

REPUBLIQUE DU CAMEROUN  
Paix – Travail – Patrie

-----  
MINISTERE DES TRAVAUX  
PUBLICS

-----  
ECOLE NATIONALE SUPERIEURE  
DES TRAVAUX PUBLICS

-----  
CONSEIL DE DIRECTION

-----  
BP 510 Yaoundé-CAMEROUN  
Tél : (237) 222 23.09.44  
Fax : (237) 222 22.18.16



REPUBLIC OF CAMEROON  
Peace – Work – Fatherland

-----  
MINISTRY OF PUBLIC  
WORKS

-----  
NATIONAL ADVANCED SCHOOL  
OF PUBLIC WORKS

-----  
THE BOARD OF DIRECTORS

**STATUT DU PERSONNEL DE L'ECOLE  
NATIONALE SUPERIEURE DES TRAVAUX  
PUBLICS « ENSTP »**

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN  
Paix-Travail-Patrie

-----  
ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DES  
TRAVAUX PUBLICS

-----  
CONSEIL DE DIRECTION  
-----

REPUBLIC OF CAMEROON  
Peace-Work-Fatherland

-----  
NATIONAL ADVANCED SCHOOL OF PUBLIC WORKS

-----  
BOARD OF DIRECTORS  
-----

**STATUT DU PERSONNEL DE L'ECOLE  
NATIONALE SUPERIEURE DES  
TRAVAUX PUBLICS (ENSTP)**

**RÉSOLUTION N° 007 /R/ENSTP/CD DU \_\_\_\_\_ PORTANT STATUT DU  
PERSONNEL DE L'ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DES TRAVAUX PUBLICS.**

**LE CONSEIL DE DIRECTION, Réuni en sa 2<sup>ème</sup> Session Extraordinaire du 07 Juillet 2021,**

- Vu la Constitution ;
- Vu la loi N° 92-007 du 17 août 1992 portant Code du Travail du Cameroun ;
- Vu la loi n° 005 du 16 avril 2001 portant orientation de l'Enseignement Supérieur ;
- Vu la loi n°2017/010 du 12 juillet 2017 portant statut général des établissements publics ;
- Vu la loi n° 2018/012 du 11 juillet 2018, portant régime financier de l'État et des autres entités Publiques ;
- Vu le décret n°78/484 du 09 novembre 1978 fixant les dispositions applicables aux agents de l'État relevant du Code du Travail ;
- Vu le décret n°93/035 du 19 Janvier 1993 portant Statut Spécial des Personnels de l'Enseignement Supérieur ;
- Vu le décret n° 94/199 du 07 Octobre 1994 Portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat ;
- Vu le décret n° 2011/408 du 09 décembre 2011 portant organisation du Gouvernement, modifié et complété par le décret n°2018/190 du 02 mars 2018 ;
- Vu le décret n° 2011/119 du 18 Mai 2011 Portant Disposition Communes applicables aux Personnels d'Appui des Institutions Universitaires du Cameroun ;
- Vu le décret n°2012/031 du 12 Janvier 2012 fixant les montants et les modalités de paiement des indemnités et primes allouées aux personnels d'appui des Institutions Universitaires Publiques
- Vu le décret n° 2012/436 du 1er octobre 2012 portant organisation du Ministère des Travaux Publics ;
- Vu le décret n° 2012/433 du 1er octobre 2012 portant organisation du Ministère de l'Enseignement Supérieur ;
- Vu le décret n° 2016/426 du 26 octobre 2016 portant réorganisation de l'Ecole Nationale Supérieure des Travaux Publics ;
- Vu le décret n°2019/320 du 19 Juin 2019 précisant les modalités d'application de certaines dispositions des lois n°2017/010 et 2017/011 du 12 Juillet 2017 portant statut général des établissement publics et des entreprises publiques ;
- Vu le décret n°2019/541 du 14 octobre 2019 portant nomination du Président du Conseil de Direction de L'Ecole Nationale Supérieure des Travaux Publics ;
- Vu le décret n°2019/542 du 14 octobre 2019 portant nomination du Directeur et du Directeur Adjoint chargé des études de l'Ecole Nationale Supérieure des Travaux Publics ;
- Vu l'arrêté n° 038/PM du 07 avril 2020 portant constatation des membres du Conseil de Direction de l'Ecole Nationale Supérieure des Travaux Publics ;

Vu l'Arrêté Conjoint n°057/AC/MINESUP/MINTP du 07 Mai 2021 portant organisation et fonctionnement du Conseil de Discipline de l'Ecole Nationale Supérieure des Travaux Publics (ENSTP) ;

Vu les délibérations du Conseil de Direction de l'ENSTP au cours de sa 2<sup>ème</sup> Session Extraordinaire du 07 Juillet 2021.

**ADOPTE :**

## **TITRE I : DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **CHAPITRE I : DE L'OBJET ET DU CHAMPS D'APPLICATION**

#### **ARTICLE 1.**

1. Le présent statut régit les rapports de travail entre l'Ecole Nationale Supérieure des Travaux Publics (ENSTP) et son personnel.

2. Font partie du personnel de l'Ecole Nationale Supérieure des Travaux Publics :

2.1. Le personnel enseignant qui comprendra trois (03) catégories :

- les enseignants permanents ;
- les enseignants associés ;
- les enseignants vacataires.

2.2. Le personnel non enseignant constitué de trois (03) catégories :

- le personnel recruté directement ;
- les fonctionnaires en détachement ;
- les agents de l'État relevant du code du travail, mis à la disposition de l'ENSTP à la demande du Directeur après approbation du Conseil de Direction.

**ARTICLE 2.** Le personnel prévu à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est soumis aux dispositions du présent statut pendant la durée de son activité à l'ENSTP.

### **CHAPITRE II : DU RECRUTEMENT DU PERSONNEL**

#### **ARTICLE 3.**

1. Le recrutement à l'ENSTP est ouvert aux camerounais des deux sexes remplissant les conditions suivantes :

- Être âgé de 17 ans au moins,
- Être apte aux fonctions auxquelles on postule après examen médical passé à l'initiative de l'ENSTP et aux frais de l'intéressé,
- N'avoir pas fait l'objet d'une condamnation sans sursis pour crime, délit de probité (vol, faux, trafic d'influence, escroquerie, corruption, détournement de deniers publics et abus de confiance...) ou faits ayant entraîné une peine d'emprisonnement ferme supérieure à six (06) mois,

- N'avoir pas fait l'objet d'un délit assorti de l'une des déchéances prévues à l'alinéa 1 et 6 de l'article 30 du Code Pénal.
- 2. Le défaut de production ou la falsification de l'un des renseignements énumérés ci-dessus constitue soit un motif de rejet de la demande, soit un motif de licenciement sans préavis, ni indemnité et ce, sans préjudice des poursuites judiciaires.

#### **ARTICLE 4 :**

1. Les recrutements se font suivant un plan de recrutement annuel validé par le Conseil de Direction et décidés par :
  - Le Directeur de l'ENSTP pour le personnel de la 1<sup>ère</sup> à la 9<sup>ème</sup> catégorie.
  - Le Directeur de l'ENSTP après validation du Conseil de Direction pour le personnel de la 10<sup>ème</sup> à la 12<sup>ème</sup> catégorie.
2. Le recrutement, constaté par un acte du Directeur, prend effet à compter de la date de prise de service.
3. Le recrutement se fait à durée déterminée ou indéterminée.

