59 400
	3	Diplôme de doctorat en médecine Générale	64 000
CADRES	4	Diplôme de spécialisation : 4 ans minimum	88 200

Le personnel du Centre Hospitalo-Universitaire de Kamenge est régi par deux statuts différents, celui du personnel enseignant de l'Université du Burundi d'une part, et celui du Centre pour le personnel non enseignant d'autre part.

La Cour constate que pour la seconde catégorie, le salaire de base varie de 10.300 FBU à 23.200 FBU en ce qui concerne les Agents, de 25.000 FBU à 40.000FBU pour les Techniciens et de 50.000 FBU à 88.200FBU pour les Cadres.

La situation évolue autrement dans d'autres structures comme l'Hôpital Militaire de Kamenge qui a un statut mixte, à savoir celui des Militaires pour le Personnel militaire et celui du personnel civil pour l'autre catégorie. Ce dernier diffère largement du statut du personnel connu dans les autres hôpitaux de la manière reprise dans le tableau ci-après :

Niveau de recrutement	**Traitement de base mensuel (FBU)**
Diplôme A1 (ISCO)	110 110
Infirmier A2	68 880
Infirmier A3	59 149
Diplôme A2 (ESTA)	68 880
Diplôme A3 (ESTA)	59 149
Travailleur qualifié	36 658
Travailleur non qualifié	13 794

Par rapport au personnel des autres entités hospitalières, le personnel civil de l'hôpital Militaire de Kamenge bénéficie d'un léger mieux en ce qui concerne le salaire de base. Celui-ci atteint 110.110 BU pour un Agent ayant 2ans de formation d'enseignement supérieur (ISCO) lorsqu'un agent de même niveau affecté à la Clinique Prince Louis Rwagasore ou à l'Hôpital Prince Régent Charles reçoit un salaire de base de 32.800 FBU.

Au regard d'une autre entité du genre comme la Centrale d'Achat des Médicaments Essentiels,de dispositifs médicaux,de Produits et Matériel de Laboratoire du Burundi « CAMEBU », les salaires sont de loin supérieurs à ceux du personnel de niveau analogue affecté dans les Hôpitaux. La situation est la suivante :

Catégories	**Qualifications**	**Niveau de formation**	**Salaires de base (FBU)**	
Catégorie I	Manœuvres		Niveau 1	30 000
Catégorie II	Travailleurs semi qualifiés	2ans post primaire	Niveau 1	35 000
			Niveau 2	40 000
Catégorie III	Travailleurs qualifiés	D4	Niveau 1	45 000
			Niveau 2	50 000
Catégorie IV	Travailleurs hautement qualifiés	Humanités techniques	Niveau 1	70 000
			Niveau 2	80 000
Catégorie V	Agents de Maîtrise	2 ans d'études supérieures	Niveau 1	100 000
			Niveau 2	120 000
Catégorie VI	Cadres	Ingénieur civil, pharmacien, maîtrise	Niveau 1	150 000
			Niveau 2	160 000
		Doctorat	Niveau 3	180 000

Les salaires de base du personnel de la CAMEBU peuvent atteindre 180.000 FBU pour un détenteur d'un diplôme de Docteur en Médecine au moment où celui qui a le même diplôme perçoit un salaire de base de 64000 FBU au Centre Hospitalo- Universitaire de Kamenge et 89.300 FBU à la Clinique Prince Louis Rwagasore ou à l'Hôpital Prince Régent Charles.

Au regard du statut pécuniaire du personnel du Centre National de Transfusion Sanguine « CNTS » qui est aussi une Administration personnalisée dont la tutelle est exercée par le Ministère de la Santé publique, la différence des traitements est remarquable :

Catégorie	PALIER	NIVEAU DE FORMATION	GRADE	ECHELON	SALAIRE DE BASE
	1	Médecin spécialiste : 5 ans	II	19	228 408
	2	Médecin spécialiste : 4ans	II	14	218 622
	3	Médecin spécialiste : 3 ans	II	7	204 921
	4	Médecin spécialiste : 2 ans	II	1	193 177
	5	médecin généraliste	I	14	163 732
	6	pharmacien, Ingénieur	I	4	147 563
Direction	7	Licence, Ingénieur technicien	I	1	142 713
	1	Technicien supérieur A1	II	23	73 101
	2	Cycle court enseignement supérieur	II	17	69 016
	3	Candidatures	I	30	56 932
	4	Humanités techniques A2	I	15	49 273
	5	Humanités générales	I	6	44 678
Collaboration	6	Technicien A3	I	1	42 125
	1	Certificat de fin du cycle Inférieur	I	12	33 019
Exécution	2	certificat de fin du cycle primaire	I	1	29 274

AU « CNTS », la situation est meilleure par rapport aux hôpitaux qui sont sous le régime des Administrations personnalisées dans la mesure où le salaire de base d'un médecin ayant 4 ans de spécialisation atteint 218.622 FBU tandis qu'il est de 88.200 FBU au Centre Hospitalo-universitaire de Kamenge et de 115.100 FBU à l'Hôpital Prince Régent Charles et à la Clinique Prince Louis Rwagasore. Un Technicien médical A1 affecté au CNTS reçoit un salaire de base de 88.200 FBU au moment où son collègue du Centre Hospitalo-universitaire de Kamenge a un salaire de base de 73.101 FBU.

La Cour constate que même au niveau des Administrations personnalisées de l'Etat relevant d'une même tutelle, des écarts des traitements se manifestent alors que ceux-ci trouvent leur origine dans un même budget de l'Etat.

Dans les Administrations personnalisées de l'Etat visant la réadaptation socio professionnelle et dont la tutelle est exercée par le Ministère de la Solidarité Nationale, du Rapatriement, de la Reconstruction Nationale, des Droits de la personne humaine et du Genre, les barèmes salariaux sont quasi identiques à ceux de la Fonction publique. Ceux du personnel du Centre National d'Appareillage et de Rééducation « CNAR » et du Centre National de Réadaptation socio professionnelle se présentent comme repris dans le tableau ci-après :

CNAR			**CNRSP**		
Catégories	**Niveau d'études**	**Barèmes**	**Catégories**	**Niveau d'études**	**Barèmes**
	Sans formation	12 100	I. Manœuvres	sans formation	11 000
	primaire sans certificat	13 200		moins de la 6ème	12 000
I. Manœuvres	certificat fin d'études primaires	14 300		certificat d'études primaires	12 980
	1 an d'études secondaires	15 400	travailleurs semi qualifié	1 an études secondaires	14 183
	2ans études secondaires	17 600			14 520
II. Travailleurs semi qualifiés	3ans études secondaires	19 360			15 403
	4ans	20 570	Travailleurs qualifiés	2 ans d'études secondaires	16 000
	5ans	22 770		3 ans d'études sec	17 600
	6ans	24 860		4ans d'études sec	18 700
	Humanités générales	28 490		5 ans d'études sec	20 680
	Humanités techniques	30 800	Travailleurs hautement qualifiés	6 ans d'études sec	22 597
				Humanités générales	23 980
III. Travailleurs qualifiés				Humanités techniques	25 850
	2 ans études supérieures	36 300	Agents de Maîtrise	2 ans d'études supérieures : Chef de division adjoint	30 652
IV. Agents de Maîtrise	3 ans études supérieures	38 500		Chef de division	33 000
	Licence ou équivalent	42 350		Chef de service Adjoint	37 142
				Chef de service	38 258
			Cadres	Licence ou équivalent : Chef de service	38 500
				Chef de serv princ	39 600
				Fondé de pouvoir	42 070
				Directeur Adjoint	49 500
				Directeur	55 000
				Directeur Général Adjoint	58 350
				Directeur Général	63 760
				Secrétaire Général adjoint	67 643
V. Cadres				Secrétaire Général	71 763

Les salaires de base du personnel du CNAR et du CNRSP varient entre 11.000 FBU et 12.980 FBU pour les manœuvres, 14.183 FBU et 19.360 FBU pour les travailleurs semi qualifiés, 16.000 FBU et 25.850 FBU pour les travailleurs qualifiés, 30.652 FBU et 38.500 FBU pour les Agents de Maîtrise. Ils varient également de 37.142 FBU à 71.763 FBU pour les cadres de Direction.

2°. Des primes et indemnités

En plus du traitement d'activité, le personnel des Administrations personnalisées de l'Etat relevant du secteur médical ou exerçant des activités de même type bénéficie des primes et indemnités liées à leur fonction. Elles peuvent être classées comme suit :

- la prime de risque :

Elle est accordée à tout le personnel de la santé conformément à l'Ordonnance n° 570/540/16 du 6 janvier 2006 qui la fixe à 30% du traitement d'activité.
Dans d'autres structures comme le CNAR, cette prime est de 20%.

- La prime de garde :

Cette prime est régie par l'Ordonnance Ministérielle n°540/369 du 20/10/1995. Elle est de 5.000FBU pour le médecin, 3.500 FBU pour le personnel paramédical et 2.300 FBU pour le personnel d'appui.
Conformément à l'accord conclu entre le Gouvernement et les Syndicats du secteur de la Santé en date du 10 décembre 2004, cette prime devait être majorée jusqu' à 50% du traitement d'activité depuis le mois de janvier 2008.

- La Prime de rendement :

Cette prime est plus perceptible dans quelques entités que dans d'autres. Au Centre National de Transfusion sanguine notamment, la prime de rendement est fixée comme suit :

- Catégorie de Direction : 21.000FBU ;
- Catégorie de collaboration : 18.000FBU ;
- Catégorie d'exécution : 15.000 FBU.

- L'indemnité pour heures supplémentaires :

Cette indemnité a été revue en hausse par l'Ordonnance Ministérielle n°570/540 du 06 janvier 2006 et est accordée à tout le personnel de la santé. Elle a été fixée comme suit :

- 15.000 FBU par mois pour la Catégorie de Direction ;
- 10.500 FBU par mois pour la catégorie de collaboration ;
- 6.900 FBU par mois pour la catégorie d'exécution.

L'indemnité pour heures supplémentaires a été revue par l'Ordonnance Ministérielle n°570/540/284 du 13 mars 2008 pour se conformer à l'accord de négociation signé en date du 10 décembre 2004 entre le Gouvernement et les Syndicats du Secteur de la santé . L'indemnité a donc été revue comme suit :

- Catégorie de Direction : 25.000FBU par mois ;
- Catégorie de collaboration : 17.500 FBU par mois ;
- Catégorie d'exécution : 11.500 FBU par mois.

- L'indemnité de charges spéciales

Cette indemnité est conçue différemment par les structures de Santé et certains l'appellent « prime de fonction » ou encore « prime administrative et technique ». Celle-ci varie d'une entité à une autre selon la fonction occupée.

Le tableau suivant marque les dissemblances de quelques Hôpitaux :

Bénéficiaire	**CPLR**	**CHUK**	**Hôp Gitega**	**HMK**	**CNTS**
Directeur	120 000	30 000	20 000		50000
Directeur Adjoint	90 000	20 000	10 000		40000
Chef de service administratif		5 000	5000		
Chef de Département médical		5 000			
Chef de service	30 000		5 000	17 000	
Chef de poste	15 000	3 000	3 000	12 000	
Chef de poste Adjoint	15 000	2 000			
Chef de salle			1 000		
Chef Nursing			6 000		
Comptable		3 000	5000		
Caissier principal		2 500			
Caissier périphérique		2 000			
Agent de perception		2 000			
Secrétaire de Direction		2 000			
Secrétaire dactylographe		2 000			
Commis dactylographe		3 000			
Magasinier		3 000			
Technicien de maintenance					

Les indemnités de charges spéciales varient de 20.000 FBU à 120.000FBU pour les Directeurs, de 10.000FBU à 90.000 FBU pour les Directeurs Adjoints et de 3.000FBU à 30.000FBU pour les autres catégories.
La Cour constate que ces indemnités ne sont pas uniformisées et varient suivant la capacité financière de chaque entité.

- L'indemnité de logement :

De manière générale, l'indemnité de logement est fixée par le Conseil d'administration là où il est fonctionnel. Il est de 25 % du salaire de base.
La Cour constate que ce taux est devenu insignifiant compte tenu du coût du logement qui n'a cessé d'augmenter depuis ces dernières années.

- La prise en charge des soins médicaux :

L'accord conclu sur les revendications des syndicats du secteur de la santé avait abouti à la prise en charge par l'Etat des soins de santé pour tout le personnel du secteur de la santé et leurs ayants- droit en application du ticket modérateur de 20%.

La Cour constate que de telles faveurs sont accordées au détriment des autres fonctionnaires qui paient l'impôt et qui versent régulièrement des cotisations à la Mutuelle de la Fonction publique sans qu'ils obtiennent le même traitement de la part de l'Etat.

3° Des augmentations annuelles des salaires

Ces augmentations sont conséquentes de la notation obtenue pendant l'année. Leur calcul n'est pas uniforme dans la mesure où certaines entités les chiffrent en pourcentage (HMK, Hôpital de Gitega, CNRSP, CNAR). Le tableau suivant montre que les annales varient de 8% à 9% pour la note Elite, de 3%à 8% pour la note Très Bon, de 2% à 5% pour la note Bon et de 0 à 3% pour la note Assez Bon :

NOTATION	HMK	CNRSP	Hôpital Gitega	CNAR
Elite	8%	5%		9%
Très Bon	5%	3%	8%	6%
Bon	4%	2%	5%	3%
Assez Bon	3%	0%	0	0%

Par contre, d'autres les calculent à base d'avancement en échelons (CHUK, CPLR, CNTS, HPRC, CAMEBU).

Ces augmentations devraient être calculées de façon uniforme au risque de voir certaines personnes bénéficier des augmentations différentes alors qu'elles ont une même fonction et même appréciation des mérites.

d) Des statuts pécuniaires des APE du secteur des Transports, Postes et Télécommunications

Les Administrations personnalisées de l'Etat oeuvrant dans le secteur des Transports, Postes et Télécommunications sont portées par les textes réglementaires suivants :

- Le Décret n°100/021 du 07 mars 1991 portant création de la Régie Nationale des Postes ;
- Le Décret n°100/001 du 01 janvier 1990 portant modification du Décret n°100/150 du 08 novembre 1979 érigeant le Département de l'Aéronautique en une Administration Personnalisée.

Quoiqu'elle a été érigée en Administration Personnalisée de l'Etat, la Régie Nationale des Postes ne reçoit pas de subsides de la part de l'Etat ; elle fonctionne comme une société publique à part entière.

Ses barèmes salariaux ne sont cependant pas très différents de ceux de l'APE sous la même tutelle comme le montre le tableau suivant, mais des écarts subsistent quand même :

	RNP					**RSA**	
Catégorie	**Palier**	**Niveau de Formation**	**Grade**	**Echelon**	**Salaire(FBU)**	**Niveau de formation**	**Salaire de Base(FBU)**
	1	Cycle primaire	I	1	23 230	cycle primaire	23 066
	2	fin collège	I	5	28 750	Fin collège	35 390
	3	D4 cycle prof A3	I	13	33 790	Diplôme A4	42 131
						5 ans post primaire	47 841
Exécution						6 ans post primaire Diplôme A3	51 189
	1	Humanités Gén	I	5	47 380	Hum Gén	57 845
	2	Hum techniques A2	I	9	55 200	Hum Techniques A2	69 416
	3	2 ans enseignement supérieur	I	23	82 570	Candidatures	79 846
	4	cycle court enseignement supérieur (ISCO,IP…)	I	23	82 570	enseignement supérieur (2 ans)	101 930
Collaboration						3 ans enseig sup	115.830
	1	Licence ou équivalent	I	1	109 400	Licence ou équivalent	120 000
	2	Ingénieur, Maîtrise, DEA	I	9	123 750	Maîtrise ou équivalent	132 592
Direction	3	Doctorat	I	15	144 900	Ingénieur civil	133 592

- Le personnel de la Régie des services Aéronautiques reçoit un salaire de base variant entre 23.066 FBU et 51.189 FBU pour le personnel de la catégorie d'exécution, de 57.845 FBU à 115.830 FBU pour la catégorie de collaboration et de 120.000FBU à 133.592 FBU pour la catégorie de Direction. Ce salaire a néanmoins été augmenté de 15 % à partir du 1er juillet 2007 en vertu du réajustement des barèmes salariaux décidé par le Conseil d'administration en sa séance du 16 juin 2007.

- Le personnel de la Régie Nationale des Postes reçoit un salaire de base variant entre 23.230 FBU et 33.790 FBU pour la catégorie d'exécution ; 47.380 FBU et 82.570 FBU pour la catégorie de collaboration ; 109.400 FBU et 144.900 FBU pour la catégorie de Direction.