#### **ARTICLE 5.**

1. Le recrutement du personnel se fait sur titre en fonction des postes de travail définis dans le cadre organique de l'ENSTP et des disponibilités budgétaires.
2. Les différents emplois de l'ENSTP sont structurés en deux grands ensembles :
  - Le personnel enseignant ;
  - Le personnel non enseignant.
3. Au moment du recrutement, le personnel est classé au 1<sup>er</sup> échelon de l'une des catégories définies par la classification visée à l'article 4 ci-dessus.
4. Toutefois, le personnel recruté, en détachement ou mis à la disposition de l'ENSTP est reclassé à la catégorie et à l'échelon correspondant à son indice ou catégorie, conformément au tableau de concordance de l'Annexe 1 de la présente résolution.

#### **ARTICLE 6 :**

1. La recrue est soumise à une période d'essai dans les formes prévues par la réglementation en vigueur.
2. A l'issue de la période d'essai, l'intéressé est soit remercié si l'essai n'est pas concluant, soit confirmé à son poste de travail.

### **CHAPITRE III : DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**

#### **ARTICLE 7.**

1. La classification professionnelle du personnel de l'ENSTP hormis le personnel enseignant relevant du corps de l'enseignement supérieur est calquée sur celle des personnels d'appui des institutions universitaires publiques qui comporte douze (12) catégories numérotées de 1 à 12 et réparties en trois (03) classes :
  - La première classe, comprenant les cadres allant de la 10<sup>ème</sup> à la 12<sup>ème</sup> catégorie, correspond aux fonctions de conception, d'encadrement et de contrôle ;
  - La deuxième classe, composée des Agents de Maîtrise allant de la 7<sup>ème</sup> à la 9<sup>ème</sup> catégorie, correspond aux fonctions de préparation et de maîtrise ;

- La troisième classe, constituée des décisionnaires allant de la 1<sup>ère</sup> à la 6<sup>ème</sup> catégorie, correspond aux tâches d'exécution et d'application.
- 2. Chaque catégorie comporte douze (12) échelons numérotés de 1 à 12
- 3. La classification catégorielle d'un agent tient aussi bien compte de sa qualification que de ses aptitudes professionnelles.
- 4. Lorsqu'un personnel arrive à l'échelon 12 de sa classe, il peut bénéficier d'un reclassement à la classe supérieure s'il remplit les conditions d'accès à ladite classe.

## **CHAPITRE IV : DE L'ÉVALUATION, DE L'AVANCEMENT ET DU RECLASSEMENT**

### **SECTION I : DE L'ÉVALUATION**

#### **ARTICLE 8.**

1. L'évaluation constitue la base de l'avancement de tout le personnel employé à l'ENSTP.
2. L'évaluation se fait sur la base des performances professionnelles en fonction des objectifs assignés, du délai imparti pour leur réalisation et de la qualité des résultats produits.
3. Les modalités pratiques de cette évaluation sont fixées par un acte du Directeur de l'ENSTP.

### **SECTION II : DE L'AVANCEMENT**

#### **ARTICLE 9.**

1. L'avancement est le passage d'un échelon inférieur à l'échelon immédiatement supérieur. Il intervient tous les deux ans.
2. L'avancement peut aussi intervenir suite à un changement de qualification professionnelle, à l'obtention d'une récompense ou de titres professionnels ou universitaires, conformément à la réglementation en vigueur.
3. Dans ce cas, nul ne peut bénéficier de plus de deux échelons en moins de trois ans d'ancienneté.

**ARTICLE 10 :** L'avancement du personnel à l'ENSTP se fait suivant la réglementation en vigueur. Le personnel en détachement ou mis à disposition à l'ENSTP avance sur le double plan de sa carrière à l'ENSTP et de son cadre ou de sa catégorie d'origine selon le cas.

### **SECTION III : DU RECLASSEMENT**

#### **ARTICLE 11.**

1. Le reclassement est le passage d'une catégorie ou d'une classe inférieure à une catégorie ou une classe immédiatement supérieure. Il peut être demandé par l'intéressé, s'il a obtenu un diplôme ou tout autre titre de formation professionnelle postérieurement à son engagement.
2. Tout diplôme dûment obtenu après autorisation du Directeur de l'ENSTP donne droit à son reclassement à la catégorie ou à la classe supérieure, à la condition que le diplôme soit en rapport avec l'emploi tenu ou que l'employé change effectivement d'emploi.
3. Le personnel bénéficie du reclassement au choix s'il satisfait aux conditions suivantes :
  - Avoir au moins 40 ans et justifier d'une ancienneté de 10 ans dans le grade et d'une notation favorable au cours des trois dernières années.
  - N'avoir pas été sanctionné au cours des deux dernières années.
  - Le dossier est transmis à la Commission d'Avancement et de Reclassement (CAR), par voie hiérarchique.

## TITRE II : DES DISPOSITIONS SPECIFIQUES

### CHAPITRE I : DES CONDITIONS SPÉCIFIQUES AUX ENSEIGNANTS PERMANENTS

**Article 12.** Les enseignants permanents de l'ENSTP sont constitués des enseignants relevant du corps de l'enseignement supérieur et des moniteurs

**Article 13.** La procédure de recrutement des enseignants permanents de l'Ecole Nationale Supérieure des Travaux publics est la suivante :

- 1- Ouverture de postes sur la base des besoins manifestés par les Départements ;
- 2- Lancement de l'appel à candidatures conformément à la réglementation en vigueur ;
- 3- Réception des candidatures et transmission aux instances compétentes

**Article 14.** En cas de nécessité de service, le Directeur de l'ENSTP peut faire appel à des enseignants associés ou vacataires.

#### SECTION I : LES ENSEIGNANTS PERMANENTS RELEVANT DU CORPS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

**Article 15.** L'ENSTP compte en son sein des enseignants permanents relevant du corps de l'Enseignement Supérieur qui sont recrutés, classés et promus à des grades supérieurs de l'ENSTP conformément au décret n°93/035 du 19 Janvier 1993 portant statut spécial des personnels de l'enseignement supérieur.

**Article 16.** Les enseignants permanents de l'ENSTP relevant du corps de l'Enseignement Supérieur sont classés suivant les grades suivants :

- Professeur
- Maître de Conférences
- Chargé de Cours ;
- Assistant.

**Article 17.** Les enseignants de l'ENSTP relevant du corps de l'Enseignement Supérieur quelle que soit leur discipline de spécialisation assurent essentiellement une mission :

- D'enseignement
- De recherche
- De promotion scientifique
- D'appui au développement.

**Article 18.** 1) **Les enseignants de l'ENSTP** relevant du corps de l'Enseignement Supérieur sont tenus de fournir, pendant toute la période de l'année académique, un service annuel d'enseignement fixé ainsi qu'il suit :

Grades	Service annuel d'enseignement
Professeurs	150 heures de cours
Maîtres de Conférences	175 heures de cours
Chargés de Cours	200 heures de cours de travaux dirigés ou de travaux pratiques
Assistants	200 heures de travaux dirigés ou d'exercices, travaux pratiques

2) Ce nombre d'heures est réduit de moitié en cas de responsabilité administrative.

## SECTION II LES MONITEURS

**Article 19.** Les moniteurs sont des enseignants ou personnels d'appui à l'enseignement recrutés parmi les professionnels du secteur des bâtiments et travaux publics, du génie rural, de l'architecture, de la topographie et du cadastre, de l'urbanisme, du génie environnemental, hydraulique et transport et les diplômés de l'enseignement secondaire technique et de l'enseignement supérieur remplissant les conditions de recrutement prévues par les textes de l'ENSTP.

**Article 20.** La classification des moniteurs se présente comme suit :

- Les moniteurs de 1<sup>er</sup> grade ;
- Les moniteurs de 2<sup>ème</sup> grade ;
- Les moniteurs de 3<sup>ème</sup> grade ;
- Les moniteurs de 4<sup>ième</sup> grade ;
- Les moniteurs de 5<sup>ième</sup> grade ;
- Les moniteurs de 6<sup>ième</sup> grade.