Outre le salaire de base, les personnels de ces entités bénéficient d'une indemnité de logement qui ne peut être inférieure à 25 % du salaire de base, des allocations familiales telles qu'elles sont définies par le code du Travail et des augmentations annuelles calculées comme suit :

	Montant	
Notation	**RNP**	**RSA**
Elite	9%	10%
Très Bon	7%	8%
Bon	5%	3%
Assez Bon	0%	0%

Un employé côté Elite reçoit 9% d'augmentation sur le salaire de base à la RNP et 10% à la RSA .
Pour la note Très Bon, l'augmentation est de 7% du salaire de base à la RNP et 8% à la RSA tandis que la note Bon entraîne une augmentation de salaire de 5% à la RNP et 3% à la RSA

La Cour constate qu'au niveau des Administrations Personnalisées ayant une même tutelle, il subsiste également des divergences quant à l'évaluation des mérites.
Des indemnités et primes sont en outre accordées à certaines catégories d'employés compte tenu de leurs fonctions ainsi que reproduit par le statut pécuniaire du personnel de la RSA :

Dénomination	**Montant (FBU)**
I. Indemnité de représentation	
Directeur	70 000
Directeur Adjoint	50 000
2. Indemnité de Fonction	
Directeur	70 000
Directeur Adjoint	60 000
Chef de service	30 000
Chef de service Adjoint	25 000
Chef de section	22 000
Chef de section Adjoint	20 000
3. Indemnité de garde : horaire technique	
Garde de nuit	15 000
Garde de jour	7 000
4. Indemnité de caisse	
Caissière	10 000
Autres percepteurs	5 000
5. Indemnité de gestion de stock	**5 000**

Certaines catégories bénéficient des indemnités de représentation et de Fonction (Directeur et Directeur Adjoint) variant de 50.000 FBU à 70.000 FBU.

Les autres reçoivent, soit une indemnité de fonction de 20.000 FBU à 30.000 FBU, une indemnité de garde de 7.000 FBU à 15.000 FBU, une indemnité de caisse de 5.000 FBU à 10.000 FBU et une indemnité de gestion de stock de 5000 FBU.

Du moment que toutes les primes et indemnités sont octroyées à partir des subsides offerts par l'Etat, elles devraient être uniformisées pour toutes les Administrations personnalisées.

e) Des statuts des APE et EPA des secteurs de l'Agriculture, de l'Environnement et de la Planification.

Ces secteurs comprennent les Administrations personnalisées suivantes :

- Institut des sciences Agronomiques du Burundi : ISABU ;
- Centre National de Technologie Alimentaire : CNTA ;
- Office National du Tourisme : O.N.T. ;
- Institut National pour l'Environnement et la Conservation de la Nature : INECN ;
- Institut de Statistiques et d'Etudes Economiques du Burundi : ISTEEBU.

1°. Statut administratif et pécuniaire du personnel de l'ISABU

Le statut du personnel de l'ISABU est en vigueur depuis le 1er janvier 2003 après son approbation par le Ministre de l'Agriculture et de l'Elevage qui assure la Tutelle de cet Institut. Ce statut fixe les conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération ainsi que l'organisation et la procédure d'avancement et de formation du personnel.

- **Catégorisation du personnel**

Le personnel permanent de l'ISABU comprend :

- le personnel scientifique composé de chercheurs et de techniciens et structuré selon les grades suivants :

  - D9 à D16 : Administrateurs de Recherche avec échelons
  - D8 : Administrateurs de Recherche
  - D7 : Directeur de Recherche
  - D6 : Directeur de Recherche Adjoint
  - D5 : Chef de Département de Recherche
  - D4 : Chef de Division de Recherche
  - D3 : Chef de Programme de Recherche
  - D2 : Assistant de Recherche
  - D1 : Assistant de Recherche Adjoint

  - C7 à C20 : Technicien de Recherche Chef de Division avec échelon
  - C6 : Technicien de Recherche Chef de Division
  - C5 : Technicien de Recherche Chef de Division Adjoint Principal
  - C4 : Technicien de Recherche Chef de Division Adjoint
  - C3 : Technicien de Recherche Chef de Subdivision
  - C2 : Technicien de Recherche Chef de Subdivision Adjoint Principal
  - C1 : Technicien de Recherche Chef de Subdivision Adjoint

- le personnel administratif composé de tous les agents et structuré selon les grades suivants :

  - D6 à D16 : Cadre Administratif Fondé de Pouvoir Principal avec échelon
  - D5 : Cadre Administratif Fondé de Pouvoir Principal
  - D4 : Cadre Administratif Fondé de Pouvoir
  - D3 : Cadre Administratif Fondé de Pouvoir Adjoint
  - D2 : Cadre Administratif Chef de Service Principal
  - D1 : Cadre Administratif Chef de Service

  - C7à C20 : Technicien Administratif Chef de Division avec échelon
  - C6 : Technicien Administratif Chef de Division
  - C5 : Technicien Administratif Chef de Division Adjoint Principal
  - C4 : Technicien Administratif Chef de Division Adjoint
  - C3 : Technicien Administratif Chef de Subdivision
  - C2 : Technicien Administratif Chef de Subdivision Adjoint Principal
  - C1 : Technicien Administratif Chef de Subdivision Adjoint

La main d'œuvre contractuelle comprend :

Groupe B
B2 à B20 : Travailleur qualifié avec échelon
B1 : Travailleur qualifié

Groupe A
A2 à A20 : Travailleur semi-qualifié avec échelon
A1 : Travailleur semi-qualifié

La rémunération des agents comprend :

- le salaire de base selon les barèmes salariaux ;
- l'indemnité de logement ;
- les allocations familiales ;
- les annales liées à l'ancienneté de l'agent suivant les cotations ;
- les bonifications pour stage ou études reconnues par un certificat ou diplôme ;
- l'indemnité de déplacement qui doit être décidé par le Conseil d'Administration ;
- les indemnités de fonction ;
- les primes de fidélité ;
- les primes de rendement.

Le bénéfice du régime de sécurité sociale ou d'assurance-maladies obéit à la réglementation en la matière.

En cas de décès d'un agent de l'ISABU en service, en congé ou en formation, il est versé au conjoint survivant ou, à défaut, aux enfants ou aux ascendants directs un décompte final équivalent à 4 mois de salaire brut et d'autres avantages reconnus par le Statut de l'ISABU, déduit des obligations envers l'Institut. Les frais funéraires sont à charge de l'ISABU.

- **Tableaux barémiques du Personnel ISABU :**

Tableau 1 : Personnel Scientifique

Catégorie et Grade		Niveau de formation	Salaire de Base
	1. Direction		
D16	Admin.de Recherche 8è échelon	Avancement par mérite	Annales/cotations
D15	« « 7è «	«	«
D14	« « 6è «	«	«
D13	« « 5è «	«	«
D12	« « 4è «	«	«
D11	« « 3è «	«	«
D10	« « 2è «	«	«
D9	« « 1er «	«	«
D8	Administrateur de Recherche	«	«
D7	Directeur de Recherche	«	«
D6	Directeur de recherche Adjoint	«	«
D5	Chef de Département de recherche	Spécialisation post-doctorale	99.825
D4	Chef de Division de Recherche	Doctorat	86.515
D3	Chef de Programme de Recherche	Maîtrise/DEA/DES	73.205
D2	Assistant de Recherche	Ir.Agr.Ao- Méd.Vét.& Zoot	66.550
D1	Assistant de Recherche adjoint	Ir. Industriel A1 - Licence	59.895

	2. Collaboration		
C20	Chef de Division 14è échelon	Avancement par mérite	Annales/cotations
C19	« 13è «	«	«
C18	« 12è «	«	«
C17	« 11è «	«	«
C16	« 10è «	«	«
C15	« 9è «	«	«
C14	« 8è «	«	«
C13	« 7è «	«	«
C12	« 6è «	«	«
C11	« 5è «	«	«
C10	« 4è «	«	«
C9	« 3è «	«	«
C8	« 2è «	«	«
C7	« 1er «	«	«
C6	Chef de Division	«	«
C5	Chef de Division Adjoint Principal	Institut Supérieur 3 ans	50.512
C4	Chef de Division Adjoint	Institut Supérieur 2 ans	45.920
C3	Chef de Subdivision	CO + 4ans	41.261
C2	Chef de Subdivision Adjoint Principal	CO + 3ans	33.761
C1	Chef de Subdivision Adjoint	CO + 2ans	31.389

NB : - Les barèmes salariaux indiqués correspondent aux salaires de recrutement (Selon le niveau de formation et l'expérience dans le domaine).

- Les Cadres à mandat sont recrutés aux grades de Directeur de recherche et d'Administrateur de recherche respectivement pour le Directeur de Département et le Directeur Général. Les barèmes correspondants restent à la discrétion du Conseil d'Administration et du Ministre de Tutelle.
- selon le recrutement au grade indiqué, les candidats qui présentent la qualification requise doivent obligatoirement passer un test. Au niveau d'exécution, aucun agent ne peut prétendre avoir un contrat de travail permanent sans avoir au moins le niveau de la 6ème année fréquentée.

Tableau 2 : Personnel Administratif

Catégorie&Grade		**Niveau de Formation**	**Salaire de Base**
Cadres à mandat		**Cadres à mandat**	**Cadres à mandat**
	1. Direction		
D16	Fondé de Pouvoir Principal 11è échelon	Avancement par mérite	Annales/cotations
D15	« 10è «	«	«
D14	« 9è «	«	«
D13	« 8è «	«	«
D12	« 7è «	«	«
D11	« 6è «	«	«
D10	« 5è «	«	«
D9	« 4è «	«	«
D8	« 3è «	«	«
D7	« 2è «	«	«
D6	« 1er «	«	«
D5	Fondé de Pouvoir Principal	«	«
D4	Fondé de Pouvoir	Spécialisation post-doctorale	99.825
D3	Fondé de Pouvoir Adjoint	Doctorat	86.515
D2	Chef de Service Principal	Maîtrise/DEA/DES	73.205
D1	Chef de Service	Ir.Agr.Ao-Méd.& Zoot.	66.550
		Ir.Industriel - Licence	59.895

	2. Collaboration		
C20	Chef de Division 14è échelon	Avancement par mérite	Annales/cotations
C19	« 13è «	«	«
C18	« 12è «	«	«
C17	« 11è «	«	«
C16	« 10è «	«	«
C15	« 9è «	«	«
C14	« 8è «	«	«
C13	« 7è «	«	«
C12	« 6è «	«	«
C11	« 5è «	«	«
C10	« 4è «	«	«
C9	« 3è «	«	«
C8	« 2è «	«	«
C7	« 1er «	«	«
C6	Chef de Division	«	«
C5	Chef de Division Adjoint Principal	Institut Supérieur 3ans	50.512
C4	Chef de Division Adjoint	Institut Supérieur 2ans	45.920
C3	Chef de Subdivision	CO + 4ans	41.261
C2	Chef de Subdivision Adjoint Principal	CO + 3ans	33.761
C1	Chef de subdivision adjoint	CO + 2ans	31.389
	3. Exécution		
	Groupe B		
B20	Travailleur qualifié 19è échelon	Avancement par mérite	Annales/cotations
B19	« 18è «	«	«
B18	« 17è «	«	«
B17	« 16è «	«	«
B16	« 15è «	«	«
B15	« 14è «	«	«
B14	« 13è «	«	«
B13	« 12è «	«	«
B12	« 11è «	«	«
B11	« 10è «	«	«
B10	« 9è «	«	«
B9	« 8è «	«	«
B8	« 7è «	«	«
B7	« 6è «	«	«
B6	« 5è «	«	«
B5	« 4è «	«	«
B4	« 3è «	«	«
B3	« 2è «	«	«
B2	« 1er «	«	«
B1	Travailleur qualifié	10èréussie-Humanités générale	25.515
	Groupe A		
A20	Travailleur semi-qualifié 19è échelon	Avancement par mérite	Annales/cotations
A19	« 18è «	«	«
A18	« 17è «	«	«
A17	« 16è «	«	«
A16	« 15è «	«	«
A15	« 14è «	«	«
A14	« 13è «	«	«
A13	« 12è «	«	«
A12	« 11è «	«	«
A11	« 10è «	«	«
A10	« 9è «	«	«
A9	« 8è «	«	«
A8	« 7è «	«	«
A7	« 6è «	«	«
A6	« 5è «	«	«
A5	« 4è «	«	«
A4	« 3è «	«	«
A3	« 2è «	«	«
A2	« 1er «	«	«
A1	Travailleur semi-qualifié	6è primaire-10è non réussie	11.044

Les barèmes salariaux indiqués correspondent aux salaires de recrutement (selon le niveau de formation et l'expérience dans le domaine) tandis que l'avancement de grade d'un agent en cours d'emploi est fonction du mérite et s'opère à l'intérieur de chaque catégorie. Aucun agent ne peut prétendre passer d'une catégorie à une autre sans avoir le niveau de formation requis.

- **Des primes et indemnités**

- Indemnités de logement :

Les indemnités de logement sont fixées à 45% du traitement de base selon la décision du Conseil d'Administration du 22 janvier 2003.

- Indemnités de déplacement :

Ces indemnités ont été fixées par le Conseil d'Administration à tout le personnel contractuel depuis le mois de janvier 2007, à raison de 5.000 FBU par mois pour la catégorie de direction et de 4.000 FBU par mois pour les catégories de collaboration et d'exécution.

- Notation, Avancement, Promotion et Commissionnement :

L'appréciation générale du mérite donnant droit à une augmentation de salaire de base s'exprime par des notes suivantes :

Cote	Appréciation	Augmentation de traitement
Elite	90 à 100%	6%
Très bon	70 à 89%	5%
Bon	55 à 69%	4%
Insuffisant	35 à 54%	0%
Médiocre	10 à 34%	0%

- Prime de rendement :

Une fois les trois années, une prime de rendement est attribuée aux cinq meilleurs travailleurs du personnel scientifique et administratif de l'ISABU. Un comité désigné par le Directeur Général décide des critères d'évaluation et de classement du personnel ainsi que le montant de la prime de rendement. Une unité est choisie dans les catégories suivantes :

Personnel scientifique	Personnel administratif et technique
- Chercheurs (1) - Techniciens (1)	- Cadres de direction (1) - Cadres de collaboration (1) - Agents d'exécution (1)

- Indemnités mensuelles de fonction :

Pour intéresser et encourager les agents qui occupent les postes de responsabilité, il est accordé une indemnité forfaitaire mensuelle de fonction fixée comme suit :

- Directeur général : 25.000 FBU
- Directeur de Département : 20.000 FBU
- Directeur de Station : 15.000 FBU
- Chef de Programme : 12.000 FBU

- Responsables des Services centraux
- ou composante de recherche : 10.000 FBU
- Chef Archivage&Coordination du Secrétariat : 8.000 FBU
- Secrétaire de la Direction Générale : 8.000 FBU
- Secrétaire de Département : 5.000 FBU
- Chef de Centre : 5.000 FBU
- Indemnité de caisse : 5.000 FBU

- Commissionnement :

Pour des besoins de service, le Directeur Général peut attribuer à un agent de l'ISABU une fonction habituellement exercée par un agent de grade supérieur. Cet agent bénéficie par commissionnement des indemnités attachées à cette fonction uniquement. Cet intérim doit être sous-tendu par un courrier officiel.

- Bonifications de stage :

Un stage réussi d'une durée inférieure ou égale à 18 mois donne droit aux bonifications fixées comme suit :

- de 3 à 5 mois : 5%
- de 5 à 8 mois : 8%
- de 8 à 12 mois : 10%
- de 12 à 18 mois : 15%

- Prime de fidélité :

En cas de mise à la retraite d'un agent, l'Institut lui verse, au titre des bons services rendus une prime de fidélité dans les proportions suivantes :

- ancienneté de services de 15 à 20 ans : 5 mois de salaire brut ;
- ancienneté de services de 20 à 25 ans : 6 mois de salaire brut
- ancienneté de services de plus de 25 ans : 7 mois de salaire brut

2°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel du Centre National de Technologie Alimentaire « CNTA ».

Ce statut fixe les conditions de recrutement, de l'emploi ainsi que l'organisation et la procédure d'avancement du personnel du Centre National de Technologies Alimentaires.

Le personnel du CNTA est réparti en 4 catégories :

a) La catégorie de direction, désignée sous le sigle A ;
b) La catégorie d'encadrement, désignée sous le sigle B ;
c) La catégorie de collaboration, désignée sous le sigle C ;
d) La catégorie d'exécution, désignée sous le sigle D.