**Article 21. Des moniteurs de 1<sup>er</sup> grade :**

Les moniteurs de premier grade sont des titulaires d'un diplôme d'Agent Technique (ou équivalent) et justifiant d'une expérience d'au moins trois (03) ans au moment de leur recrutement. Ils occupent les fonctions d'assistant à la supervision des travaux dans les ateliers et peuvent être assistants dans les laboratoires de l'ENSTP.

**Article 22. Des moniteurs de 2<sup>e</sup> grade**

Les moniteurs de deuxième grade sont des titulaires d'un diplôme de Technicien (ou équivalent) et justifiant d'une expérience d'au moins trois (03) ans au moment de leur recrutement. Ils sont chargés de superviser les travaux dans les ateliers et peuvent être assistants dans les laboratoires de l'ENSTP

**Article 23. Des moniteurs de 3<sup>e</sup> grade**

Les moniteurs de troisième grade sont des titulaires d'un diplôme de Technicien Supérieur (ou équivalent) et justifiant d'une expérience d'au moins trois (03) ans au moment de leur recrutement. Ils sont chargés de superviser les travaux pratiques et les travaux dirigés dans les ateliers et peuvent être responsables de laboratoire de l'ENSTP.

**Article 24. Des moniteurs de 4<sup>e</sup> grade**

Les moniteurs de quatrième grade sont des titulaires d'un diplôme d'Ingénieur de Travaux d'une Licence (ou équivalent) et justifiant d'une expérience d'au moins trois (03) ans au moment de leur recrutement. Ils sont chargés des travaux pratiques, des travaux dirigés et exercent sous la supervision d'un enseignant du supérieur ou d'un moniteur de grade supérieur. A titre exceptionnel, il peut leur être confié quelques activités d'enseignement.

## Article 25. Des moniteurs de 5<sup>e</sup> grade

Les moniteurs de cinquième grade sont des titulaires d'un diplôme d'Ingénieur, d'un Master (ou équivalent) et justifiant d'une expérience d'au moins deux (02) ans au moment de leur recrutement. Ils organisent et dirigent les enseignements pratiques, assistés des moniteurs de rang inférieur. A titre exceptionnel, il peut leur être confié quelques activités d'enseignement.

## Article 26. Des moniteurs de 6<sup>e</sup> grade

Les moniteurs de sixième grade sont des titulaires d'un Doctorat PhD ou d'un diplôme de Master (justifiant d'une inscription en thèse) n'ayant pas encore intégré formellement le corps des enseignants du supérieur. A titre exceptionnel, il peut leur être confié quelques activités d'enseignement.

**Article 27.** Le recrutement d'un moniteur emporte obligation pour celui-ci de se consacrer aux activités d'appui pédagogique et technique.

**Article 28.** Le cas échéant, les moniteurs de l'ENSTP sont tenus d'assurer, en tant que service dû, des prestations d'appui pédagogique dans les conditions ci-après :

### (1) Pour les moniteurs de l'ENSTP sans fonction administrative

Grades	Service d'appui à l'enseignement
Moniteur 6 <sup>ème</sup> Grade	250 heures de travaux dirigés ou d'exercices, travaux pratiques
Moniteur 5 <sup>ème</sup> Grade	300 heures de travaux dirigés ou d'exercices, travaux pratiques
Moniteur 4 <sup>ème</sup> Grade	350 heures de travaux dirigés ou d'exercices, travaux pratiques
Moniteur 3 <sup>ème</sup> Grade	350 heures de travaux dirigés ou d'exercices, travaux pratiques.
Moniteur 2 <sup>ème</sup> Grade	350 heures de travaux dirigés ou d'exercices, travaux pratiques
Moniteur 1 <sup>er</sup> Grade	350 heures de travaux dirigés ou d'exercices, travaux pratiques

(2) Ce nombre d'heures est réduit de moitié en cas de responsabilité administrative.

## TITRE III : DES DROITS ET DES OBLIGATIONS DU PERSONNEL

### CHAPITRE I : DES DROITS

#### ARTICLE 29.

1. Le personnel de l'ENSTP jouit des droits et des libertés reconnus aux citoyens camerounais. Ils les exercent dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

2. L'employé de l'ENSTP a droit à un dossier professionnel personnel tenu par l'administration et contenant les pièces pour le suivi de sa carrière. Il doit avoir accès à ce dossier et peut en exiger la rectification, la mise à jour par le complément d'information ou le retrait des informations inexacts, équivoques, incomplètes ou dépréciées.

3. Ne figure dans ce dossier, aucune mention, ni document relatif à leur conviction ou opinion politique, philosophique, syndicale ou religieuse.

## SECTION I : DU DROIT SYNDICAL

### ARTICLE 30.

1. Il est reconnu au personnel régi par le présent statut l'exercice du droit syndical. Il peut librement adhérer à tout syndicat professionnel de son choix. La liberté syndicale s'exerce dans le respect des lois et règlements en vigueur.
2. L'ENSTP s'engage à ne pas tenir compte de l'appartenance et de la non appartenance à un syndicat de travailleurs, pour exercer ses décisions en ce qui concerne le recrutement, la rémunération, l'appréciation, la répartition du travail et les mesures de discipline ou d'avancement.
3. Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail, les opinions politiques, philosophiques et religieuses des autres agents, ainsi que leur adhésion ou non à un syndicat de travailleurs.

## SECTION II : DU DROIT A LA LIBERTÉ D'OPINION

### ARTICLE 31.

1. Le déroulement de la carrière d'un personnel ne doit en aucun cas être influencé par ses opinions politiques, philosophiques et religieuses. Aucun personnel ne doit faire l'objet de discrimination du fait de son appartenance ou non à une organisation politique ou religieuse légalement reconnue.
2. Toutefois, il est interdit au personnel de se livrer à l'intérieur de l'ENSTP, et d'une façon générale dans l'exercice de ses fonctions, à des activités politiques ou autres, de nature à perturber le fonctionnement des services.

## SECTION III : DU DROIT DE REPRÉSENTATION

### ARTICLE 32.

1. Il est institué au sein de l'ENSTP des délégués du personnel enseignant et non enseignant élus par leurs pairs.
2. Pour être électeur ou éligible au poste de délégué du personnel, il faut :
  - Être âgé d'au moins vingt (20) ans ;
  - Travailler sans interruption dans l'institution au moins six (06) mois pour les électeurs et douze (12) mois pour les candidats au poste de délégué du personnel de l'ENSTP.
3. Les délégués du personnel sont élus pour un mandat de deux ans renouvelables une fois au sein des différents collèges électoraux.
4. Les délégués du personnel exercent leurs missions conformément aux lois et règlements en vigueur.

## SECTION IV : DU DROIT A LA PARTICIPATION

### ARTICLE 33.

1. Le personnel de l'ENSTP participe, par l'intermédiaire de ses représentants élus et siégeant dans les organes consultatifs, à l'élaboration des règles statutaires relatives à sa carrière ou au fonctionnement des services.
2. Il participe à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et ludique dont il bénéficie.

3. Le personnel enseignant de l'ENSTP a droit à un représentant élu au Conseil de Direction. Il en est de même des personnels non enseignants.

## SECTION V : DU DROIT A LA RÉMUNÉRATION ET AUX AVANTAGES

### ARTICLE 34.

1. Le personnel de l'ENSTP a droit selon le cas et le poste de travail occupé à la rémunération et aux avantages ci-après :

#### A- Le personnel enseignant :

##### A-1. Les enseignants permanents

###### A-1.1 : Les enseignants permanents relevant du corps de l'enseignant supérieur

- Salaire de base ;
- Indemnité de logement ;
- Prime de technicité ;
- Prime de l'enseignement supérieur ;
- Prime de recherche ;
- Prime spéciale du secteur des bâtiment des travaux publics ;
- Indemnité pour heures complémentaires et primes pour heures supplémentaires ;
- Frais de relève ;
- Frais funéraires ;

###### A-1.2 : Les moniteurs

- Salaire de base
- Indemnité de logement
- Indemnité de transport ;
- Prime de technicité ;
- Prime d'appui à l'enseignement et à la recherche ;
- Indemnité d'enseignement ;
- Prime spéciale du secteur des bâtiments et travaux publics ;
- Frais funéraires ;
- Indemnité pour heures complémentaires et primes pour heures supplémentaires ;
- Frais de relève

##### A-2. Les enseignants associés

- Frais de vacances conformes à ceux prévus par les différentes conventions y afférentes.

##### A-3. Les enseignants vacataires

- Frais de vacances pour les heures réalisées :

#### B- Les personnels non enseignants :

- Salaire de base
- Indemnité de logement
- Indemnité de transport ;
- Prime de technicité ;
- Prime d'appui à l'enseignement et à la recherche ;
- Prime spéciale du secteur des bâtiments et travaux publics ;
- Frais funéraires ;
- Frais de relève

### **C- Les responsables :**

En plus de la rémunération et des avantages liés à l'enseignement et à la catégorie, ils ont droit à :

- Indemnité de sujétion ;
- Indemnité d'entretien véhicule ;

2. Le Directeur de l'ENSTP peut, en tant que de besoin, proposer d'autres primes dans l'intérêt de l'ENSTP et du personnel.

3. Les modalités d'attribution font l'objet d'une résolution du Conseil de Direction sur proposition du Directeur de l'ENSTP.

## **SECTION VI : DU DROIT A LA PROTECTION**

### **ARTICLE 35.**

1. L'ENSTP assure à son personnel la protection contre les menaces, outrages, violences, voies de fait, injures ou diffamations dont il peut être victime en raison ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
2. L'ENSTP répare, après l'évaluation des dommages, le préjudice subi par le personnel du fait des actes prévus à l'alinéa 1 ci-dessus. Dans ce cas, il est d'office subrogé aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des faits incriminés, la restitution des sommes versées par l'ENSTP aux personnes intéressées à titre de dédommagement et de tout autre frais engagé. Cette action n'exclut pas la saisine des juridictions compétentes contre lesdits auteurs.
3. La responsabilité civile de l'ENSTP se substitue de plein droit à celle de l'agent condamné, pour faute personnelle commise contre un tiers dans l'exercice de ses fonctions. Dans ce cas, l'ENSTP dispose d'une action récursoire à l'encontre du mis en cause.
4. L'action récursoire n'est pas exclusive des sanctions disciplinaires ou pénales encourues du fait de la faute personnelle commise.

## **SECTION VII : DU DROIT A LA FORMATION CONTINUE**

### **ARTICLE 36.**

Le personnel de l'ENSTP a droit à la formation continue au cours de son activité.

### **ARTICLE 37.**

1. En vue d'accroître ses performances, son efficacité et son rendement, l'ENSTP assure la formation continue, le recyclage et le perfectionnement professionnel et académique de son personnel. Cette formation s'effectue soit en son sein, soit dans un centre national ou étranger.
2. La formation de l'agent devient obligatoire s'il totalise au moins cinq (05) années consécutives d'activité.



## CHAPITRE II : DES OBLIGATIONS

### SECTION I : DE L'OBLIGATION DE SERVIR

**ARTICLE 38.** Le personnel est astreint de servir les intérêts de l'ENSTP et de lui consacrer le meilleur de lui-même, ses compétences et la totalité de son temps légal de travail.

#### **ARTICLE 39.**

1. Tout personnel, quelle que soit sa catégorie, est soumis à l'obligation d'atteindre les objectifs de rendement qui lui sont assignés, sous réserve des moyens mis à sa disposition.
2. Le personnel chargé de l'animation d'une unité de travail en est responsable devant sa hiérarchie. Il répond de l'exécution des ordres reçus, et de ceux donnés à ses subordonnés dans le respect de la réglementation en vigueur.

### SECTION II : DE L'OBLIGATION D'OBÉISSANCE

#### **ARTICLE 40.**

1. Le personnel de l'ENSTP est tenu d'obéir aux ordres reçus des supérieurs hiérarchiques dans le cadre du service, sous réserve des ordres manifestement illégaux.
2. Lorsque les ordres reçus tendent à amener le personnel à commettre des irrégularités de quelque nature que ce soit, l'intéressé peut s'abstenir de les exécuter.
3. Si sur insistance de sa hiérarchie, il s'engage à les exécuter, il doit alors susciter confirmation écrite. Dès lors, sa responsabilité est subrogée par celle de son supérieur hiérarchique.
4. En cas d'ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement l'intérêt de l'ENSTP, l'agent a le devoir de refuser de l'exécuter.

### SECTION III : DE L'OBLIGATION DU SECRET PROFESSIONNEL

#### **ARTICLE 41.**

1. Tout agent est tenu à l'obligation du secret professionnel en tout ce qui concerne les documents, les faits et les informations dont il a eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
2. Indépendamment des dispositions de la législation pénale en matière de secret professionnel, tout détournement, toute soustraction et toute communication de documents ou de pièces de service à des tiers, contraires aux règlements, constituent des fautes professionnelles graves.
3. Les agents ne peuvent être déliés de cette obligation que sur autorisation expresse de leurs chefs hiérarchiques qui endossent la responsabilité.
4. Toutefois, l'obligation du secret professionnel ne s'applique pas à la dénonciation, dans les conditions prévues par la loi pénale, des crimes ou des délits dont l'agent a eu connaissance dans l'exercice, ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ni au témoignage qu'il peut être appelé à rendre sur réquisition d'une autorité judiciaire.

## **SECTION IV : DE L'OBLIGATION DE DÉSINTÉRESSEMENT ET D'INTÉGRITÉ**

### **ARTICLE 42.**

1. Le désintéressement, l'honnêteté et l'intégrité sont des qualités indispensables au personnel de l'ENSTP.
2. Il lui est ainsi formellement interdit :
  - De demander ou de recevoir avant, pendant ou après service et sous quelque forme que ce soit, une rémunération quelconque en espèce ou en nature, offerte par des demandeurs d'emploi, des travailleurs, des employeurs, ou tout autre partenaire socio-économique de l'ENSTP, pour un travail rendu dans le cadre du service ;
  - De détourner, de détruire, de falsifier des fiches, des pièces justificatives, et d'une manière générale, tout document de service ayant trait aux prestations de L'ENSTP et autres dépenses ;
  - De faire preuve de laxisme, de favoritisme et de subjectivité dans l'exercice de leur fonction ou des missions qui leur sont assignées ;
  - De se livrer au trafic d'influence et à toute forme de conflit d'intérêt.

### **ARTICLE 43.**

1. Il est interdit au personnel de l'ENSTP d'exercer à titre personnel, une activité privée lucrative sauf dérogation spéciale de la Direction. Cette interdiction ne s'applique pas aux activités agricoles ou pastorales, à la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques, aux enseignements donnés à titre complémentaire, sauf si ces activités relèvent des interventions de l'ENSTP.
2. En tout état de cause, les activités extra-professionnelles non interdites ne doivent pas avoir pour effet de nuire à la bonne exécution des prestations convenues, ni de perturber le fonctionnement des services.