- **Organisation du personnel :**

Catégorie	Grade	Formation
Direction : A	A8 A7 A6 A5 A4 A3 A2 A1	 DIRECTEUR
Encadrement : B	B7 B6 B5 B4 B3 B2 E10 B1	 Maîtrise Ingénieur Civil Licencié Ingénieur Technicien Technicien Supérieur
Collaboration : C	C8 C7 C6 C5 C4 C3 C2 E8 C1	 Humanités techniques (A2) Humanités générales (A3)
Exécution : D	D8 D7 D6 D5 D4 D3 D2 D1	 Humanités générales non réussies Chauffeur +A4 Tronc commun $7^{ème}$, $8^{ème}$, $9^{ème}$ Niveau primaire

Tout personnel du CNTA a droit notamment :

- aux rémunérations et avantages sociaux fixés par la législation et le statut du personnel ;
- aux soins médicaux tel que prévu par le régime d'assurance-maladie (MFP).

La contribution du CNTA aux frais funéraires est fixée à 40.000 FBU en cas de décès d'un cadre ou agent et à 20.000 FBU en cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge. En cas de décès d'un cadre ou agent du CNTA, il est versé à ses ayants droits une allocation de survivant équivalent à 3 mois de salaire brut. Le déplacement du personnel n'est pas assuré, sauf le Directeur du centre et les frais de mission se réfèrent à ceux fixés par la Fonction Publique.

- **Des rémunérations :**

La rémunération des Cadres et Agents comprend :

- Le traitement de base établi suivant le grade ;
- Les allocations familiales ;
- L'indemnité de logement ;
- L'indemnité de fonction ;
- L'indemnité de risque ;
- L'indemnité de caisse ;
- Les primes de gratification.

- Grille des salaires de base :

Le traitement de base et l'indemnité de logement pour les Cadres ou Agents nouvellement engagés sont les suivants :

Identification	**Salaire de base(FBU)**	**Indemnité de logement (25%)**
Directeur	120.000	30.000
Ingénieur civil	67.392	16.848
Licencié	58.048	14.512
Ingénieur Technicien	54.684	13.671
Technicien Supérieur	50.000	12.500
Technicien A2	37.341	9.335
Technicien A3	30.000	7.500
Niveau A4	23.617	5.904
Niveau primaire	13.000	3.250

A la fin de chaque année civile, il est procédé à l'avancement des cadres et agents. Il y a trois sortes d'avancement :

a) l'avancement de traitement ;
b) l'avancement de grade ;
c) l'avancement de catégorie.

L'avancement de traitement et de grade se fait en fonction de la notation par la promotion au traitement et au grade immédiatement supérieur à l'intérieur de chaque catégorie. Cet avancement s'opère de la manière suivante :

Notation	**Avancement grade**	**Avancement traitement de base**
Elite	7 échelons	7 échelons
Très Bon	5 échelons	5 échelons
Bon	3 échelons	3 échelons
Assez Bon	2 échelons	2 échelons

Pour passer d'un grade à un autre, il faut avoir totalisé 15 échelons.

- Indemnités de fonction :

La prime de fonction est fixée comme suit :

- Directeur : 15.000 FBU
- Chef de Service : 5.000 FBU
- Chef de Section : 3.000 FBU
- Secrétaire du Directeur : 3.000 FBU

- Indemnités de risque :

Est bénéficiaire de l'indemnité de risque, toute personne qui entre en contact avec les produits et équipements de laboratoire, de hall de technologies des jardiniers et de l'atelier mécanique. Elle est fixée à 4.000 FBU pour les cadres et agents du CNTA.

- Indemnité de caisse :

L'indemnité de caisse est fixée à 5.000 FBU.

- Frais de mutation :

Tout cadre et agent du CNTA peut être muté pour des raisons de service. Les frais de mutation sont supportés par le Centre et équivalent à un mois de salaire brut déduit des impôts professionnels.

- Bonification de stage :

A l'issue d'un stage ou d'une formation et pour autant qu'une attestation soit délivrée au cadre ou à l'agent concerné, une bonification est accordée de la manière suivante :

Période de stage	**Bonification**
1 à 2 mois	2 échelons
3 à 5 mois	3 échelons
6 à 8 mois	5 échelons
9 mois et plus	recrutement au grade supérieur

3°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Office National du Tourisme « ONT »

Ce statut détermine les catégories, grades, niveau de formation des agents de l'office, le niveau de qualification requis pour chaque catégorie professionnelle, les rémunérations et avantages correspondants aux catégories et échelons professionnels.

Le personnel de l'Office est regroupé en trois catégories professionnelles, subdivisées en échelons :

- personnel de direction ;
- personnel de collaboration ;
- personnel d'exécution.

Le salaire des travailleurs de l'ONT comprend :

- le salaire de base ;
- l'indemnité de logement ;
- les indemnités de charge ;
- les augmentations annuelles ;

Il est attribué au travailleur une allocation familiale mensuelle du conjoint n'exerçant pas d'activité et de chacun des enfants à charge, ainsi qu'une indemnité de logement conformément à la réglementation en vigueur.

Des montants forfaitaires sont accordés par la Direction sur avis du Conseil d'entreprise pour des travailleurs justifiant d'un rendement présentant un caractère particulier ou lorsqu'ils exercent des fonctions pénibles ou dangereuses.
Tout travailleur de l'Office peut être muté pour les besoins de service et les frais de mutation sont supportés par l'Office.

Le transport des travailleurs n'est pas assuré par l'Office ; mais par contre, les travailleurs bénéficient des soins médicaux tel que prévu par le régime d'assurance-maladie (MFP).

- **Du traitement d'activité à l'engagement :**

Catégorie	Grade	Niveau de Recrutement	Traitement (FBU)
Mandataires	1. Directeur	-	220.000
	2. Directeur Adjoint	-	198.000
Direction	1. Attaché de Direction Principal	-	113.850
	2. Attaché de Direction	-	107.525
	3. Attaché de Direction Adjoint	- Ingéniorat (Ao), Maîtrise,	101.200
	4. Fondé de Pouvoir Principal	etc...	94.875
	5. Fondé de Pouvoir	(H.G.+ 5 ans)	88.550
	6. Fondé de Pouvoir Adjoint	- Licence et équiv.	82.225
	7. Chef de Service Principal	(H.G.+ 4 ans)	75.900
	8. Chef de Service	-Ingénieur Technicien A1	69.575
	9. Chef de Service Adjoint		63.250
Collaboration A	1. Chef de Division Principal	-4 ans supérieur	59.455
	2. Chef de Division	(sans mémoire)	55.660
	3. Chef de Division Adjoint	-3ans sup.à finalité	51.865
	4. Chef de Subdivision Principal	-3ans d'université	48.070
	5. Chef de Subdivision	-2ans sup.à finalité	44.275
	6. Chef de Subdivision Adjoint	-2ans d'université	40.480
		-1an sup.à finalité	
		-1an d'université	
		-HT (A2 ;D7)	
		-H.G. ; D6.	
Collaboration B	7. Chef de Bureau Principal	-H.G.n.h., L.P., D5.	37.950
	8. Chef de Bureau	-A3 (CO+2ans tech.)	35.420
	9. Chef de Bureau Adjoint	-A3 (E.M.T.), D4	32.890
		-4ans H.G., D3	
Exécution A	1. Agent Principal	Cycle d'orientation	30.360
	2. Agent	2 ans post primaire	27.830
	3. Agent Adjoint	1 an post primaire	25.300
Exécution B	4. Travailleur Principal	Etudes primaires	22.770
	5. Travailleur	5ème primaire	20.873
	6. Travailleur Adjoint	3ème primaire	18.975
Exécution C	7. Manœuvre Principal	-	17.710
	8. Manœuvre	-	16.445
	9. Manœuvre Adjoint	-	15.180

- **Des augmentations annuelles :**

Il y a trois sortes d'avancement :

- l'avancement de traitement ;
- l'avancement de grade ;
- la promotion de catégorie.

L'avancement de traitement consiste en augmentations annuelles ajoutées au traitement initial de l'échelon correspondant et calculées sur base du traitement initial. Le taux des augmentations annuelles de traitement est fonction de la côte obtenue pour l'année en cours et s'établit comme suit :

Cotation	Augmentation du traitement
Elite	9%
Très Bon	7%
Bon	3%

L'avancement en grade se réalise à l'intérieur de chaque catégorie par la promotion du travailleur au grade immédiatement supérieur. Le travailleur doit, pour avancer en échelon, être noté « Très Bon » au moins pour les deux dernières années, et compter au moins 3 ans d'ancienneté dans son grade. Ce délai est également réduit à 2 ans en faveur du travailleur noté « Elite ».

- **Des bonifications de titre.**

Le montant des bonifications à appliquer au salaire mensuel de base d'un travailleur qui acquiert des diplômes ou certificats dans l'intérêt du service est fixé comme suit :

Période de stage	Augmentation du traitement
3 à 5 mois inclus	5%
6 à 12 mois inclus	7,5%
13 mois et plus	10%

- **De l'allocation de décès**

En cas de décès d'un travailleur de l'ONT, il est versé aux ayants droit une allocation de décès dont le montant est fixé à 2 mois de salaire brut. En cas de décès d'un travailleur, de son conjoint, ses ascendants et descendants au premier degré et toute personne à charge, l'Office intervient dans les frais funéraires pour un montant déterminé par le Conseil d'Administration.

4°.Du Statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Institut National pour l'Environnement et la Conservation de la Nature « INECN »

Le statut de cette entité régit les conditions de recrutement, l'emploi, l'organisation et la procédure d'avancement du personnel de l'INECN. Le personnel de l'Institut est réparti hiérarchiquement en trois catégories :

- catégorie de direction ;
- catégorie de collaboration ;
- catégorie d'exécution.

La rémunération des agents de l'INECN en position d'activité de service comprend les éléments suivants :

a) le traitement de base ;
b) les annales dues à la cotation annuelle ;
c) l'indemnité de logement ;
d) les allocations familiales ;
e) l'indemnité de charges spéciales ou compensatoires ;
f) des bonifications pour stages ou études reconnus par un certificat ou diplôme ;
g) les frais de mission.

Les agents de l'INECN sont affiliés à la MFP, participent obligatoirement au régime de sécurité sociale et de l'impôt sur revenus professionnels, conformément à la législation en vigueur. Toutefois, l'institut n'assure pas le déplacement de son personnel.

- **Traitement de base :**

Les grades et barèmes de l'Institut National pour l'Environnement et la Conservation de la Nature se présentent comme suit :

Catégorie et grades	**Niveau de formation**	**Salaire de base**	**Logement**
Cadres à mandat Directeur Général		75.000	En nature
Directeur		60.000	25%
Agents permanents Direction Conseiller Technique Principal (CTP)		72.800	25%
Conseiller Technique Principal Adjoint (CTPA)		67.300	«
Conseiller Technique (CT)	Doctorat	62.000	«
Conseiller Technique Adjoint Principal (CTAP)		57.000	«
Conseiller Technique Adjoint (CTA)	DESS	52.700	«
Chef de Service Principal (CSP)	Ir. Civil, D.E.A. ; Maîtrise	48.800	«
Chef de Service (CS)	Licence/Ingénieur Technique (ISA)	45.000	«
Collaboration : Conservateur Principal$_4$		43.000	«
Conservateur Principal$_3$		40.500	«
Conservateur Principal$_2$		37.500	«
Conservateur Principal$_1$	Technicien Supérieur ou niveau ISCO	35.000	«
Conservateur Principal		32.500	«
Conservateur Adjoint Principal	Humanités Techniques A_2	28.000	«
Conservateur Adjoint	Humanités générales	25.000	«
Exécution A : Chef de Secteur Principal$_3$		23.100	«
Chef de Secteur Principal$_2$	Tech.A_3 ou 6 ans de l'enseignement général	21.000	«
Chef de Secteur Principal Adjoint$_1$	Tech.A_4 ou 5 ans de l'enseignement général	18.000	«
Chef de Secteur Adjoint Principal	Cycle inférieur ou 4 ans post-primaire	16.000	«
Exécution B : Agent de Conserv. $_2$	3 ans post-primaire	8.100	«
Agent de Conserv.$_1$	2 ans post-primaire	7.300	«
Agent de Conserv. Adjoint	1 an post-primaire	6.600	«
Gardes forestiers	Certificat National Ecole primaire	6.000	«
Aides - Gardes	Spécialistes traditionnels de faune ou de flore	SMIG	

Les tableaux des grilles barémiques des échelons du personnel pour chaque catégorie de travailleurs sont détaillés dans le statut du personnel de l'INECN.

- **Les augmentations annuelles :**

L'agent bénéficie de deux sortes d'avancement :
- avancement de traitement ;
- avancement de grade.

L'avancement de traitement consiste en augmentations annuelles ajoutées au traitement initial de grade et calculées proportionnellement à ce traitement. Ces augmentations ne peuvent être accordées qu'aux agents ayant bénéficié de la cote « Bon » au moins.

L'avancement de grade se réalise à l'intérieur de chaque catégorie par promotion de l'agent au grade immédiatement supérieur. Pour avancer de grade, l'agent doit totaliser huit échelons dans le grade. Les cotes donnent droit à cinq échelons pour « Elite », trois échelons pour « Très Bon » et deux échelons pour la cote « Bon ».

Notation	**Augmentation de traitement**
Elite	5%
Très Bon	3%
Bon	2%
Assez Bon	-
Insuffisant	-

Les taux indiqués diffèrent complètement de ceux appliqués par des APE du même secteur.

Aussi, un agent peut être appelé à exercer temporairement une fonction supérieure à son grade. Si l'intérim dure plus de 3 mois, il perçoit le salaire initial du poste qu'il occupe.
En cas de vacance de poste, un agent peut être commissionné à ce poste pour lequel il perçoit la rémunération initiale dès le premier mois.

- **Bonifications de stage :**

L'Institut peut accorder des stages de perfectionnement ou permettre l'accomplissement des études à ses agents méritants en vue d'approfondir leurs connaissances théoriques ou pratiques. A l'issue du stage et pour autant qu'une attestation ait été délivrée au concerné, une bonification sera octroyée dans les proportions suivantes :
- 3à 9 mois : 5%
- 9 mois et plus : 10%
-

Les études qui sont sanctionnées par un diplôme ou un certificat donnent droit à l'avancement de grade suivant les conditions de recrutement de l'INECN.

- **Allocations de décès :**

En cas de décès d'un agent de l'INECN en service ou en congé, il est versé au conjoint survivant ou à défaut, aux enfants ou aux ascendants directs, un secours équivalent à trois mois de salaire avec les diverses allocations.

Les frais funéraires occasionnés par le décès de l'agent, de son conjoint ou des enfants à charge sont supportés par l'INECN dans les limites des dispositions fixées par le Règlement d'Ordre Intérieur.

- **Indemnités de charge :**

Ces indemnités sont perçues par le personnel suivant :

Personnel	Montant (FBU)
Directeur Général	20.000
Comptable	10.000
Caissier	8.000

5°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel de l'ISTEEBU.