## **TITRE IV : DES CONGÉS, DES PERMISSIONS, DES MISSIONS, DU TRANSPORT ET DES DÉPLACEMENTS**

### **CHAPITRE I : DES CONGÉS ET DES PERMISSIONS**

### **ARTICLE 44.**

1. Tout personnel de l'ENSTP bénéficie des congés payés dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.
  2. Toutefois, les fonctionnaires en détachement à l'ENSTP restent soumis au régime des congés en vigueur dans la Fonction Publique, s'il est plus avantageux que celui du présent statut.
  3. Un personnel en congé peut être appelé pour nécessité impérieuse de service. Dans ce cas, il conserve ses droits au congé.
- 

## ARTICLE 45.

1. Dans la limite de dix (10) jours ouvrables par an, des permissions exceptionnelles d'absence payées non déductibles des congés annuels sont accordées au personnel de l'ENSTP à l'occasion d'événements familiaux dans les circonstances suivantes :

Mariage d'un personnel	03 jours ouvrables
Mariage d'un enfant légitime	02 jours ouvrables
Accouchement de l'épouse	03 jours ouvrables
Décès d'un ascendant ou d'un descendant direct ou du conjoint	05 jours ouvrables
Décès du frère ou de la sœur	03 jours ouvrables

2. Ces jours s'entendent comme étant des jours normaux d'activité travaillés.
3. Si l'évènement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite un déplacement, les délais ci-dessus sont augmentés des délais de route.
4. Sous peine de perdre le droit à la rémunération durant les permissions susvisées, le personnel est tenu de fournir dans les 60 jours suivant l'évènement, les pièces justificatives nécessaires.
5. Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, des permissions exceptionnelles d'absence déductibles des congés annuels peuvent être accordées aux agents qui en font la demande.

**ARTICLE 46.** Les congés de maternité et de paternité, ainsi que le repos pour allaitement sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## CHAPITRE II : DES MISSIONS ET DES DÉPLACEMENTS CONJONCTURELS

### ARTICLE 47.

1. Est considéré comme en mission, tout personnel qui, pour les besoins de service, est appelé à se déplacer hors de son lieu de travail pour une période n'excédant pas deux mois.
2. Sauf cas de force majeure, toute mission doit préalablement au déplacement, faire l'objet d'un ordre de mission signé de l'autorité compétente.

**ARTICLE 48.** Il est alloué à l'agent en mission des frais de transport en aller et retour, et une indemnité dont le taux et les modalités sont fixés par une résolution du Conseil de Direction.

### ARTICLE 49.

1. Par déplacement conjoncturel, on entend le déplacement provisoire d'une durée supérieure à 60 jours et inférieur à sept mois, effectué pour raison de service hors du lieu habituel d'emploi, sans que cette durée puisse être inférieure à deux mois, ni excéder sept mois. Le cas se présente notamment à l'occasion d'intérim pour stage, maladie, ou démission du titulaire du poste.
2. Le déplacement conjoncturel donne lieu au versement d'une indemnité de séjour, représentative des frais supplémentaires exposés par le travailleur.
3. Cette indemnité de séjour est égale à 50% du salaire de base catégoriel durant les quinze premiers jours. Elle est représentative de l'ensemble des frais de séjour dont l'hébergement et la nutrition. Si le logement est fourni en nature, cette indemnité est ramenée à 25%.

## **ARTICLE 50.**

1. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le personnel de l'ENSTP mis en congé, a droit aux frais de transport pour lui-même et pour sa famille légitime (épouse et enfants à charge de 0 à 21 ans).

## **TITRE V : DU RÉGIME DISCIPLINAIRE ET DES RÉCOMPENSES**

### **CHAPITRE I : DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES**

#### **ARTICLE 51.**

Le personnel de l'ENSTP convaincu de fautes s'expose aux sanctions disciplinaires sans préjudices des sanctions prévues par la réglementation en vigueur.

#### **ARTICLE 52.**

(1) Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées au personnel enseignant de l'ENSTP, selon la gravité de la faute, sont les suivantes :

- 1- L'avertissement ;
- 2- Le blâme avec inscription au dossier ;
- 3- La suspension de toute fonction au sein de l'ENSTP ;
- 4- Le retard d'un an d'avancement ;
- 5- La non inscription sur la liste d'aptitude au grade supérieur pour une période n'excédant pas quatre (04) ans ;
- 6- L'abaissement d'échelon ;
- 7- La rétrogradation ;
- 8- La suspension temporaire de toute activité ou fonction ;
- 9- Le licenciement.

(2) Les sanctions 1,2,3,4,5,6,7 et 8 prévues à l'alinéa 1 ci-dessus sont prise par le Directeur de l'ENSTP. Elles peuvent faire d'un recours devant le Conseil de Direction.

(3) La sanction 9 est prise par le Directeur de l'ENSTP, après avis du Ministre des Travaux Publics.

#### **ARTICLE 53.**

(1) Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées au personnel non enseignant de l'ENSTP, selon la gravité de la faute, sont les suivantes :

- 1- Avertissement ;
- 2- Blâme ;
- 3- La mise à pied d'un (01) à huit (08) jours ;
- 4- Retard à l'avancement pour une durée d'un à deux ans ;
- 5- L'abaissement d'échelon ;
- 6- Suspension d'activité ou de fonction ;
- 7- Le licenciement.

(2) les sanctions 1,2,3,4,5 et 6 prévues à l'alinéa 1 ci-dessus sont prise sous forme de décision par le Directeur de l'ENSTP. En outre la mise à pied est soumise aux formalités prescrites par l'article 35 du code de travail.

(3) la sanction 7 est prise par le Conseil de Direction lorsqu'il s'agit d'un cadre et par le Directeur de l'ENSTP en ce qui concerne le personnel non cadre.

#### **ARTICLE 54.**

1. Les sanctions doivent être motivées et notifiées au personnel concerné par écrit sous forme de décision.
2. La mise à pied est soumise aux formalités prescrites par la législation en vigueur.
3. En cas de licenciement pour faute lourde, le personnel perd le droit au bénéfice du préavis et de l'indemnité de licenciement, sous réserve de la qualification de la faute par la juridiction compétente.

#### **ARTICLE 55.**

1. En cas d'absence irrégulière prolongée et après mise en demeure restée sans effet, et sans exclure l'application des sanctions disciplinaires énoncées ci-dessus, le personnel ne peut prétendre à aucun salaire.

### **CHAPITRE II : DU CONSEIL DE DISCIPLINE**

**ARTICLE 56.** L'ENSTP dispose d'un Conseil de Discipline dont les conditions et les modalités de fonctionnement font l'objet d'un texte particulier.

### **CHAPITRE III : DES RÉCOMPENSES**

#### **ARTICLE 57.**

1. Les récompenses sont attribuées au personnel qui se distingue particulièrement par son dévouement, sa contribution exceptionnelle à l'accroissement du rendement et à la performance de l'ENSTP.
2. Elles peuvent revêtir les formes suivantes :
  - Lettre d'encouragement ;
  - Lettre de félicitation ;
  - Témoignage de satisfaction ;
  - Mention honorable.

#### **ARTICLE 58.**

1. Le Directeur de l'ENSTP propose le personnel méritant à des distinctions honorifiques conformément aux textes en vigueur.
  2. Le Directeur de l'ENSTP assure les frais d'achat de médailles et verse à cette occasion à tout récipiendaire, une prime par médaille dont le montant est fixé par le Conseil de Direction.
- 

## **TITRE VII : DES AVANTAGES SOCIAUX**

### **CHAPITRE I : DES SERVICES MÉDICAUX**

#### **ARTICLE 59 :**

1. Le Directeur de l'ENSTP s'assure par convention, le concours d'un médecin du travail qui procède aux opérations suivantes :
  - Visite d'embauche des employés en cours de recrutement ;
  - Visite systématique annuelle de l'ensemble du personnel.
2. Le personnel est tenu de se soumettre aux examens médicaux d'aptitude prévus par l'ENSTP. Tout refus constitue un motif de sanction disciplinaire.

#### **ARTICLE 60.**

1. Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'ENSTP souscrit à une police d'assurance pour la couverture du personnel,
2. Les conditions et modalités de financement de cette couverture sont précisées par une résolution du Conseil de Direction.