L'ISTEEBU est une Administration personnalisée de l'Etat dont l'état d'avancement en grades du personnel et les salaires de base étaient organisés au 31 décembre 2007 comme suit :

Catégorie I (Travailleurs peu qualifiés) :

N° D'ordre	Qualification	Salaire de base 2006	Cotation valable 2007	Grades Echelons 2007	Salaire de base 2007(FBU)
1	Primaire	43.471	TB	X-7	46.149
2	«	32.900	«	VIII-3	34.927
3	«	48.984	«	XI-6	51.997
4	«	16.559	«	II-6	17.578
5	«	16.559	«	II-6	17.578
6	«	66.301	«	-	70.279
7	«	52.517	«	-	55.668
8	«	26.696	«	VI-6	28.340
9	«	40.546	«	IX-12	43.044
10	«	38.196	«	IX-6	40.549
11	«	35.274	«	VIII-10	37.447
12	«	29.489	«	VII-4	31.306
13	«	44.345	«	X-9	47.076
14	«	43.906	«	X-8	46.610
15	«	14.842	«	I-6	15.599
16	«	16.559	«	II-6	17.578
17	«	25.654	«	VI-2	27.235
18	«	16.559	«	II-6	17.578

Catégorie II (Travailleurs semi-qualifiés) :

N° d'ordre	Qualification	Salaire de base 2006	Cotation valable 2007	Grades Echelons 2007	Salaire de base 2007(FBU)
1	An.post prim	54.725	TB	XI-3	58.094
2	Monagri	71.387	«	-	75.670
3	CFA	44.849	«	IX-7	47.610
4	3è Ménagère	88.467	«	-	93.775
5	3ans post primaire	97.725	«	-	103.589
6	10ème	24.687	«	-	26.207
7	Ens. D3	19.636	«	II-2	19.636
8	Hum. Gén.	80.211	«	-	85.024
9	2ans post primaire	62.905	«	-	67.718
10	3ans Ménag.	88.467	«	-	93.775
11	Foyer Social	37.495	«	VIII-1	39.803
12	Permis de co	22.126	«	III-7	23.258
13	Permis de conduire	59.852	«	XI-12	63.536
14	Permis de conduire			III-2	22.129
15	3ans post primaire	89.398	«	-	94.762
16	3ème SC	31.036	«	VI-6	32.946
17	Tronc commun	93.911	«	-	99.946
18	Cert.cycle inf.	85.853	«	-	91.004

Catégorie III (Travailleurs qualifiés)

N°d'ordre	Qualification	Salaire de base 2006	Cotation valable 2007	Grades Echelons 2007	Salaire de base 2007(FBU)
1	D4	93.129	TB	-	98.717
2	A3 T, Bur C	30.039	«	III-9	31.889
3	A3 I.C.B.	31.887	«	IV-3	33.851
4	LP	42.980	«	VI-9	45.625
5	3ème Normal	121.307	«	-	128.585
6	1LM	121.307	«	-	128.585
7	A3Cpté ESTA	40.489	«	VI-3	42.981
8	A3Cpté ETCA	30.039	«	III-9	31.889
9	D6	30.039	«	III-9	31.889
10	1ère An. gestion	41.716	«	VI-6	44.283
11	LP1	38.909	«	V-11	41.403
12	D4	87.858	«	-	93.129
13	A3 I.C.B.	42.555	«	VI-8	45.173
14	A3Cpté ESTA	42.555	«	VI-8	45.173
15	A3Cpté ESTA	25.114	«	II-3	26.659
16	A3	46.081	«	VII-4	48.917
17	A3 ETS	25.114	«	II-3	26.659

Catégorie IV (Travailleurs hautement qualifiés) :

N° d'ordre	Qualification	Salaire de base 2006	Cotation valable 2007	Grades Echelons 2007	Salaire de base 2007
1	Agro A2	53.445	TB	V-12	56.733
2	ICB A2	33.150	«	I-2	35.189
3	BASS A2	42.091	«	III-12	44.681
4	S A2 ESTA	56.733	«	VI-6	60.223
5	Hum. Gén.	42.091	«	III-12	44.681
6	Hum. Gén.			I-1	31.541
7	Hum. Gén.	31.541	«	I-6	33.150
8	Hum. Gén.	33.150	«	I-12	35.189
9	A2Cpté ICB	47.429	«	IV-12	50.348
10	Hum. Gén.	54.519	«	VI-2	57.873
11	A2 Informat.	31.541	«	I-6	33.150
12	Hum. Gén.	31.541	«	I-6	33.150
13	Hum. Gén.	53.445	«	V-12	56.733
14	A2 Gestion	53.445	«	V-12	56.733
15	Hum. Gén.	32.497	«	I-9	34.154
16	A2 Gestion	95.181	«	X-10	101.035
17	A2 Admin	67.862	«	VII-12	72.035
18	Hum. Gén.	56.733	«	VI-6	60.223
19	Hum. Gén.	39.652	«	III-6	42.092
20	Hum. Gén.	59.036	«	VI-10	62.668
21	Hum. Gén.	37.354	«	II-12	39.652
22	Hum. Gén.	56.733	«	VI-6	60.223
23	Hum. Gén.	50.348	«	V-6	53.445
24	Hum. Gén.	39.652	«	III-5	41.675
25	ECOSO A2	131.608	«	-	139.504
26	ISPEA	134.254	«	-	142.309
27	ITAB A2	33.150	«	I-12	35.189
28	Hum. Gén.	39.652	«	III-6	42.092

Catégorie V (Agents de Maîtrise) :

N° d'odre	**Qualification**	**Salaire de base 2006**	**Cotation valable 2007**	**Grades Echelons 2007**	**Salaire de base 2007**
1	Adj tech Stat	45.877		I-4	45.877
2	«	92.983	TB	VII-9	98.706
3	Sectrétaire	48.216	«	II-3	51.182
4	Adj tech Stat	71.077	«	V-5	74.703
5	«	48.216	«	II-3	51.182
6	«	126.581	«	X-4	134.372
7	«	52.733	«	II-12	55.978
8	«	64.988	«	IV-9	68.987
9	«	48.216	«	II-3	51.182
10	«	55.977	«	III-6	59.421
1	«	49.678	«	II-6	52773
12	«	57.674	«	III-9	61.221
13	«	142.633	«	XI-4	151.413
14	«	45.877		I-4	45.877
15	«	51.182	«	II-9	54.331
16	«	48.216	«	II-3	48.216
17	«	48.216	«	II-3	48.216
18	«	64.988	«	IV-9	68.987
19	«	45.877		I-4	45.877
20	«	45.877		I-4	45.877
21	«	45.877		I-4	45.877
22	«	14.221	«	XI-3	149.914
23	«	45.877		I-4	45.877
24	«	45.877	«	I-9	48.216
25	«	45.877	«	I-9	48.216
26	«	82.518	«	VI-9	87.596
27	«	112.333	«	IX-4	119.248
28	«	48.216	«	II-3	51.182
29	«	68.986	«	V-3	73.213
30	«	45.877		I-4	45.877
31	«	71.077	«	V-6	75.450
32	«	45.877		I-4	45.877
33	«	142.633	«	XI-4	151.413
34	«	48.216	«	II-3	51.182
35	«	68.986	«	V-3	73231
36	«	48.216	«	II-3	51.182
37	«	44.527	«	I-6	46798
38	«	45.877		I-4	45.877

Catégorie VI (Cadres Supérieurs)

N° d'ordre	Qualification	Salaire de base 2006	Cotation valable 2007	Grades Echelons 2007	Salaire de base 2007
	ST/ECO/DEA	94.134	TB	V-12	100.116
1	IST			I-7	59.085
2	ITS	117.394	TB	VII-10	124.616
3	Economie	150.550	TB	IX-11	159.810
4	Master	112.814	TB	VII-6	119.750
5	Ir Agronome	78.849	TB	IV-6	83.699
6	PH-Theo/DEA			II-7	66.578
7	ITS	70.673	TB	III-7	75.022
8	Mathématique			I-1	55.660
9	IST	62.719	B	II-6	65.918
10	Economie	69.974	TB	III-6	74.279
11	Mathématique	107.338	TB	VII-1	113.941
12	Ir ST/ECO	176.529	TB	X-5	169.641
13	Economie	69.974	TB	III-6	74.279
14	Economie	55.660	TB	I-6	58.499
Directeur	Hors catégorie	155.112	TB	-	174.284

En 2007, les indemnités du personnel ont été ajustées en fonction du budget annuel et la situation se présente comme suit :

- Indemnités de transport : 40% du salaire de base,
- Indemnités d'équipement : 20% du salaire de base,
- Indemnités de stabilisation : 25% du salaire de base,
- Indemnités de logement : 60% du salaire de base.

6°. De l'analyse comparative des statuts

La comparaison s'opère entre les statuts de l'ISABU, du CNTA, de l'INECN, de l'O.N.T. et de l'ISTEEBU d'une part et entre ces statuts et celui de la Fonction Publique d'autre part s'opère au niveau des salaires de base et des indemnités et allocations.

❖ **Au niveau des traitements de base :**

- Traitement de base des Mandataires :

Institution	**Mandataire**	**Traitement**
ISABU	Directeur Général	114.800
	Directeur de Département	107.807
CNTA	Directeur	120.000
O.N.T	Directeur	220.000
	Directeur Adjoint	198.000
INECN	Directeur Général	75.000
	Directeur	60.000
ISTEEBU	Directeur	174.284

En analysant ce tableau, l'écart entre les traitements des mandataires de ces institutions est très énorme. A l'ISABU et à l'INECN, les Directeurs Généraux bénéficient respectivement de 114.800 FBU et de 75.000 FBU. Les autres mandataires ont le rang de Directeur et bénéficient d'un traitement compris entre 60.000 FBU et 220.000 FBU.

- Traitement des Agents :

ISABU					
Direction		**Collaboration**		**Exécution**	
Qualification	Sal. de base	Qualification	Sal. de base	Qualification	Sal. de base
Spéc. post-doct.	99.825	Inst.Sup. 3ans	50.512	10èréussie-	25.515
Doctorat	86.515	Inst. Sup. 2ans	45.920	Humanités	
Maît/DEA/DES	73.205	CO + 4ans	41.261	générales	
Ir.Agr.Ao-Méd.&		CO + 3ans	33.761		
Zoot.	66.550	CO + 2ans	31.389	6è primaire-10è	11.044
Ir.Industriel -				non réussie	
Licence	59.895				
CNTA					
Direction		**Collaboration**		**Exécution**	
Qualification	Sal de base	Qualification	Sal de base	Qualification	Sal de base
Ing. civil	67.392	Technicien A2		Niveau A4	23.617
Licencié	58.048	Technicien A3	37.341		
Ing.Technic.	54.684			Niveau primaire	
Techn.Sup.	50.000		30.000		13.000

O.N.T.					
Direction		**Collaboration**		**Exécution**	
Qualification	Sal de base	Qualification	Sal de base	Qualification	Sal de base
Ingéniorat (Ao), Maîtrise, etc... (H.G.+ 5 ans) - Licence et équivalent (H.G.+ 4 ans) -Ingénieur Technicien A1	113.850 107.525 101.200 94.875 88.550 82.225 75.900 69.575 63.250	-4 ans sup. (sans mémoire) -3ans sup.à final -3ans d'univ. -2ans sup.à final -2ans d'univ. -1an sup.à finalité -1an d'univ. -HT (A2 ;D7) -H.G. ; D6.	59.455 55.660 51.865 48.070 44.275 40.480	Cycle d'orientation 2 ans post primaire 1 an post primaire	30.360 27.830 25.300
		-H.G.n.h.,L.P, D5 -A3(CO+2ans tec -A3 (E.M.T.), D4 -4ans H.G., D3	37.950 35.420 32.890	Etudes primaires 5ème primaire 3ème primaire	 22.770 20.873 18.975
				- - -	17.710 16.445 15.180
INECN					
Direction		**Collaboration**		**Exécution**	
Qualification	Sal de base	Qualification	Sal de base	Qualification	Sal de base
Doctorat DESS Ir Civil DEA Maîtrise Licence Ir Technique	72.800 67.300 62.000 57.000 52.700 48.800 45.000	Tech. Sup. ISCO H. Tech A2 Hum. Gén.	43.000 40.500 37.500 35.000 32.500 28.000 25.000	Tech. A3 6 ans Enseig. Général Tech. A4 5 ans Enseig. général	23.100 21.000 18.000
ISTEEBU					
Direction		**Collaboration**		**Exécution**	
Qual. (V-VI)	Sal de base	Qual. (III-IV)	Sal de base	Qual. (I – II)	Sal de base
DEA Adj.Tech. Stat IST, ITS Economie Master Ir. Agron. Maths Ir. ST/Eco	44.527($G_1E_{1)}$ 50.174($G_2E_{1)}$ 56.537(G_3E_1) (…...) 161.408 (G_9E_{12}) 181.878 ($G_{10}E_{12}$) 204.945 ($G_{11}E_{12}$)	D4 LP A3 D6 A2 Hum. Génér.	23.192(G_1E_1) 26.134(G_2E_1) 29.449(G_3E_1) (…….) 91.465 (G_9E_{12}) 103.065 ($G_{10}E_{12}$) 116.137 ($G_{11}E_{12}$)	Primaire Monagri CFA 3è Ménagère 10ème 3 ans post primaire Hum gén Foyer social 3è Sc D3 Permis de co	14.842(G_1E_1) 16.725(G_2E_1) 18.847(G_3E_1) (…….) 50.039 (G_9E_{12}) 56.385 ($G_{10}E_{12}$) 63536 ($G_{11}E_{12}$)

Les cadres de direction des cinq institutions ont des traitements très proches, sauf pour les cadres de l'O.N.T. dont les traitements à l'engagement sont supérieurs par rapport aux autres. De même, les traitements des cadres de collaboration sont proches, à part ceux de l'O.N.T. qui commencent toujours à un niveau plus élevé par rapport aux autres traitements. La situation reste la même pour les agents d'exécution où l'Office du Tourisme offre de meilleurs traitements.

❖ **Au niveau des indemnités et allocations :**

Institution	Indemnité/Allocation	Montant
ISABU	Ind. de logement	45% du sal de base
	Ind. de déplacement	4.000-5.000 FBU
	Notation : Elite	6%
	Très Bon	5%
	Bon	4%
	Prime de rendement	décision du Comité
	Prime de fonction	5.000 à 25.000 FBU
	Bonification de stage	5% à 15%
	Prime de fidélité (retraite)	5 mois à 7 mois de salaire brut
	Assurance maladie	MFP
	Allocation de décès	4 mois de salaire brut + frais funéraires
CNTA	Ind. de logement	25% du sal de base
	Ind. de déplacement	-
	Notation : Elite	7 échelons
	Très Bon	5 «
	Bon	3 «
	Assez Bon	2 «
	Prime de rendement	-
	Ind. de risque	4.000 FBU
	Prime de fonction	3.000 à 15.000 FBU
	Bonification de stage	2-7 échelons au grade supérieur
	Prime de fidélité (retraite)	-
	Assurance maladie	MFP
	Allocation de décès	3 mois de sal brut + 40.000 FBU (frais funéraires)
O.N.T.	Ind. de logement	25% du sal de base
	Ind. de déplacement	-
	Notation : Elite	9%
	Très Bon	7%
	Bon	3%
	Prime de rendement	Avis du Conseil d'Entreprise
	Prime de fonction	En attente
	Bonification de stage	5-10 % du sal de base
	Prime de fidélité (retraite)	-
	Assurance maladie	MFP
	Allocation de décès	2 mois de salaire brut + décision du CA (frais funéraires)
INECN	Ind. de logement	25% du sal de base
	Ind. de déplacement	-
	Notation : Elite	5%
	Très Bon	3%
	Bon	2%
	Prime de rendement	-
	Prime de fonction	8.000 à 20.000 FBU
	Bonification de stage	5%-10% au grade supérieur
	Prime de fidélité (retraite)	-
	Assurance maladie	MFP
	Allocation de décès	3 mois de sal brut + ROI (frais funéraires)

ISTEEBU	Ind. de logement	60% du sal de base
	Ind. de déplacement	40% «
	Ind. de stabilisation	25% «
	Ind. d'équipement	20% «
	Notation : Elite	ND
	Très Bon	
	Bon	
	Prime de rendement	«
	Prime de fonction	«
	Bonification de stage	«
	Prime de fidélité (retraite)	«
	Assurance maladie	«
	Allocation de décès	«

Commentaires :

1. L'indemnité de logement est assurée dans les cinq institutions ; mais sa valeur varie de 25% à 60% ;
2. l'indemnité de déplacement n'existe pas partout. Là où elle existe, elle est forfaitaire ou se présente en termes de pourcentage.
3. Les indemnités de stabilisation et d'équipement n'existent qu'à l'ISTEEBU uniquement.
4. La notation se fait partout ; mais les annales accordées diffèrent d'une institution à l'autre pour une même mention de cotation. Les unes expriment ces annales en termes de pourcentage, quand les autres les expriment en avancement d'échelons.
5. Les primes de rendement, de risque et de fidélité n'existent pas partout.
6. L'indemnité de charge ou de fonction varie entre institutions ;
7. La bonification de stage s'exprime soit en pourcentage de salaire de base ou en avancement d'échelons et les valeurs changent d'une entité à l'autre ;
8. Toutes les institutions sont affiliées à la MFP pour l'assurance – maladie ;
   Les allocations de décès varient de 2 mois à 4 mois de salaire brut versé aux ayants-droit.

f) Des statuts des APE et EPA du secteur de l'information et de la communication.

Les Administrations personnalisées de ce secteur sont les suivantes :

- La Radio – Télévision Nationale du Burundi : RTNB ;
- L'Agence Burundaise de Presse : ABP ;
- Les Publications de Presse Burundaise : P.P.B.

1°. Du statut administratif et pécuniaire de la RTNB

L'analyse du statut est faite à base des salaires de base, des primes et indemnités et des annales.

❖ **Salaire de base :**

Les barèmes de recrutement concernent le personnel ayant terminé le stage (1 année) sans considération de la spécificité professionnelle de la RTNB. Ils sont indiqués par le tableau ci-après :

Niveau d'études		
Groupe	**Traitement de base**	**Ecart entre grades successifs**
Goupe A sans formation	13.000	1.500
Goupe B		
Ecole primaire	14.000	
Certificat d'E.P.	16.000	
1 an post-primaire	18.000	
2 ans post-primaire	20.000	2.000
3 ans post-primaire	22.000	
4 ans post-primaire ou A4	24.000	
5 ans post-primaire	26.000	
6 ans post-primaire ou A3	28.000	
3è tech ; ou normale réussie	30.000	
Goupe C :		
Hum générales	33.000	
Hum techniques (A2)	36.000	
1ère candidature réussie	36.300	3.000
2ème candidature réussie	39.600	
C.C. université	42.000	
1ère Licence	42.900	
Ingéniorat technique (3ans)	45.000	
2ème Licence (sans D.)	46.200	
Goupe D		
Licence (Ing. Ind=4 ans)	55.000	5.000
Ingéniorat Civil	60.000	

Après le stage et avec considération de la spécificité professionnelle, ces traitements ont connu une augmentation de 25% à partir du 01 Avril 1995 et se présente de la manière suivante :

Personnel	**Salaire de base**
Ir Civil	75.000
Licence ou Ir Industriel	68.750
2ème Licence	57.750
Ing. Technique	56.250
1ère Licence	53.625
C.C.	52.500
2ème candidature	49.500
1ère candidature	45.375
Hum technique A2	45.000
Hum générales	41.250
3ème tech., normal réussie	37.500
6 ans pp A3	35.000
5 ans pp	32.500
4 ans pp= CI ou A4	30.000
3 ans pp	27.500
2 ans pp	25.000
1 an pp	22.500
Certificat EP	20.000
6ème primaire	17.500
Chauffeur	25.000
sans	16.250

Le salaire de base varie de 16.250 FBU à 75.000 FBU suivant la formation de chaque membre du personnel.

Le traitement de base des Mandataires se présente comme suit :

- Directeur Général : 120.000 FBU
- Directeurs : 100.000 FBU

❖ **Des primes et indemnités**

Les primes et indemnités sont octroyées au personnel de la RTNB comme suit :

➢ **Indemnités de logement**

- Cadres et agents : 40% du salaire de base
- Directeurs : 60.000 FBU
- Directeur Général : 80.000 FBU

➢ **Primes de fonction**

- Directeur Général : 25.000 FBU
- Directeurs : 20.000 FBU
- Conseiller : 20.000 FBU
- Chef de service : 15.000 FBU
- Secrétaire de rédaction : 15.000 FBU
- Chef de section : 10.000 FBU

➢ **Indemnités de brousse**

- Responsables des centres : 5.000 FBU
- Cadres : 4.000 FBU
- Techniciens + opérateurs : 3.000 FBU
- Chauffeurs : 2.000 FBU
- Veilleurs et plantons : 1.000 FBU

➢ **Prime d'antenne de nuit**

- Cadres de direction : 5.000 FBU
- Agents de collaboration : 4.000 FBU
- Agents d'exécution : 3.000 FBU

➢ **Indemnité de caisse et de secrétariat**

- Caissier : 5.000 FBU/mois
- Secrétaire de direction générale : 4.000 FBU
- Secrétaire de département : 3.000 FBU

➢ **Prime de fidélité**

Avec 18 ans de service : 10% du salaire de base

- **Indemnité de fin de carrière :**

- 1à 9 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire brut
- 10 à 14 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire brut
- 15 à 19 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire brut
- 20 à 24 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire brut
- 25 ans et plus d'ancienneté : 6 mois de salaire brut

- **Annales**

  - Elite : 8 échelons et 8% d'augmentation du salaire de base
  - Très Bon : 6 échelons et 6% d'augmentation du salaire de base
  - Bon : 4 échelons et 4% d'augmentation du salaire de base
  - Assez Bon : 1 échelon et 1% d'augmentation du salaire de base

- **Frais funéraires**

Ils sont évalués à 80.000 FBU pour un agent de la RTNB en activité ou en congé et 40.000 FBU pour un allié au premier degré.

- **Soins médicaux**

Selon le régime d'assurance maladie en vigueur (MFP). La RTNB dispose également d'une infirmerie de secours.

- **Déplacement, bonifications de stage et de formation et diffusion des communiqués.**

Le déplacement des agents est assuré du domicile au service et vice-versa. Les bonifications de stage et de formation sont accordés (niveau non spécifié dans le statut) et une gratuité pour la diffusion des communiqués dans certaines limites.

2°. Du statut administratif et pécuniaire de l'ABP

Le statut peut être analysé du point de vue du salaire de base et des divers autres avantages qu'il accorde de la manière suivante :

❖ Salaire de base :

Catégorie de Direction			
Grade	Formation	Salaire de base (FBU)	Ind. de logement
C6	LICENCE	. 60.885	35%
C5	Ir technicien	68.310	«
C4	Ingénieur	75.735	«
C3	Docteur	83.160	«
C2		90.585	«
C1		98.010	«
CP6		108.405	«
CP5		115.830	«
CP4		123.255	«
CP3		129.195	«
CP2		139.590	«
CP1		147015	«
Catégorie de collaboration			
A6	Hum générales	29.700	«
A5	Hum techniques	34.155	«
A4	Cycle court de	41.580	«
A3	l'enseignement supérieur	46.035	«
A2		51.975	«
A1		57.915	«
Catégorie d'exécution			
E6	Cycle Inférieur	16.335	«
E5	Diplôme D4	20.790	«
E4	Diplôme du cycle court de	25.245	«
E3	l'enseignement technique	28.215	«
E2		32.670	«
E1		37.125	«
Catégorie d'auxiliaire			
E7	EP au moins	13.365	«

Le salaire de base varie de 60.885 FBU à 147.015 FBU pour la catégorie de direction, de 29.700 FBU à 57.915 FBU pour la catégorie de collaboration, de 16.335 FBU à 37.125 FBU pour la catégorie d'exécution et est fixée à 13.365 FBU pour les auxiliaires.

❖ Des indemnités et primes

Les indemnités et primes octroyées au personnel de l'ABP sont les suivantes :

- **Annales**

Elite : 8 échelons et 8% d'augmentation du salaire de base ;
Très Bon : 7 échelons et 7% d'augmentation du salaire de base ;
Bon : 4 échelons et 4% d'augmentation du salaire de base ;

- **Bonifications de stage ou de formation**

2 à 5 mois : 4% du salaire de base
6 à 12 mois : 6% du salaire de base

13 à 18 mois : 8% du salaire de base
Avancement de grade : 8% du salaire de base

- **Allocations de décès**

L'assistance aux ayants droit est égale à 6 mois de salaire brut et l'agence participe aux frais funéraires d'un agent ou son allié au premier degré.

- **Soins de santé**

L'ABP est affiliée à la MFP pour assurance maladie de ses agents

- **Allocation de fin de carrière**

15 à 20 ans : 2 mois de salaire brut
21 à 25 ans : 4 mois de salaire brut
Plus de 26 ans : 6 mois de salaire brut

3° Du statut administratif et pécuniaire des P.P.B.

Les salaires de base, primes et indemnités se présentent comme suit :

- **Salaire de base**

Catégories	Grades	Qualification	Salaire de base	Ind. de logement
Manœuvres	A B C D E F	Primaire	15.104	35%
Travailleurs semi-qualifiés	A B C D E F	Primaire + expérience d'un métier ou 3 ans post-primaire	24.624	35%
Travailleurs qualifiés	A B C D E F	3 ans post-primaire + métier ou cycle supérieur sans diplôme	34.146	35%
Travailleurs hautement qualifiés	A B C D E F	Hum générales ou cycle court ESTA Hum. Techniques	39.398 45.129	35%
Agents de Maîtrise	A B C D E F	Cycle court de l'Université	67.694	35%

Cadres	A B C D E F	Licence Ingénieur technicien Ingénieur Docteur	78.350 78.350 86.186 94.804	35%
Mandataires - Directeur Général - Directeur			180.000 150.000	35% 35%

Les mandataires ont un salaire de base fixé à :
- Directeur Général : 180.000 FBU
- Directeur : 150.000 FBU

Pour les autres catégories, ce salaire varie de 15.104 FBU à 94.804 FBU suivant la qualification de chaque membre du personnel.

❖ **Des indemnités et primes**

Les indemnités et primes octroyées au personnel des PPB se présentent comme suit :

➢ **Prime de fonction**
- Directeur Général : 40.000 FBU
- Directeur : 25.000 FBU

➢ **Bonification de stage**
- 2 à 6 mois : 4 échelons et 4% du salaire de base ;
- 7 à 12 mois : 6 échelons et 6% du salaire de base ;
- 13 à 18 mois : 8 échelons et 8% du salaire de base ;

➢ **Prime de fidélité**

Il faut au moins 15 ans de service ininterrompu : 15% du salaire de base

➢ **Annales**

- Elite : 8 échelons et 8% du salaire de base ;
- Très Bon : 7 échelons et 7% du salaire de base ;
- Bon : 4 échelons et 4% du salaire de base ;
- Assez Bon : 0 échelons et 0% du salaire de base ;

➢ **Soins médicaux :** MFP
➢ **Allocation de décès**

Il est versé aux ayants droit un montant égal à 6 mois de salaire brut. Les frais funéraires sont supportés par les PPB.

➢ **Allocation de fin de carrière**

- 15 à 20 ans : 2mois de salaire brut
- 21 à 25 ans : 4 mois de salaire brut
- plus de 26 ans : 6 mois de salaire brut

4°. Comparaison des statuts administratifs et pécuniaires de la RTNB, de l'ABP et des PPB.

- Au niveau des traitements de base :

- Mandataires :

Poste	RTNB	ABP	PPB
- Directeur Général	120.000	-	180.000
- Directeur	100.000	-	150.000

En comparant les traitements de base des mandataires de la RTNB et des PPB, l'écart est énorme respectivement de 60.000 FBU pour le Directeur Général et 50.000 FBU pour le Directeur.

- Traitement des Agents :

RTNB					
Direction		**Collaboration**		**Exécution**	
Qualification	**Sal de base**	**Qualification**	**Sal de base**	**Qualification**	**Sal de base**
Ir Civil	75.000	1ère Licence	53.625	6 ans pp A3	35.000
Licence ou Ir	68.750	C.C.	52.500	5 ans pp	32.500
Industriel	57.750	2ème candidature	49.500	4 ans pp= CI ou	30.000
2ème Licence	56.250	1ère candidature	45.375	A4	27.500
Ing.		Hum technique A2	45.000	3 ans pp	25.000
Technique		Hum générales	41.250	2 ans pp	22.500
		3ème tech., normal	37.500	1 an pp	20.000
		réussie		Certificat EP	17.500
				6ème primaire	25.000
				Chauffeur	16.250
				sans	
ABP					
Direction		**Collaboration**		**Exécution**	
Qualification	**Sal de base**	**Qualification**	**Sal de base**	**Qualification**	**Sal de base**
Licence	60.885	Hum générales	29.700	EP au moins	13.365
Ir Technicien	68.310	Hum techniques	34.155	Cycle Inférieur	16.335
Ingénieur	75.735	Cycle court de	41.580	Diplôme D4	20.790
Docteur	83.160	l'enseignement	46.035	Diplôme du cycle	25.245
	90.585	supérieur	51.975	court de	28.215
	98.010		57.915	l'enseignement	32.670
	108.405			technique	37.125
	115.830				
	123.255				
	129.195				
	139.590				
	147.015				
PPB					
Direction		**Collaboration**		**Exécution**	
Qualification	**Sal de base**	**Qualification**	**Sal de base**	**Qualification**	**Sal de base**
Licence	78.350	Cycle court de	67.694	3 ans pp ou cycle	34.146
Ingénieur	78.350	l'université		sup sans diplôme	
technicien	86.186	Hum Tech	45.129	3 ans pp ou	
Ingénieur	94.804	Hum Gén	39.398	primaire+expér	24.624
Docteur				Primaire	
					15.104

Au niveau de la direction, les PPB offrent un traitement de base à l'engagement supérieur par rapport à la RTNB et l'ABP. Toutefois, l'ABP présente plusieurs paliers de recrutement avec des salaires distincts.
Au niveau de la collaboration, les PPB offrent toujours les meilleurs traitements de base, tandis qu'au niveau de l'exécution, les traitements sont similaires dans ces trois institutions.

- Au niveau des primes et indemnités :

Institution	Allocation/Indemnité	Montant
RTNB	-Indemnité de logement	
	Directeur Général	80.000
	Directeur	60.000
	Cadres et agents	40%
	-Annales	
	Elite : 8 échelons	8%
	TB : 6 échelons	6%
	B : 4 échelons	4%
	AB : 1 échelons	1%
	-Prime de fonction	10.000-25.000
	-Indemnité de brousse	1.000-5.000
	-Prime d'antenne	3.000-5.000
	-Indemnité caisse ou de secrétariat	3.000-5.000
	-Prime de fidélité	10% sal de base
	-Fin de carrière	1-6mois sal brut
	-Allocation de décès	80.000 ou 40.000
	-Soins médicaux	MFP
	-Bonifications de stage	-
ABP	-Indemnité de logement	
	Directeur Général	35%
	Directeur	
	Cadres et agents	
	-Annales	
	Elite : 8 échelons	8%
	TB : 7 échelons	7%
	B : 4 échelons	4%
	AB : 1 échelon	-
	-Prime de fonction	-
	-Indemnité de brousse	-
	-Prime d'antenne	-
	-Indemnité de caisse /de secrétariat	-
	-Prime de fidélité	-
	-Fin de carrière	-
	-Allocation de décès	2-6 mois sal brut
		6 mois sal brut+ frais
	-Soins médicaux	funéraires
	-Bonifications de stage	MFP
		4à 8 % sal base
PPB	-Indemnité de logement	
	Directeur Général	35 %
	Directeur	
	Cadres et agents	
	-Annales	
	Elite : 8 échelons	8%
	TB : 6 échelons	7%
	B : 4 échelons	4%
	AB : 1 échelon	0%
	-Prime de fonction	40.000 (D.G.)
		25.000 (Dir)
	-Indemnité de brousse	-
	-Prime d'antenne	-
	-Indemnité de caisse /de secrétariat	-
	-Prime de fidélité	
	-Fin de carrière	15% sal de base
	-Allocation de décès	2-6 mois sal brut
		6 mois sal brut + frais
		funéraires
	-Soins médicaux	MFP
	-Bonifications de stage	4 à 8% sal base

La RTNB accorde une indemnité de logement de 40% alors que celle-ci est de 35 % pour les autres. Les annales sont presque similaires partout. La RTNB accorde également des indemnités de brousse et d'antenne. La prime de fidélité est de 10% à la RTNB et de 15% aux PPB, alors qu'elle n'existe pas à l'ABP, pourtant il devrait exister une harmonie d'autant plus que ces APE relèvent du même secteur et de la même tutelle. Cependant, la prime de fin de carrière est semblable partout.

5°. Comparaison des statuts de la RTNB, de l'ABP et des PPB avec celui des Fonctionnaires

Statut des fonctionnaires non enseignants :

Direction		**Collaboration**		**Exécution**	
Qualification	**Sal de base**	**Qualification**	**Sal de base**	**Qualification**	**Sal de base**
1.Licence et Ir Industriel	38.525	1. Hum génér.	18.492	1. Certificat fin collège ou A4	10.787
2. Ir Civil, DEA et Maîtrise	44.073	2. Hum tech. (cycle long)	26.197	2. D4, A3	16.335
3. Méd. Générales. Doctorat 3è cycle	49.620	3. Deux ans d'enseignement supérieur (candidatures)	30.050	3. Diplômes de cycles courts (2ans après le collège)	18.646
4. Doctorat d'Etat, Dipl. PHD, Spécial. Méd (2 ans)	55.168	4.Enseignement Supérieur cycle court (IP, ISCO)	33.902		
5. Spécial. Médicales (4 ans)	60.715	5. Techniciens Supérieurs (A1)	37.755		

Statut des fonctionnaires enseignants :

Direction		**Collaboration**		**Exécution**	
Qualification	**Sal de base**	**Qualification**	**Sal de base**	**Qualification**	**Sal de base**
1. Lic, ENS IV, ITS IV (4ans après HG)	64.414	1. D4, A3, Dipl. à finalité après 10ème	30.050	1. Certficat fin collège ou A4	17.722
2. IPA V,Ir Civil, (5 ans après HG)	71.194	2. D6 (2ans après 10ème) Hum génér.	32.207	2. Attestation de réussite 1an après 10ème	19.571
3. DEA, DESS, Master (6ans après HG)	72.889	3. Attestation de 1an après HG, D7, A2 (4ans après 10ème)	41.915		
4. Doct. 3è cycle Méd. Génér. Méd. Véter. (7ans après HG)	76.280	4. Diplôme des candidat. (2ans après HG)	46.230		
5. Doct. D'Etat, PHD, Spécialiste Médical (Doct + 2ans)	81.365	5. IP, ISCO (2ans après HG)	49.466		
6. Spécialisation poussée en Méd. (Doct. + 4ans)	86.450	6. IPA III, ENS III, ITS IV et 2èmeLic. réussie sans mémoire	53.781		

Indemnités des fonctionnaires :

Les fonctionnaires enseignants ou non ont en commun trois sortes d'indemnités à savoir :

- l'indemnité de logement ;
- l'indemnité de déplacement ;
- les allocations familiales.