### **CHAPITRE II : DES AUTRES AVANTAGES SOCIAUX**

#### **ARTICLE 61.**

1. L'ENSTP peut, dans la mesure des moyens disponibles et sous certaines conditions, accorder à son personnel des cessions volontaires de salaires, remboursables en mensualité par retenus sur le salaire.
2. La nature de ces prêts, leur montant et les modalités pratiques de leur mise en place sont précisés par une résolution du Conseil de Direction.

## **TITRE VIII : DE LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL, DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DE L'INTÉRIM**

### **CHAPITRE I : DE LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL ET DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

#### **ARTICLE 62.**

1. Conformément à la réglementation en vigueur, la durée du travail du personnel non enseignant de l'ENSTP est fixée à huit (08) heures par jour et quarante (40) heures par semaine, exception faite pour le personnel employé aux opérations de gardiennage ou de surveillance dont la durée de travail est fixée à cinquante-six (56) heures par semaine.
2. Toutefois, les spécificités des activités de l'ENSTP peuvent imposer un réaménagement du temps de travail.
3. Ce réaménagement du temps de travail est fixé par une note de service du Directeur de l'ENSTP.

#### **ARTICLE 63.**

1. Sont considérées comme heures supplémentaires au sens du présent statut, les heures consacrées à l'exécution d'un surcroît de travail en sus de la durée légale de travail.

2. L'exécution et la rémunération des heures supplémentaires sont régies par la réglementation en vigueur.

## CHAPITRE II : DE L'INTÉRIM

### ARTICLE 64.

1. Est considéré comme intérimaire tout responsable ou agent désigné par le Directeur de l'ENSTP pour assurer l'intérim au poste pendant une période n'excédant pas un (01) an.
2. La décision de désignation de l'intérimaire est transmise au Président du Conseil de Direction, à titre d'information.

### ARTICLE 65.

1. Un responsable qui en remplace un autre de même rang conserve ses propres avantages.
2. Dans tous les cas, il ne peut y avoir cumul des avantages

## TITRE IX : DE L'HYGIÈNE, DE LA SÉCURITÉ ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### CHAPITRE UNIQUE

**ARTICLE 66.** Tout acte de nature à troubler l'ordre et la sécurité est interdit. Le personnel doit notamment éviter :

#### **A/-En matière d'hygiène et de salubrité :**

- De prendre ses repas dans les bureaux ;
- De fumer dans les aires de travail partagées ;
- D'introduire des animaux dans les bureaux ;
- D'introduire des marchandises destinées à être vendues ;
- De jeter les ordures dans l'enceinte de l'ENSTP.

#### **B/-En matière d'ordre et de sécurité :**

- De mener des activités à caractère politique et / ou religieux ;
- D'apporter dans l'enceinte de l'ENSTP des objets dangereux : machettes, fusils, explosifs ou tout objet contondant, etc. ;
- De détruire volontairement le patrimoine de l'ENSTP ;
- D'introduire, de consommer ou de vendre des boissons alcooliques sur les lieux et pendant les heures de travail, sauf sur autorisation de la Direction de l'ENSTP ;
- D'introduire, de consommer ou de vendre des stupéfiants dans l'enceinte de l'ENSTP ;
- De se quereller, de participer à une rixe ;
- De faire des quêtes sans autorisation ;
- De procéder à des affichages non autorisés ;
- De distribuer des tracts dans l'enceinte de l'ENSTP ;
- De tenir à l'intérieur des locaux des discussions bruyantes de nature à perturber le travail des collègues.

**ARTICLE 67.** Il sera créé en tant que de besoin une ou des infirmeries pour l'encadrement sanitaire au quotidien du personnel de l'ENSTP.

## TITRE X : DE LA SUSPENSION ET DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### CHAPITRE I : DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

**ARTICLE 68.** Le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus à l'article 32 du Code du Travail par la législation en vigueur.

#### **ARTICLE 69.**

1. En cas de maladie ou d'accident non imputable au travail, le contrat est suspendu pendant une période pouvant aller jusqu'à dix (10) mois.
2. Pendant cette période, le personnel, quelle que soit sa catégorie, est soumis au régime indemnitaire fixé au tableau ci-dessous, compte tenu de son ancienneté à l'ENSTP.

ANCIENNETÉ	PLEIN SALAIRE
Moins d'un an	01 mois
Entre 01 et 05 ans	03 mois
Entre 05 et 10 ans	04 mois
Plus de 10 ans	04 mois, plus 50% du 5 <sup>ème</sup> mois, 50% du 6 <sup>ème</sup> mois

3. En cas de pluralité de maladies au cours de la même année calendaire, le cumul de l'indemnité ne peut, quelle que soit l'ancienneté du personnel, excéder le maximum fixé ci-dessus.
4. Lorsque la durée de la maladie excède la période prévue au paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article, le cas est traité par note de service.

**ARTICLES 70.** Les accidents de travail et les maladies professionnelles sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

**ARTICLE 71.** La disponibilité est la position du personnel qui, placé temporairement hors de son cadre, cesse de bénéficier pour la durée de cette position, de ses droits à la rémunération, à l'avancement et à la pension.

**ARTICLE 72.** Une mise en disponibilité peut être accordée aux personnels recrutés par l'ENSTP dans les cas ci-après :

1. Elle est prononcée par le Directeur de l'ENSTP à la demande de l'intéressé.
2. Elle est accordée pour une période de deux (02) ans renouvelables une fois.
3. Toutefois, en ce qui concerne le personnel de la 10<sup>ème</sup> à la 12<sup>ème</sup> catégorie, le Directeur de l'ENSTP requiert l'avis du Conseil de Direction.
4. A l'expiration de la période de mise en disponibilité, le personnel est réintégré au besoin en surnombre dans un emploi correspondant à son groupe. En cas de vacance ouverte dans la catégorie précédemment occupée, il est réintégré en priorité.
5. Est considéré comme démissionnaire, le personnel qui, après la mise en disponibilité, refuse le poste qui lui est assigné



**ARTICLE 73.** La mise en disponibilité peut notamment être accordée dans les cas suivants :

- Pour assistance à conjoint, enfant ou ascendant atteint d'une maladie grave ou d'une infirmité exigeant des soins continus ;
- Pour convenance personnelle ;
- Pour études ou recherches présentant un intérêt pour l'ENSTP.

**ARTICLE 74.** La mise en disponibilité ne peut être accordée à un personnel de l'ENSTP suspendu de ses fonctions ou sous le coup d'une procédure disciplinaire.

**ARTICLE 75.** La disponibilité prend fin :

- À l'expiration du délai ;
- À la demande de l'intéressé(e) ;
- Lorsque l'intéressé(e) a atteint la limite d'âge réglementaire d'admission à la retraite.

## **CHAPITRE II : DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **SECTION 1 : DE LA RUPTURE NORMALE (LA RETRAITE)**

**ARTICLE 76.**

1. L'admission à la retraite marque la fin normale de la carrière du personnel, et lui ouvre droit à une pension payée.

2. L'âge d'admission à la retraite du personnel de l'ENSTP est conforme à celui prévu par les dispositions du statut général de la fonction publique et du Décret régissant le personnel de l'Etat relevant du code du travail.

- Toutefois, Les fonctionnaires en détachement à l'ENSTP mais relevant des statuts spécifiques sont admis à faire valoir leurs droits à la retraite conformément aux modalités prévues par ces textes. Toutefois, ils peuvent solliciter un recrutement à l'ENSTP pour la durée de temps à courir. Ils doivent le faire au moins six (06) mois avant la date de l'admission à la retraite dans le cadre d'origine.
- Les enseignants recrutés par l'Enseignement Supérieur en service à l'ENSTP sont admis à faire valoir leurs droits à la retraite conformément aux textes du ministère en charge de ce type de personnel.