Indemnité	Direction	Collaboration	Exécution
Logement	50.000	30.000	20.000
Déplacement	9.680	9.680	9.680
Allocations familiales	2.000F/conjoint 1.000F/enfant	2.000F/conjoint 1.000F/enfant	2.000F/conjoint 1.000F/enfant

La comparaison des traitements des fonctionnaires non enseignants à ceux des institutions comme la RTNB, l'ABP et les PPB montre que les traitements de base des fonctionnaires à l'engagement sont d'un niveau très bas ; au niveau des indemnité ou primes, ces mêmes fonctionnaires n'en bénéficient que pour le logement et le déplacement avec des montants très bas par rapport à ces institutions ci-haut citées.

Comparés aux traitements de ces mêmes institutions, les traitements de base des fonctionnaires enseignants s'améliorent et se rapprochent quelquefois des salaires de base de ces institutions à gestion autonome. La différence reste remarquable au niveau des indemnités et primes où ces dernières en bénéficient plus, ce qui crée des écarts énormes entre les salaires nets.
La Cour constate cependant que le statut du personnel de la RTNB signé le 28 avril 1995 et en vigueur à ce jour, ne permet pas une évolution dans la carrière (avancement de grades), ce qui est anormal.

g) Des Statuts pécuniaires des APE du secteur des Travaux Publics, de l'Energie et des Mines.

En vertu de l'article 24 al.3 du Décret-loi n°1/024 du 13 juillet 1989 portant Cadre organique des Administrations Personnalisées de l'Etat, les autorités des administrations personnalisées fonctionnant avec les dotations budgétaires de l'Etat doivent veiller à ce que la grille des rémunérations soit, pour des emplois de niveau comparable, aussi proche que possible de celle de la Fonction Publique.

Cependant, comme on le constate,les avantages pécuniaires accordés aux Personnels des administrations personnalisées de l'Etat ,des Etablissements publics à caractère administratif et des services à autonomie de gestion ou même de certains service dépendant de l'administration centrale, l'ont été en faisant fi du contenu de cette disposition.

1°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Office des Routes (OdR

❖ Traitement de base :

Les traitements de base de l'Office des Routes sont repris comme suit :

Catégorie	Palier	Niveau de formation minimal	Classement		Indice	Trait.d'act.
Exécution	1	Niveau inférieur à la 6ème primaire	E	6	200	30.000
	2	Certificat de l'école primaire	E	5	240	36.000
		Cycle inférieur des humanités				
	3	Diplôme A4	E	2	360	54.000
		Diplôme A3 et D4	E	1	400	60.000
Collaboration	1	Diplôme des Humanités Générales	A	6	500	75.000
	2	Diplôme A2	A	5	560	84.000
	3	Diplôme d'un cycle court de	A	1	800	120.000
		l'université (ISCO, 3 années				
		d'Université réussies)				
Direction	1	Licence ou Diplôme équivalent	C	6	1050	157.500
		Diplôme d'Ingénieur Technicien				
	2	Diplôme d'Ingénieur Civil	C	5	1150	172.500
	3	Diplôme de doctorat	C	3	1350	202.500

Au niveau de la catégorie d'exécution, les salaires de base varient entre 30.000 FBU et 60.000 FBU. Dans la catégorie de collaboration, les salaires oscillent entre 75.000 FBU et 120.000 FBU tandis que dans la catégorie des cadres, les salaires de base sont compris entre 157.500 FBU et 202.500 FBU.

La différence de traitement s'accentue davantage si l'on compare les salaires de base des fonctionnaires de la Fonction Publique par rapport à ceux de l'Office des Routes.

En effet, un licencié (non enseignant) engagé à la Fonction Publique touche un salaire de base de 38.525 FBU tandis que celui recruté à l'Office des Routes perçoit 157.500 FBU soit une différence de 118.975 FBU.

Un Docteur engagé par la Fonction Publique touche 49.620 FBU par mois pendant qu'à l'Office des Routes il perçoit un salaire de base de 202.500 FBU soit une différence de 152.880 FBU.

2°. Du Statut administratif et pécuniaire du Personnel du Laboratoire National du Bâtiment et des Travaux Publics (LNBTP)

❖ Salaire de base et indemnités

Les salaires de base se présentent comme repris dans le tableau ci-dessous :

I. catégorie de direction					
N° d'ordre	**Sal de base**	**Logement**	**Déplacement**	**Fonction**	**Risque**
1	134.912	67.456	20.000	50.000	-
2	101.626	50.813	20.000	40.000	-
II. catégorie d'encadrement					
1	102.683	51.342	20.000	25.000	-
2	85.358	42.679	20.000	25.000	-
3	91.152	45.576	20.000	25.000	-
III. catégorie de collaboration					
1	73.080	36.540	15.000	15.000	-
2	56.353	28.268	15.000	-	15.000
3	51.398	25.699	15.000	-	4.000
4	118.764	59.352	15.000	-	8.000
5	67.335	33.668	15.000	-	8.000
6	81.285	42.336	15.000	-	8.000
7	67.335	33.668	15.000	-	8.000
8	55.468	27.734	15.000	10.000	-
9	68.498	34.249	15.000	-	10.000
IV. Catégorie d'exécution					
1	46.155	23.078	8.000	-	8.000
2	28.025	14.013	8.000	-	8.000
3	31.248	15.624	8.000	-	4.000
4	33.268	16.634	8.000	-	8.000
5	21.511	10.756	8.000	-	8.000
6	44.201	22.101	8.000	-	8.000
7	48.209	24.105	8.000	-	8.000
8	43.593	21.797	8.000	-	8.000
9	27.933	13.967	8.000	-	8.000
10	41.639	20.819	8.000	-	8.000
11	32.986	16.493	8.000	-	8.000
12	23.266	11.633	8.000	-	8.000
13	68.665	34.333	8.000	-	8.000
14	51.209	25.605	8.000	-	8.000
15	40.127	20.064	8.000	-	8.000
16	20.683	10.342	8.000	-	8.000
17	20.292	10.146	8.000	-	4.000
18	39.115	19.558	8.000	-	8.000
19	47.278	23.639	8.000	-	4.000
20	37.508	18.529	8.000	-	8.000
21	24.780	12.390	8.000	-	8.000
22	54.114	27.057	8.000	-	8.000
23	34.853	17.427	8.000	-	8.000
24	20.683	10.342	8.000	-	8.000
25	30.484	15.242	8.000	-	8.000
26	30.080	15.040	8.000	-	4.000
27	30.826	15.413	8.000	-	8.000

Il résulte du tableau ci-avant que :

- les salaires de base du personnel de la catégorie d'exécution varient de 20.683 FBU à 68.665 FBU ;
- les salaires de base du personnel de la catégorie de collaboration varient de 51.398 FBU à 118.764 FBU ;
- les salaires de base du personnel de la catégorie de direction varient de 85.358 FBU à 134.912 FBU.
- Les indemnités de logement sont de 50% du salaire de base ;
- Les indemnités de fonction sont accordées aux Directeurs, aux encadreurs et aux chefs de service. Elles varient de 10.000 FBU à 50.000 FBU.
- L'indemnité de déplacement est accordée forfaitairement, soit 20.000 FBU pour la catégorie de direction, 15.000 FBU pour la catégorie de collaboration et 8.000 FBU pour la catégorie d'exécution.

3° Du Statut du personnel du LACA

❖ Des traitements de base du personnel du LACA

Les traitements de base accordés au Personnel recruté au LACA dépassent ce qui est prescrit à l'article 24 du D-L précité. En effet, un licencié non enseignant recruté à la Fonction Publique touche un salaire de base de 38.525 FBU tandis qu'un même licencié engagé au LACA reçoit un salaire de base de 44.000 FBU soit une différence de 5.475 FBU.

De plus, un Docteur recruté à la Fonction Publique perçoit un salaire de base de 49.620 FBU alors que s'il est engagé au LACA, il touche un salaire de base de 62.920 FBU soit une différence de 13.300 FBU.

Cet écart de traitements se constate à tous les paliers de recrutement et au niveau de toutes les catégories de recrutement.

Catégorie		**Grades**	**Niveau de formation**	**Salaire de base**
Direction	CTP	1. Conseiller Technique Principal	Avancement par ancienneté	82.170
	CTPA	2. Conseiller Techn.Princ.Assistant	« «	75.130
	CT	3. Conseiller Technique	« «	68.750
	CTA	4. Conseiller Technique Assistant	Doctorat ou équivalent	62.920
	CP	5. Conseiller Principal	-	57.530
	CPA	6. Conseiller Principal Adjoint	Licence spéciale ou équivalent	52.580
	CE1	7. Conseiller (2ème échelon)	Ingénieur	48.070
		(1er échelon)	Licencié	44.000
Collaboration	CDP	1. Chef de Division Principal	Technicien Supérieur	43.230
	CDPA	2. Chef de Division Princ.-Adjoint	-	39.490
	CD	3. Chef de Division	-	36.080
	CDA2	4. Chef de Div- Adjoint (2ème échelon)	3 ans universitaires	33.000
		(1er échelon)	2 ans universitaires	31.680
	TP	5. Technicien Principal	-	28.930

	T2	6. Technicien (2ème échelon)	Humanités Techniques	26.400
	T1	(1er échelon)	Humanités Générales	22.000
Exécution	CBP	1. Chef de Bureau Principal	Collège+2 ans techniques	19.800
	CBPA	2. Chef de Bureau Principal Adjoint	5 ans humanités générales	18.040
			4 ans humanités techniques	
	CB	3. Chef de Bureau	4 ans humanités générales	16.500
			3 ans humanités techniques	
	CBA	4. Chef de Bureau Adjoint	3 ans post-primaires	15.070
	AQ	5. Agent Qualifié	1 à 2 ans post-primaires	13.750
	AE2	6. Agent 2ème échelon	-	12.540
	AE1	7. Agent 1er échelon	6ème primaire	11.440

Au niveau de la catégorie d'exécution, les salaires de base vont de 11.440FBU à 19.800 FBU par mois. Dans la catégorie de collaboration, les salaires varient entre 22.000 FBU et 43.230 FBU par mois. Pour la catégorie de direction, les salaires oscillent entre 44.000 FBU et 82.170 FBU par mois.

❖ Des indemnités et primes

➢ Des indemnités de logement, de risque et primes de fonction

Les primes de risque sont octroyées forfaitairement au personnel du LACA. Exceptionnellement, le personnel de la santé perçoit un pourcentage de 30% calculé sur le traitement d'activité. L'indemnité de logement suit la réglementation en vigueur (25%). La prime de fonction est également forfaitaire comme l'indique le tableau ci-après :

Catégorie	Indemnité de risque	Prime de Fonction	Ind. logement
Direction	5.000		25%
Collaboration	3.000		«
Exécution	2.000		«
Directeur		15.000	«
Directeur Adjoint		10.000	«
Chef du Personnel		5.000	«
Chef de Service		5.000	«
Chef d'Equipe		3.000	«

Comme l'indique ce tableau, les indemnités de risque varient de 2000 FBU à 5.000FBU tandis que les primes de fonction varient de 3.000 FBU à 15.000 FBU.

Les augmentations annuelles suivent la notation obtenue :

- Elite : 8%
- Très Bon :7%
- Bon : 5%
- Assez- Bon : 0%
- Insuffisant : 0%

h) Des Statuts du personnel du secteur de l'Enseignement et de la Formation Professionnelle

Ce secteur est essentiellement composées des APE et EPA suivants :

- Institut National de Santé Publique « INSP » ;
- Université du Burundi « UB »;
- Ecole Normale Supérieure « ENS »;
- Ecole Nationale d'Administration « ENA » ;

1°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel de l' I.N.S.P

L'INSP est une APE sous la Tutelle du Ministère de la Santé Publique. Il a été crée par décret n° 100/090 du 30 mai 1991. Le statut de son personnel est porté par l'Ordonnance ministérielle n° 1180 du 24 avril 2007. Ce statut distingue le personnel administratif et technique du personnel enseignant et scientifique.

❖ Des barèmes du personnel Administratif et Technique

Le tableau ci-après indique les traitements de base par catégorie et par palier de recrutement:

Catégorie	Palier	Niveau de formation minimal	Traitement de base
Exécution	1	Sans formation	25.000
		Certificat d'études primaires:	
		non qualifié	36.600
		semi-qualifié	42.500
	2	Certificat de fin de collège	46.750
	3	Diplôme d'un cycle professionnel A4	51.000
	4	Diplôme D6	55.250
Collaboration	1	Diplôme d'un cycle professionnel A3	63.750
		Diplôme des humanités Générales ou équivalent	63.750
	2	Diplôme des humanités techniques (cycle long)	80.750
		Diplôme D7	80.750
	3	Deux années d'enseignement supérieur (candidatures)	89.250
	4	Diplôme d'un cycle court d'enseignement supérieur	119.000
	5	Diplôme de Technicien Supérieur de niveau A1	127.500
	6	Diplôme d'Ingénieur Technicien	136.000
Direction	1	Licence ou diplôme équivalent	153.000
		Diplôme d'Ingénieur Industriel	153.000
	2	Diplôme d'Ingénieur, de Pharmacien, de Chirurgien dentiste	170.000
	3	Diplôme de médecine générale (7 ans)	178.500
	4	Diplôme de maîtrise anglo-saxonne ou belge	212.500
		Diplôme d'Etudes Approfondies ou diplôme équivalent	212.500
		Licence Spéciale, DESS ou Diplôme équivalent	212.500
	5	Doctorat de 3ème cycle	323.000
		Diplôme de doctorat PhD	323.000
		Diplôme de spécialisation en médecine (minimum 4 ans)	323.000
		Directeur	355.300
		Directeur Général	386.750

Les salaires de base varient de 25.000FBU à 55.250 FBU pour la catégorie d'exécution, de 63.323 FBU à 136.000 FBU pour la catégorie de collaboration et de 153.000 FBU à 386.750

FBU pour la catégorie de Direction. Il faut noter ici que le Directeur et le Directeur Général sont des Mandataires. Ce dernier bénéficie d'un traitement de base de 386.750 FBU .

Les barèmes salariaux du personnel Administratif et Technique de l'I.N.S.P sont de loin supérieurs par rapport à ceux des fonctionnaires de la Fonction Publique.

En effet, le salaire de base d'un titulaire de diplôme de Licence est de 153.000 FBU pendant que celui du même personnel engagé à la Fonction Publique est de 38.525 FBU soit, presque le quart de celui de l'I.N.S.P.

Le salaire de base d'un Docteur engagé par la Fonction Publique est de 49.620 FBU pendant que celui de l'I.N.S.P perçoit 178.500 FBU par mois soit, une différence de 128.880 FBU.

- **Des barèmes du Personnel Enseignant et Scientifique**

Les salaires de base du personnel enseignant et scientifique sont repris comme suit :

Grade	**Qualification**	**Traitement**
Assistant (Assistant de Recherche)	Licence, Pharmacien	161.000
	Ingénieur	170.000
Assistant-Médecin (Assistant-Médecin de Recherche)	Médecin Généraliste	195.500
Maître-assistant (Maître Assistant de Recherche)	D.E.A, D.E.S.S, Licence Spéciale,	212.500
	Master's degree	
Chargé d'enseignement (Attaché de Recherche)	D.E.A, D.E.S.S, Licence Spéciale,	250.750
	Master's degree	
Chargé de Cours (Chargé de Recherche)	Doctorat, Doctorat Ph.D, Spécialité en	323.000
	Médecine d'une durée d'au moins 4 ans	
Professeur Associé (Directeur de Recherche Adjoint)	Doctorat, Doctorat Ph.D, Spécialité en	387.600
	Médecine d'une durée d'au moins 4 ans	
Professeur Ordinaire (Directeur de Recherche)	Doctorat, Doctorat Ph.D, Spécialité en	403.750
	Médecine d'une durée d'au moins 4 ans	
Agrégation		452.200

Les salaires de base des enseignants et du personnel scientifique sont élevés en raison des charges qui leur sont confiées. Ils varient de 161.000 FBU à 452.200 FBU par mois.
Pour cette catégorie, les écarts constatés au niveau des grades dépendent aussi du niveau de formation.

Le même écart s'accentue en ce qui concerne le salaire de base du Personnel Enseignant et Scientifique de l'I.N.S.P par rapport à celui du Personnel Enseignant de même niveau de formation engagé par la Fonction Publique.

En effet, un titulaire d'une Licence engagé à l'I.N.S.P touche un salaire de base mensuel de 161.000 FBU tandis que celui de la Fonction Publique perçoit 38.525 FBU, soit le quart de celui de l'I.N.S.P Quant au Docteur engagé à la Fonction Publique, il touche un salaire de base mensuel de 49.620 FBU alors que celui de l'I.N.S.P perçoit un salaire de base de 195.500 FBU soit une différence de 145.880 FBU.

❖ **Des primes et indemnités du Personnel de l'I.N.S.P**

Le personnel bénéficie de trois sortes de primes reprises ci-après :

Fonction	Prime de Fonction	Indemnité de représentation	Indemnité de charge
1. Directeur Général	100.000	60.000	
2. Directeurs	80.000		
3. Chefs de Département/Conseillers	60.000		
auprès de la Direction Générale			
4. Chefs de service	50.000		
5. Responsable d'unité/Section	30.000		
6. Secrétaire de Direction Générale	30.000		
7. Secrétaire de Direction	20.000		
8. Chauffeur de Direction	10.000		
9. Chef d'équipe	5.000		
10. Aide-comptable			30.000
11. Caissière			30.000
12. Percepteur			20.000

- Les primes de fonction varient de 5.000 FBU à 100.000 FBU compte tenu de la fonction occupée.
- L'indemnité de représentation est accordée uniquement au Directeur Général compte tenu des charges qui lui sont conférées.
- L'indemnité de charge varie de 20.000 FBU à 30.000 FBU. Elle est octroyée au percepteur, à la caissière et à l'aide-comptable.

2°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel de la R.O.U

Le tableau ci-après indique les salaires de base du personnel de la Régie des Oeuvres Universitaires « ROU » en fonction des grades et de la qualification :

Grades	Qualification	Traitement mensuel
Direction		
D10	Diplôme universitaire de 2ème cycle	45.932
D9	Master's degree/DEA/DESS/Licence spéciale	52.674
D8		60.482
D7		69.431
D6		79.935
D5		94.068
D4		110.699
D3		130.271
D2		153.303
D1		180.407
Collaboration		
C12	Diplôme des Humanités générales	20.615
	Diplôme des Humanités techniques cycle	
	court (A3 et assimilé)	
C11	Diplôme des Humanités techniques cycle	24.103
	long (A2)	
C10	Deux années de candidatures générales réussies	28.182
C9	Diplôme de candidatures techniques réussies dont l' ISCO)	32.952
C8		38.527
C7	Ingénieur technicien (A1)	45.047

C6		52.669
C5		61.580
C4		72.000
C3		84.182
C2		98.426
C1		115.080
Exécution		
E12	Quatre ans post-primaires	9.082
E11		11.047
E10		12.578
E9		14.367
E8		16.791
E7		19.633
E6		21.955
E5		26.839
E4		31.380
E3		36.690
E2		42.064
E1		50.156
Catégorie d'auxiliaires de service		
A9	Attestation de fréquentation de la 6ème année primaire	9.000
A8	Manœuvre spécialisé	10.939
A7		13.296
A6	Travailleur semi qualifié	16.161
A5		19.643
A4		23.876
A3		29.021
A2		35.275
A1		42.877

Le personnel est subdivisé en quatre catégories contrairement aux autres institutions qui n'en connaissent que trois:

- dans la catégorie d'auxiliaires de service, le salaire de base varie de 9.000 FBU à 42.877 FBU ;
- dans la catégorie d'exécution, les salaires de base varient de 9.082 FBU à 50.156 FBU ;
- dans la catégorie de collaboration, les salaires varient de 20.615 FBU à 115.080 FBU ;
- dans la catégorie de direction, les salaires de base varient de 45.932 FBU à 180.407 FBU

Par rapport au barème des fonctionnaires non enseignants régis par le Statut général des fonctionnaires, le barème du Personnel de la R.O.U est légèrement supérieur pour un titulaire d'une Licence directement engagé à la régie.

En effet, un détenteur de diplôme de licence non enseignant engagé à la Fonction publique touche un salaire de 38.525 FBU tandis que celui qui est recruté à la R.O.U perçoit un salaire de base de 45.932 FBU.

Cependant, l'écart se creuse de plus en plus au fur et à mesure qu'il y'a avancement de grade. En effet, le fonctionnaire non enseignant de la catégorie de Direction atteindra un salaire de

base de 60.715 FBU à la veille de la retraite alors que celui engagé à la R.O.U atteindra 60.482 FBU après 9 ans de service.

❖ **Indemnités et primes**

➢ Bonification de titres :

- 6 mois de formation : 5%
- 12 mois de formation : 10%
- 18 mois et plus : 20%

➢ Indemnité de pratique :

Elle est égale à 3% du traitement de base.

➢ Indemnité de logement :

Elle est égale à 25%.

3°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Ecole Normale Supérieure « E.N.S »

❖ **Des barèmes salariaux du personnel Administratif et Technique de l'E.N.S**

Le tableau ci-après indique les traitements de base suivant les catégories et les qualifications :

Grades	Qualification	Traitement mensuel
Direction		
D10	Diplôme Universitaire de 2ème Cycle	55.577
D9	Master's degree/DEA/DESS/Licence Spéciale	63.411
D8		73.183
D7	Doctorat	84.011
D6		96.720
D5		113.822
D4		126.177
D3		140.510
D2		157.136
D1		176.423
Collaboration		
C12	Diplôme des Humanités générales, A3 ou assimilé	24.943
C11		29.164
C10		34.100
C9	Diplôme des Humanités Techniques cycle long (A2)	39.871
C8	Deux années de candidatures réussies	46.626
C7	Diplômes professionnels techniques (ISCO)	54.507
C6		55.577
C5		63.411
C4		73.183
C3		84.011
C2		96.720
C1		
Exécution		
E12	4 ans post primaires	12.079

E6		24.943
E5		29.164
E4		34.100
E3		39.871
E2		46.626
E1		54.507

Le personnel de l'ENS est réparti en trois catégories :

- catégorie d'exécution : les salaires de base varient de 23.761 FBU à 54.507 FBU ;
- catégorie de collaboration : les salaires varient de 24.943 FBU à 113.822 FBU ;
- catégorie de direction : les salaires de base varient de 55.577 FBU à 176.423 FBU ;

Le salaire de base d'un titulaire de Licence (non enseignant) engagé à l'E.N.S est de 55.577 FBU au moment où ce montant est touché par un fonctionnaire non enseignant ayant le grade 1 de la catégorie de Direction avec une qualification de Docteur d'Etat (soit 55.168 FBU). Quant au titulaire de Licence enseignant (Assistant) à l'E.N.S, il perçoit un salaire de base de 72.473 FBU.

Concernant le salaire de base d'un médecin spécialiste recruté à la Fonction publique, il est de 60.715 FBU au moment où le titulaire d'une licence spéciale engagé à l'E.N.S comme membre du personnel administratif et technique perçoit un salaire de base mensuel de 63.411 FBU.

- **Des barèmes du personnel Enseignant de l'ENS**

Le tableau ci-dessous indique que les barèmes des traitements du personnel enseignant comme suit :

Grades	**Qualification**	**Traitement**
Assistant Licencié	Licence	72.473
Assistant Ingénieur	Ingéniorat (après 5 ans)	74.646
Maître-Assistant	Master's degree/DEA/DESS/Licence Spéciale	91.445
Chargé d'Enseignement	Master's degree/DEA/DESS/Licence Spéciale	115.383
Chargé de Cours	PH.D/Doctorat	151.242
Professeur Associé	PH.D/Doctorat	151.242
Professeur Ordinaire	PH.D/Doctorat	151.242

Le personnel enseignant bénéficie d'un salaire variant entre 72.473 FBU et 151.242 FBU. Il y a une nette différence entre le salaire de base perçu par un membre du personnel de cette institution par rapport à un collègue de même niveau engagé à la fonction Publique.

Le titulaire d'une Licence engagé à la Fonction publique comme enseignant touche un salaire de base mensuel de 64.414 FBU tandis que s'il était recruté à l'E.N.S, il percevrait 72.473 FBU.

De plus, un médecin spécialiste recruté à la Fonction publique touche un salaire de base mensuel de 86.450 FBU au moment où le titulaire d'une licence spéciale engagé à l'E.N.S perçoit un salaire de base de 91.445 FBU tandis qu'un médecin spécialiste a un salaire de base de 151.242 FBU.

❖ **Des primes et indemnités du personnel de l'ENS**

➢ **Des primes et indemnités du personnel technique de l'E.N.S**

Il faut noter que le Statut du personnel administratif et technique et plus spécialement en ce qui concerne le personnel technique n'indique pas la nature des primes ou indemnités, mais uniquement un montant forfaitaire. Elles sont reprises dans le tableau ci-après :

Fonction technique	**Primes**	**Indemnités**	**Fonction administrative**	**Indemnité de fonction**
1. Magasinier	3.500	3.000	1.chef de service	50.000
2. Secrétaire Dactylographe	4.000		2. chef de dpt	30.000
3. Opérateur sur l'ordinateur	5.000		3.chef de section	20.000
4. Conducteur offset	3.500	3.500	4. chef de cellule	20.000
5. Préposé à la bibliothèque	3.500	3.500		
6. Bibliothécaire-Assistant	4.000	3.500		
7. Laborantin	4.000	3.500		
8. Préparateur de Laboratoire	4.000	3.500		
9. Caissier	3.500	3.500		
10. Comptable	3.500	5.000		
11. Technicien de Maintenance	4.000			
12. Préposé eu Secrétariat académique	3.500			
13. Secrétaire de Direction	6.000	3.000		
14. Reprographe	4.000	2.000		
15. Chauffeur	6.500	3.500		
16. Chauffeur de Direction	6.500	3.500		
17. Planton+Veilleur	3.000			

Les primes et indemnités du personnel technique sont des montants forfaitaires variant entre 3.000 FBU et 6.500 FBU pour les premières et entre 3.000 FBU et 5.000 FBU pour les secondes.
Les indemnités de fonction sont octroyées au personnel administratif à raison de 20.000 FBU pour les chefs de cellule et de section, 30.000 FBU pour le Chef de Département et 50.000FBU pour le Chef de service.

4°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Ecole Nationale d'Administration «E.N.A »

L'Ecole Nationale d'Administration est une Administration personnalisée de l'Etat dont la tutelle est exercée par le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Formation Professionnelle. Elle a en charge le volet « formation en Cours d'emploi ».
Les barèmes des salaires du personnel sont fixés comme suit :

Catégorie de direction			
Diplôme	Grade	Salaire de base	Prime de fonction
Doctorat	D4, éch.1	119.562	15.000
Maîtrise anglo-saxonne ou belge	D5, éch.12	106.980	15.000
Ir Civil	D5, éch.1	95.889	15.000
Licence/Ingéniorat de 4 ans	D6, éch.1	75.900	15.000
Catégorie de collaboration			
Ir Technicien/Graduant	C5, éch.12	70.205	15.000
ISCO (A1)	C5, éch.3	64.191	10.000
Candidature réussie	C6, éch.18	59.926	10.000
Humanités Techniques A2	C6, éch.6	53.181	8.500
Humanités Générales	C6, éch.1	50.600	8.500
Catégorie d'exécution			
Diplôme (A3)	E5, éch.3	32.605	7.000
Certificat du tronc commun	E6, éch.6	26.591	7.000
3 ans post-primaire	E6, éch.1	25.300	7.000
Catégorie auxiliaire			
Certificat 6ème année primaire	A5, éch.1	23.972	5.000
Sait lire et écrire	A6, éch.1	18.975	5.000

Le tableau ci-avant indique que le personnel est subdivisé en quatre catégories :

- Dans la catégorie des auxiliaires, les salaires de base varient de 18.975 FBU à 23.972 FBU.
- Dans la catégorie d'exécution, les salaires de base varient entre 23.300 FBU et 32.605 FBU.
- Dans la catégorie de collaboration, les salaires de base oscillent entre 50.600 FBU et 70.205 FBU ;
- Dans la catégorie de Direction, les salaires de base varient de 75.900 FBU à 119.562 FBU.

La différence des traitements entre le personnel de l'ENA et le personnel régi par le Statut Général des Fonctionnaires est énorme. Un Détenteur de diplôme de Licence engagé à l'E.N.A touche un salaire de base mensuel de 75.900 FBU alors que s'il était recruté à la Fonction publique, il percevrait un salaire de base de 38.525 FBU.

De plus, un Docteur engagé à l'E.N.A perçoit un salaire de base mensuel de 119.562 FBU pendant que celui qui est recruté à la Fonction publique touche un salaire de base de 49.620 FBU, soit une différence de 69.942 FBU.

A cela s'ajoutent les primes de fonction du personnel de l'ENA qui sont de :

- catégorie auxiliaire : 5.000 FBU ;
- catégorie d'exécution : 7.000 FBU ;
- catégorie de collaboration : 8.500 FBU – 15.000 FBU ;
- catégorie de direction : 15.000 FBU

La Cour constate cependant que l'ENA ne dispose pas encore d'un statut du personnel.

5°. Du statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Université du Burundi (UB)

L'Université du Burundi est un EPA régi dans son fonctionnement par le Décret-loi n° 100/23 du 26 juillet 1988 portant Cadre organique des Etablissements Publics burundais. Son personnel est réparti en plusieurs secteurs qui, à leur tour, comprennent des catégories et des grades. Ces secteurs sont :

- Le secteur administratif et financier ;
- Le secteur des bibliothécaires ;
- Le secteur du personnel scientifique ;
- Le secteur des contractuels.

Il s'agit des secteurs existants jusqu'en décembre 2007. Toutefois, l'Université du Burundi s'est dotée d'un nouvel ordre du personnel qui devait être d'application à partir de Janvier 2008[17].

❖ Des barèmes du personnel Administratif et Technique de l'U.B

Les barèmes des salaires de base se présentent comme suit :

Grades	Qualification	Traitement mensuel
Direction		
D10	Licence ou équivalent	72.629
D9	Ingénieur civil	83.249
D8		95.637
D7	Doctorat	109.788
D6		126.397
D5		148.746
D4		175.043
D3		205.991
D2		242.410
D1		285.269
Collaboration		
C12	Humanités générales A3 ou équivalent	32.597
C11	Humanités Techniques A2	38.112
C10	Premier Cycle de l'U.B	44.563
C9	Niveau ISCO ou équivalent	52.105
C8		60.921
C7		71.236
C6		83.283
C5		97.374
C4		113.850
C3		143.113
C2		155.645
C1		181.970
Exécution		
E12	Quatre ans post-primaires	15.784
E11		17.469
E10		19.889
E9	Diplôme de D4	22.718

[17] Les nouvelles grilles des salaires ont été adoptées par le Conseil d'Administration de l'Université du Burundi en sa séance du 11 janvier 2008.

E8		26.551
E7		31.044
E6		34.716
E5		42.442
E4		49.620
E3		58.016
E2		66.514
E1		79.309

Le personnel administratif et technique se répartit dans trois catégories à savoir la catégorie d'exécution, la catégorie de collaboration et la catégorie de direction. Pour la catégorie d'exécution, les salaires de base varient entre 15.784 FBU et 79.309 FBU. Pour la catégorie de collaboration, ces salaires oscillent entre 32.597 FBU et 181.970 FBU ; tandis que pour la catégorie de direction ces salaires varient de 72.629 FBU à 285.269 FBU.

Le salaire de base mensuel d'un titulaire de Licence engagé à l'U.B. comme membre du personnel administratif et technique est de 79.629 FBU tandis qu'un fonctionnaire de même niveau de formation recruté à la Fonction publique est de 38.525 FBU soit presque la moitié.

De plus, le titulaire d'un Doctorat touche 109.788 FBU s'il est engagé à l'U.B tandis qu'il percevrait 49.620 FBU s'il était recruté à la Fonction Publique, soit moins de la moitié par rapport à celui de l'U.B.

Ces écarts sont très significatifs.

- **Des barèmes des Bibliothécaires**

Le secteur des bibliothécaires est réparti en grades allant de B1 à B10. Les barèmes des traitements de base sont organisés comme suit :

Grades	Qualification	Salaire de base
B10	Licence	75.791
B9	Master's, DEA, DESS, Licence spéciale	85.945
B8		101.141
B7	Doctorat/ PHD	119.023
B6		140.065
B5		164.830
B4		193.972
B3		228.267
B2		268.623
B1		316.117

Les salaires de base des bibliothécaires varient de 75.791 FBU à 316.117 FBU. Ces salaires sont légèrement supérieurs à ceux du personnel administratif et technique.