3. Six mois à l'avance, le Directeur de l'ENSTP doit aviser le personnel par écrit de la date de son départ à la retraite. Le personnel appelé à faire valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une prime de fin de carrière.

4. Cette prime ne peut excéder dix fois le salaire du dernier mois de service.

## **SECTION 2 : LA RUPTURE ACCIDENTELLE (DECES ET INVALIDITES)**

**ARTICLE 77.** Le contrat de travail prend fin à tout moment soit par décès, soit par démission du fait du travailleur, soit par licenciement.

### **ARTICLE 78.**

1. Toute rupture du contrat est précédée d'un préavis.
2. Cependant, la rupture du contrat peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute.
3. La durée et les conditions d'exécution du préavis sont régies par les dispositions légales et réglementaires.

**ARTICLE 79.** En cas de décès, l'ENSTP prend à sa charge les frais funéraires aux dispositions du Décret N°2000/693/PM du 13/09/2000.

1. Les droits acquis par le défunt reviennent à ses ayant droits conformément à la législation en vigueur.
2. Il leur est alloué en outre une indemnité de décès égale à celle de l'indemnité de licenciement.

## **SECTION 3 : LA RUPTURE VOLONTAIRE (DEMISSION)**

### **ARTICLE 80.**

1. La démission est un acte écrit par lequel le personnel marque sa volonté non équivoque de quitter définitivement l'ENSTP.
2. L'initiative de la démission appartient à l'agent. Il adresse l'offre de démission au Directeur de l'ENSTP par voie hiérarchique.
3. Le Directeur de l'ENSTP est tenu, dans un délai de trois (03) mois à compter de la date de réception de l'offre de démission, d'y répondre, passé ce délai, la démission est réputée et acceptée.
4. Toute démission suivant les modalités énoncées à l'alinéa 3 du présent article donne lieu à la liquidation des droits du personnel démissionnaire conformément à la législation en vigueur.
5. La démission ne dégage pas le personnel de la responsabilité découlant des fautes personnelles, professionnelles ou extraprofessionnelles qu'il aurait commises dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions. Le personnel démissionnaire reste lié à l'obligation de réserve et de discrétion professionnelle pour les faits, documents et informations, dont il a eu connaissance pendant sa période de fonction sous peine de poursuite pénale conformément à la réglementation en vigueur.

## SECTION 4 : LA RUPTURE POUR FAUTE (LICENCIEMENT)

### ARTICLE 81.

1. Le licenciement est une mesure d'exclusion définitive du personnel de l'ENSTP.
2. Tout licenciement doit être soumis aux dispositions de la législation et de la réglementation en vigueur.
3. Le licenciement du personnel peut intervenir :
  - Pour inaptitude physique irréversible et incompatible avec le poste de travail occupé ;
  - Pour insuffisance professionnelle au vu des résultats de son évaluation, notamment à la suite d'un retard à l'avancement d'échelon au terme d'une période de quatre (04) ans ;
  - A la suite des textes spéciaux prévoyant une réorganisation des services et entraînant une suppression des postes de travail, sans possibilité de redéploiement des effectifs.
4. L'inaptitude physique ou l'insuffisance professionnelle sont constatées par :
  - Le Directeur de l'ENSTP, pour le personnel relevant de la 1<sup>ère</sup> à la 9<sup>ème</sup> catégorie ;
  - Le Conseil de Direction pour le personnel relevant de la 10<sup>ème</sup> à la 12<sup>ème</sup> catégorie.

### ARTICLE 82.

1. En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le personnel licencié a droit à une indemnité de licenciement.
2. Le personnel licencié a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis. Cette indemnité est représentée, pour chaque année d'ancienneté, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze derniers mois d'activités qui ont précédé la date du licenciement, à savoir :
  - 20% pour chacune des cinq premières années ;
  - 30% pour chacune des années de la 6<sup>ème</sup> à la 15<sup>ème</sup> année ;
  - 40% pour chacune des années au-delà de la 15<sup>ème</sup> année ;
3. Dans le décompte effectué sur les bases ci-dessus, il est tenu compte des fractions d'années au moins égales à trente jours ;
4. La fin du détachement ou de l'affectation.

## TITRE XI : DES DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES

**ARTICLE 83.** Pour les situations non réglées par le présent statut, il sera fait application de la réglementation en vigueur.

**ARTICLE 84.** Les enseignants en service à l'ENSTP au moment de la signature du présent Statut gardent leur qualité d'enseignants permanents.

**ARTICLE 85.** La constitution du personnel de l'ENSTP se fait conformément à la réglementation en vigueur à la suite de l'adoption du présent Statut et du cadre organique par le Conseil de Direction.

**ARTICLE 86.** Les dispositions du présent Statut peuvent être modifiées et complétées par le Conseil de Direction sur proposition du Directeur de l'ENSTP.

**ARTICLE 87.** Tout conflit né de l'interprétation des dispositions du présent Statut sera porté devant les juridictions de droit commun.

**ARTICLE 88.** Le Directeur de l'ENSTP est chargé de l'application du présent Statut qui prend effet à compter de la date de son adoption par le Conseil de Direction.

**ARTICLE 89.** La présente résolution sera enregistrée et communiquée partout où besoin sera en français et en anglais.

**BAREME DE SALAIRE DES PERSONNELS D'APPUI DES INSTITUTIONS UNIVERSITAIRES PUBLIQUES**

	CAT 1	CAT 2	CAT 3	CAT 4	CAT 5	CAT 6	CAT 7	CAT 8	CAT 9	CAT 10	CAT 11	CAT 12
1 <sup>er</sup> ECHELON	36 270	44 030	53 040	59 717	61 291	75 444	89 018	109 063	118 054	123 648	129 680	162 648
2 <sup>e</sup> ECHELON	39 907	48 436	58 341	65 688	66 200	80 552	93 788	114 104	123 457	129 317	135 669	169 461
3 <sup>e</sup> ECHELON	43 893	51 584	64 173	72 263	72 994	86 089	98 807	119 353	129 085	135 611	142 011	177 092
4 <sup>e</sup> ECHELON	48 277	56 746	66 877	78 654	78 960	92 056	103 776	124 829	134 946	141 681	148 853	185 169
5 <sup>e</sup> ECHELON	50 698	59 133	73 032	80 848	82 262	98 539	108 635	130 532	141 543	148 426	155 999	193 892
6 <sup>e</sup> ECHELON	51 649	62 692	77 991	85 976	87 916	104 843	114 069	136 468	147 911	155 472	162 850	202 154
7 <sup>e</sup> ECHELON	56 809	69 856	85 781	93 319	94 216	111 182	119 383	142 644	155 098	162 089	170 084	211 251
8 <sup>e</sup> ECHELON	62 483	75 855	93 769	101 664	102 065	118 236	124 599	149 072	162 022	169 070	178 030	220 516
9 <sup>e</sup> ECHELON	64 974	78 879	96 982	104 146	107 309	125 705	130 270	156 209	168 319	176 585	185 715	230 335
10 <sup>e</sup> ECHELON	71 471	86 758	105 545	116 015	112 031	133 614	136 175	162 948	176 692	184 815	193 365	240 539
11 <sup>e</sup> ECHELON	78 611	94 532	114 849	120 100	123 108	141 983	142 509	169 934	184 453	193 128	202 442	252 537
12 <sup>e</sup> ECHELON	86 472	102 665	123 785	128 890	130 591	150 829	151 905	177 440	192 513	201 416	211 198	264 055