- **Des barèmes du Personnel Enseignant**

La catégorie du personnel enseignant se compose des Assistants, des Maîtres-assistants, des chargés d'enseignement, des chargés de cours, des Professeurs associés et des Professeurs ordinaires. Leurs salaires de base sont indiqués comme suit :

Grades	Qualification	Traitement
Assistant licencié	Licence	59.895
Bonus de 3% à l'avancement de grade		
Assistant Ingénieur	Ingéniorat	61.691
Assistant Médecin	Médecin Généraliste	63.541
Maître assistant	Master's degree/DEA/ DESS /Licence spéciale	75.431
Chargé d'enseignement	Master's degree/DEA/ DESS /Licence spéciale	Bonus de 7% à l'avancement de grade
Chargé de cours	PHD/Doctorat	146.202
Professeur associé	PHD/Doctorat	Bonus de 14% à l'avancement de grade
Professeur Ordinaire	PHD/Doctorat	Bonus de 14% à l'avancement de grade

Les grilles des salaires appliqués jusqu'en décembre 2007 indiquent que les traitements de base du personnel enseignant varient de 59.895 FBU à 187.138 FBU. Ce salaire a été rehaussé de 70%[18] pour le premier grade de recrutement à partir de l'exercice 2003. Le personnel enseignant bénéficie en outre des indemnités de fonction libellés comme suit :

Fonction	Indemnité (FBU)
Directeur	50.000
Doyen	30.000
Vice-Doyen	20.000
Chef de service	10.000
Chef de Département	10.000
Chef de Cabinet	20.000
Conseiller du Réctorat	20.000
Agrégation	40.000

La prime de fonction du personnel enseignant varie de 10.000 FBU à 50.000 FBU lorsqu'il est appelé à exercer des activités para académiques.

Bien plus, des primes supplémentaires peuvent être accordées en fonction du dépassement de la charge horaire et du nombre de Mémoires dirigés lorsqu'ils sont supérieurs à deux.

- **Des barèmes des Contractuels**

Les contractuels sont essentiellement les Plantons et les chauffeurs. Leurs salaires de base sont respectivement de 13.776 FBU et 18.502 FBU.

- **Des primes et indemnités du Personnel de l'U.B**

Les primes et indemnités ont été déterminées par le Conseil d'Administration comme suit :

Fonction	Prime d'encourag	Indemnité de Fonction	Indemnité de charge	Indemnité de risque	Indemnité de charge spéciale
Vice-Recteur			30.000		
Directeurs			20.000		
Chef de Cabinet (Rectorat)		30.000	20.000		

[18] Ce pourcentage est porté par la sentence arbitrale du 11 janvier 2003 qui opposait le syndicat des travailleurs (STUB) à l'Université du Burundi.

Conseillers du Recteur		25.000	10.000		
Doyens			10.000		
Bibliothécaire en Chef		25.000	10.000		
Coordonnateurs des Services de					
la Direction Academique et de la					
Recherche		20.000	10.000		
Vice-Doyen			7.000		
Rapporteurs du Conseil					
d'Administration			7.000		
Chef de Service		20.000	7.000		
Chef de Département			7.000		
Chef de Service Adjoint	15.000		5.000		
Secrétaire Administratif/Fac./InstITut.		15.000	4.000		
Responsable DEA		25.000			
Attaché de Direction		20.000			
Chef du Secrétariat Rectorat		15.000			
Bibliothécaire Adjoint	15.000				
Comptable Principal	15.000				
Magasinier	7.500				
Comptable	7.500				
Caissier	7.500				
Dactylo-ordinateur	6.000				
Secrétaire Dactylographe	6.000				
Opérateur sur ordinateur	6.000				
Conducteur offset	6.000			3.000	
Dessinateur Maquettiste	6.000			3.000	
Technicien d'art	6.000			3.000	
Enquêteur de terrain	6.000				
Préposé Bibliothèque	6.000				
Bibliothécaire-Assistant	6.000				
Laborantin	6.000			3.000	
Préparateur de laboratoire	6.000			3.000	
Préposé calcul des traitements	6.000				
Technicien de maintenance	6.000			3.000	
Préposé au Secrétariat Académique	6.000				
Stenciliste	6.000				
Relieur	6.000			3.000	
Reprographe	6.000			3.000	
Chauffeur	7.500				
Planton	4.000				
Chauffeur/Rectorat et Vice-Rectorat					5.000

Le personnel bénéficie de cinq sortes de primes et indemnités :

- la prime d'encouragement qui varie de 4.000 FBU à 15.000 FBU ;
- la prime de fonction qui varie de 15.000 FBU à 30.000 FBU ;
- l'indemnité de charge qui varie de 4.000 FBU à 30.000 FBU ;
- l'indemnité de risque qui est de 3.000 FBU ;
- l'indemnité de charge spéciale accordée aux chauffeurs du Rectorat qui est de 5.000 FBU.

La Cour constate à travers les différents barèmes du Personnel relevant du secteur de l'enseignement qu'ils sont largement supérieurs par rapport aux barèmes des fonctionnaires du même secteur régis par le Statut général des fonctionnaires.

De plus, si l'on compare les barèmes des Personnels des A.P.E indiqués dans le tableau ci-dessous, on constate également qu'il y a toujours des dissemblances :

	F.P		**I.N.S.P**		**R.O.U**	**E.N.S**		**E.N.A**	**U.B**	
	Non Enseig	Enseig	Non Enseig	Enseig		Non Enseig	Enseig		Non Ens	Enseig
Licencié	38.525	64.414	153.500	161.000	45.932	55.577	72.473	75.900	79.629	84.707
Docteur	49.620	76.280	178.500	195.500	60.482	73.183	151.242	119.562	109.788	-

Le tableau fait ressortir des disparités énormes et malgré le niveau de formation qui est pris comme repère, aucune entité n'a un barème semblable à l'autre.

Ainsi, le salaire d'un détenteur de diplôme de licence peut aller jusqu'à 161.000FBU à l'INSP au moment où le même titre académique équivaut à 38.525 FBU à la Fonction publique.
Un détenteur du diplôme de Docteur reçoit un salaire de base de 49.620 FBU à la Fonction publique tandis que son collègue peut facilement atteindre 195.500 FBU à l'INSP.

III. DES CONSTATATIONS

Les développements faits ci-avant appellent les constatations suivantes :

1°. Les salaires des Agents de l'Administration Publique sont d'un niveau bas à telle enseigne qu'il est difficile de satisfaire les besoins vitaux élémentaires. En 2007, le salaire de base minimum était de 10.787 FBU tandis que le plus élevé était de 60.715 FBU par mois pour le personnel non enseignant. Le salaire de base minimum était de 17.722 FBU et le salaire maximum de 86.450 FBU pour le personnel enseignant.

2°. Le budget de l'Etat est consacré en grande partie aux rémunérations du personnel. En 2006, les dépenses y relatives s'élevaient à 93.890.525.597 FBU sur un budget de 417.804.791.249 FBU, soit 22,47%, tandis qu'à la fin de l'exercice 2007, les engagements des dépenses du personnel étaient de 113.958.777.739 FBU sur un budget de 445.345.226.204 FBU, soit 25,58%. Ce budget augmente d'année en année et n'inclut pas les salaires des personnels des Administrations Personnalisées de l'Etat et des Etablissements Publics Administratifs. Les rémunérations de leurs personnels font partie intégrante des subsides qui leur sont annuellement et globalement accordées par le budget.

3°. Pour des raisons de sécurité, les nouveaux statuts des Forces de Défense Nationale, de la Police Nationale et du Service National de Renseignement ont revu les rémunérations à la hausse. De même, dans le cadre de la lutte contre la corruption, de nouveaux services, avec des statuts très motivants, ont été créés. Il s'agit notamment de l'Inspection Générale de l'Etat, de la Cour et du Parquet Général anti-Corruption, de la Brigade Spéciale anti-Corruption.

Dans d'autres cas, la hausse des salaires est due à la mise en application des statuts déjà existants notamment en ce qui concerne les Magistrats.

Pour tous ces corps, il s'ajoute aux barèmes de traitements motivants, des primes et indemnités également importantes.

4°. Le Statut Général des fonctionnaires a été promulgué le 23 Août 2006. Sa mise en application n'est toujours pas effective, car le processus de transposition des grades n'est pas encore terminé en raison du nombre assez élevé des Fonctionnaires. La mise en œuvre de l'augmentation des salaires décidée le 1er mai 2007 et qui devait être effective à partir du 1er Juillet 2007 n'est pas encore complète. Bien plus, le montant de cette hausse de 34% du salaire net devait résulter des augmentations sur l'indemnité de logement, de transport et des allocations familiales. Il s'agissait d'une formule ambiguë dont la mise en œuvre devait se révéler compliquée.

Le résultat final est que certains fonctionnaires ont bénéficié d'une augmentation allant au-delà des 34% de leurs salaires nets tandis que d'autres ont estimé avoir obtenu moins que ce qu'ils espéraient.

5°. Le Statut des Fonctionnaires qui, conformément à l'article 24 du Décret-loi n°1/024 du 13 juillet 1989 portant Cadre Organique des Administrations Personnalisées de l'Etat devait servir de référence dans la fixation des statuts pécuniaires des APE, EPA et autres services publics autonomes, est tellement dérisoire qu'on s'en écarte en vue d'améliorer les conditions salariales de leurs personnels.

6°. Il n'est pas compréhensible que les cadres organiques des EPA et des APE n'associent pas le Ministre des Finances et celui de la Fonction Publique dans la fixation des statuts administratifs et pécuniaires des personnels de ces entités ne serait-ce que pour des raisons de cohérence budgétaire et administrative d'une part, et d'autre part, pour respecter l'article 45 du décret-loi n° 1/23 du 26 juillet 1988 et l'article 24 du décret-loi n°1/024 du 13 juillet 1989 qui ont été édictés en ce sens.

7°. Bon nombre de services publics ont été érigés en Administrations Personnalisées de l'Etat sans que les moyens budgétaires permettant de se conformer à leurs cadres organiques suivent. Il s'agit notamment de certains hôpitaux de l'intérieur du pays, du Centre de Formation Professionnelle de la Justice et de la Direction du Cadastre National. Cette dernière ne bénéficie pas jusqu'à ce jour de subsides de l'Etat et fonctionne comme une entité déconcentrée.

8°. Dans certains cas, les Administrations Personnalisées de l'Etat et les Etablissements Publics Administratifs ne sont pas dotés de Conseils d'Administration opérationnels. Cela entraîne le manque des outils de gestion et par conséquent le mauvais fonctionnement des services.

9°. Outre que le Statut des Fonctionnaires offre des traitements de base très bas par rapport à ceux du personnel régi par des statuts particuliers, les primes et indemnités qu'il accorde sont également insignifiantes par rapport à celles accordées aux autres corps de l'Etat.
Les différentes primes et indemnités appliquées jusqu'en 2007 sont :

- la prime de fonction ;
- la prime de rendement ;
- la prime d'encouragement ;
- la prime de risque ;
- la prime de rareté ;
- la prime de fidélité ;
- la prime d'intéressement ;
- l'indemnité de représentation ;
- l'indemnité de logement ;
- l'indemnité de déplacement ;
- l'indemnité d'équipement ;
- l'indemnité de caisse ;
- les allocations familiales.

Outre les primes et indemnités précédemment citées, les APE, les EPA et les Services publics autonomes accordent à leurs personnels :

- la prime de gratification ;
- la prime d'antenne ;
- la prime de garde ;
- l'indemnité de charge ;
- l'indemnité de charge spéciale ;
- l'indemnité pour heures supplémentaires ;
- l'indemnité de brousse ;
- l'indemnité de stabilisation ;

L'inexistence d'un cadre organique fixant une nomenclature de référence des primes et indemnités des Agents de l'Administration publique est à la base de cette situation.

Aussi, dans les différents services régis par leurs propres statuts (APE, EPA et Services Publics autonomes), les primes et indemnités ne sont ni identiques ni harmonisées. En effet, certaines d'entre elles sont portées par des montants forfaitaires lorsque d'autres sont évaluées en pourcentage.

10°. Pour accroître davantage les salaires nets, les primes et indemnités sont parfois supérieures aux salaires de base alors que ceux-ci devraient être la référence (Magistrature, IGE, Brigade spéciale anti-Corruption, Cour anti-Corruption et son Parquet Général) ; ce qui est paradoxal. Cela procède en partie d'une tentative d'échapper à l'imposition.

Bien plus, cela occasionne un impact négatif en matière de fixation de la pension de retraite du bénéficiaire en fin de carrière. Aussi, il n'y a pas de démarcation étanche entre les notions de prime et indemnité.

11°. Bien que tous les citoyens doivent être égaux devant les charges publiques, certains cadres et agents de l'Etat sont exonérés d'impôts. Bien plus, alors que l'exonération doit découler d'une loi conformément à l'article 70, alinéa 3 de la Constitution, certains salaires ont été exonérés par des actes réglementaires (Décrets et Ordonnances) : Cour anti-Corruption et son Parquet Général, IGE et Brigade Spéciale anti-Corruption. D'autres bénéficient des avantages que ne reçoivent le commun des fonctionnaires notamment la gratuité des soins de santé (FDN, SNR, PNB, Personnel de la Santé) et les avantages en eau et électricité (FDN, SNR, PNB et Magistrature). Ce phénomène risque de briser la solidarité nationale.

Pourtant les barèmes salariaux indiquent que les bénéficiaires de ces avantages ne sont pas les moins rémunérés.

12°. Les annales ne sont pas gratifiées de la même manière en termes de taux. Certaines sont évaluées de 7 à 10% pour la note Elite, de 4 à 8% pour la note Très Bon, de 3 à 5% pour la note Bon et de 0 à 2% pour la note Assez Bon alors que toutes émargent sur le budget de l'Etat.

13°. En dehors des employés qui sont régis par le Code du travail, il n'existe pas de dispositions particulières en matière de pension de retraite. L'Etat n'a jamais prévu de cotisation pour ses Agents et ceux-ci ne contribuent pas à leur sécurité sociale ; ce qui augmente leur vulnérabilité en fin de carrière.

14°. Dans la pratique, les frais funéraires d'un salarié sont pris en charge par l'Etat ou le service employeur et varient d'un service public à l'autre. Il apparaît aussi des discordances en ce qui concerne les allocations accordées aux survivants qui varient de 2 mois à 6 mois de salaire brut selon les entités.

15°. La multiplicité des statuts découle de l'article 159 de la Constitution, à savoir :

- les statuts des personnels des corps de défense et de sécurité ;
- le statut des personnels du Parlement[19] ;
- le statut de la Fonction Publique ;
- le statut de la Magistrature ;
- le statut des Offices ministériels ;
- le statut des auxiliaires de justice.

A ces statuts, il faut ajouter les statuts des Administrations et Services Publics autonomes qui sont fixés par leurs organes de gestion compte tenu de leur autonomie administrative et financière, la loi se limitant à la détermination de leur cadre de création et de suppression.

[19] Ce statut n'existe pas encore, mais il y a son avant-projet.

IV. DES RECOMMANDATIONS

L'analyse des faits et les constatations formulées conduisent la Cour aux recommandations suivantes :

a) Réformer les Décrets-lois portant cadres organiques des Administrations Personnalisées de l'Etat et des Etablissements Publics Administratifs pour les rendre plus efficaces.

b) Associer le Ministre de l'Economie, des Finances et de la Coopération au Développement ainsi que celui du Travail, de la Fonction Publique et de la Sécurité Sociale dans la fixation des statuts administratifs et pécuniaires des personnels des EPA, APE et des autres services publics à gestion autonome.

c) Accorder les primes et indemnités dans les Administrations Personnalisées de l'Etat et dans les Etablissements Publics administratifs par référence à celles qui sont reconnues par le Statut Général des Fonctionnaires et en définir les modalités d'octroi.

d) Eviter l'exonération d'impôts sur les rémunérations à base de simples actes réglementaires (Décrets, Arrêtés ou Ordonnances) et rétablir l'imposition de toutes les rémunérations qui ne sont pas exonérées en vertu des articles 70, alinéa 3 ; 159, 5° de la Constitution et du Code Général des Impôts.

e) Mener au préalable une réforme profonde de l'Administration publique burundaise avant d'envisager toute harmonisation générale des statuts pécuniaires multiformes qu'elle a engendrés depuis une certaine période.

f) Procéder à une harmonisation progressive des statuts pécuniaires, secteur par secteur, avant d'envisager l'harmonisation générale.

g) Revaloriser le Statut pécuniaire de la Fonction Publique et procéder au rapprochement des salaires des personnels régis par ce dernier avec les salaires des personnels des Administrations Personnalisées de l'Etat, des Etablissements Publics Administratifs et des autres services publics à gestion autonome.

h) Eviter l'octroi des avantages en nature (eau et électricité) au profit de certains Agents publics (FDN, PNB, SNR et Magistrats) au détriment d'autres catégories.

i) Eviter les disparités au niveau de l'octroi des soins de santé (FDN, PNB, SNR et Personnels de la santé publique) pour des raisons d'équité quitte à organiser des régimes complémentaires à celui général reconnu par le régime de la Fonction Publique.

j) Veiller au bon fonctionnement des Conseils d'Administration et des Commissariats aux comptes des EPA et des APE pour la bonne utilisation de leurs dotations budgétaires.

k) Organiser un système de sécurité sociale en faveur de tous les Fonctionnaires de l'Etat permettant de subvenir à leurs besoins pendant la période de retraite.