## GRILLE DE SALAIRE DU PERSONNEL ENSEIGNANT RELEVANT DU CORPS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

<b>PREMIERE GRADE : CHARGE DE COURS</b>		
	Indice	Salaire de Base
Délégué	605	194 014
Stagiaire	665	205 244
<b>Deuxième classe</b>		
	Indice	Salaire de base
1 <sup>er</sup> Echelon	715	214 602
2 <sup>e</sup> Echelon	785	227 703
3 <sup>e</sup> Echelon	870	243 612
4 <sup>e</sup> Echelon	940	256 713
5 <sup>e</sup> Echelon	1 005	268 878
6 <sup>e</sup> Echelon	1 050	277 301
<b>Première classe</b>		
	Indice	Salaire de base
1 <sup>er</sup> Echelon	1 115	289 466
2 <sup>e</sup> Echelon	1 140	294 145
3 <sup>e</sup> Echelon	1 200	305 375
Classe Exceptionnelle	1 240	312 861

<b>DEUXIEME GRADE : MAITRE DE CONFERENCE</b>		
Stagiaire	715	214 602
<b>Deuxième classe</b>		
	Indice	Salaire de Base
1 <sup>er</sup> Echelon	785	227 703
2 <sup>e</sup> Echelon	870	243 612
3 <sup>e</sup> Echelon	940	256 713
4 <sup>e</sup> Echelon	1 005	268 878
5 <sup>e</sup> Echelon	1 050	277 301
6 <sup>e</sup> Echelon	1 115	289 466
<b>Première classe</b>		
	Indice	Salaire de Base
1 <sup>er</sup> Echelon	1 140	294 145
2 <sup>e</sup> Echelon	1 200	305 375
3 <sup>e</sup> Echelon	1 240	312 861
Classe Exceptionnelle	1 300	324 091

<b>TROISIEME GRADE : PROFESSEUR</b>		
<b>Deuxième classe</b>		
	Indice	Salaire de Base
1 <sup>er</sup> Echelon	940	256 713
2 <sup>e</sup> Echelon	1 005	268 878
3 <sup>e</sup> Echelon	1 050	277 301
4 <sup>e</sup> Echelon	1 115	289 466
5 <sup>e</sup> Echelon	1 140	294 145
<b>Première classe</b>		
	Indice	Salaire de Base
1 <sup>er</sup> Echelon	1 200	305 375
2 <sup>e</sup> Echelon	1 240	312 861
3 <sup>e</sup> Echelon	1 300	324 091
Classe Exceptionnelle	1 350	333 449
Classe Exceptionnelle	1 400	342 807

# TABLEAUX DES AVANTAGES

## I- PRIMES ET INDEMNITES DES ENSEIGNANTS PERMANENTS

### A- ENSEIGNANTS PERMANENTS RELEVANT DU CORPS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

INTITULE	TAUX/MONTANT/ BAREME
Indemnité de logement	20% du salaire de base
Prime de technicité (Payable mensuellement)	Professeur : 50 000 FCFA Maitre de conférences : 40 000 FCFA Chargé de Cours : 40 000 FCFA Assistant : 30 000 FCFA
Prime de l'enseignement supérieur (Payable mensuellement)	Professeur : 140 000 FCFA Maitre de conférences : 130 000 FCFA Chargé de Cours : 110 000 FCFA Assistant : 90 000 FCFA
Prime de recherche (Payable semestriellement et exonérée d'impôt et taxe)	Professeur : 200 000 FCFA Maitre de conférences : 200 000 FCFA Chargé de Cours : 150 000 FCFA Assistant : 100 000 FCFA
Indemnité pour heures complémentaire et primes pour heures supplémentaires	Cf. projet de résolution y afférent
Prime Spéciale du Secteur des Bâtiments et Travaux Publics (Hors taxe et payable mensuellement)	Professeur : 300 000 FCFA Maitre de conférences : 250 000 FCFA Chargé de Cours : 200 000 FCFA Assistant : 100 000 FCFA
Frais Funéraires	Selon la réglementation en vigueur
Indemnité de sujétion	Rang de Directeur (nommé par le Conseil de Direction) et Assimilés : 60 000 Rang de Sous-Directeur et Assimilés : 45 000 Rang de Chef Service et Assimilés : 30 000 Rang de Chef service Adjoint et Assimilés : 18 000 Rang de Chef de Bureau et Assimilés : 9 000
Frais de relève	14 FCFA par Kilomètre

## B- MONITEURS

INTITULE	TAUX/MONTANT/ BAREME
Indemnité de logement	20% du salaire de base
Indemnité de transport	10 000
Prime de technicité	Moniteurs de 5 <sup>ième</sup> et 6 <sup>ième</sup> grade : 25 150 Moniteurs de 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ième</sup> grade : 20 000 Moniteurs de 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> grade : 10 000
Prime d'appui à la recherche	Moniteurs de 5 <sup>ième</sup> et 6 <sup>ième</sup> grade : 20 000 Moniteurs de 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ième</sup> grade : 15 000 Moniteurs de 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> grade : 10 000
Indemnité d'enseignement	Moniteurs de 5 <sup>ième</sup> et 6 <sup>ième</sup> grade : 25 000 Moniteurs de 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ième</sup> grade : 20 000 Moniteurs de 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> grade : 15 000
Prime Spéciale du Secteur des Bâtiments et Travaux Publics (Hors taxe et payable mensuellement)	Moniteurs de 6 <sup>ième</sup> grade : 50 000 Moniteurs de 5 <sup>ième</sup> grade : 40 000 Moniteurs de 4 <sup>ème</sup> grade : 30 000 Moniteurs de 3 <sup>ème</sup> grade : 20 000 Moniteurs de 2 <sup>ème</sup> grade : 15 000 Moniteurs de 1 <sup>er</sup> grade : 10 000
Frais Funéraires	Selon la réglementation en vigueur
Indemnité pour heures complémentaires	Cf. projet de résolution y afférent
Indemnité de sujétion	Rang de Directeur (nommé par le Conseil de Direction) et Assimilés : 60 000 Rang de Sous-Directeur et Assimilés : 45 000 Rang de Chef Service et Assimilés : 30 000 Rang de Chef service Adjoint et Assimilés : 18 000 Rang de Chef de Bureau et Assimilés : 9 000
Frais de relève	14 FCFA par Kilomètre

## II- PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS D'APPUI A L'ENSEIGNEMENT

INTITULE	TAUX/MONTANT/ BAREME
Indemnité de logement	20% du salaire de base
Indemnité de transport	10 000
Prime de technicité	25 150 : des catégories X à XII ou CAT A 20 150 : des catégories VII à IX ou CAT B 5 150 : des catégories IV à VII ou CAT C 5 150 : des catégories I à III ou CAT D
Prime d'appui à l'enseignement et à la recherche	40 000 : des catégories X à XII ou CAT A 35 000 : des catégories VII à IX ou CAT B 25 000 : des catégories IV à VI ou CAT C 20 000 : des catégories I à III ou CAT D
Prime Spéciale du Secteur des Bâtiments et Travaux Publics (Hors taxe et payable mensuellement)	30 000 : des catégories X à XII ou CAT A 20 000 : des catégories VII à IX ou CAT B 15 000 : des catégories IV à VI ou CAT C 10 000 : des catégories I à III ou CAT D
Frais de relève	14 FCFA par Kilomètre
Frais Funéraires	Selon la réglementation en vigueur
Indemnité de sujétion	Rang de Directeur (nommé par le Conseil de Direction) et Assimilés : 60 000 Rang de Sous-Directeur et Assimilés : 45 000 Rang de Chef Service et Assimilés : 30 000 Rang de Chef service Adjoint et Assimilés : 18 000 Rang de Chef de Bureau et Assimilés : 9 000

Yaoundé

UN MEMBRE

  
*P. Louet Bebgu*

LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE DIRECTION

  
*Virginie Lekeufack Melangmo*