

D E C R E T E :

Article premier — La date d'ouverture de la campagne d'achat des arachides de la récolte 1974/75 est fixée au 11 décembre 1974.

Art. 2 — Le prix d'achat au producteur des graines d'arachides décortiquées de ladite récolte est fixé à 45 f le kilogramme en tous points de traite.

Art. 3 — Par application du barème des frais de commercialisation ci-joint, la valeur à facturer à l'Office

des Produits Agricoles du Togo est fixée à 54.078 francs cfa la tonne.

Art. 4 — Le ministre du commerce et de l'industrie et le ministre de l'économie rurale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel* de la République togolaise.

Lomé, le 20 décembre 1974
Général G. Eyadéma

Campagne d'achat des arachides Barème arachides 1974-75

PRIX D'ACHAT AU PRODUCTEUR	ZONE I Région des Savanes	ZONE II Région du Centre	ZONE III Région des Plateaux et Région Maritime	
Francs CFA la tonne	45.000	45.000	—	45.000
1 Commission acheteur produits	800	800	800	
2 Transport au centre de collecte	6.000	2.490	1.500	
3 Manutention loyer magasin acheteur agréé	332	332	332	
4 Transport par chemin de fer (y compris voie locale)	2.312	2.312	1.534	
	54.444	50.934	4.166	
VALEUR NU-BASCULE LOME				49.166
5 Sacherie 13 1/3 à 65			866	
6 Usure et montée sacherie 10 % + 60			147	
7 Financement 9 % sur 1 mois 1/2 V.L.M.			592	
8 Frais généraux et fixes			1.848	
			3.453	52.619
VALEUR LOCO-MAGASIN LOME				
9 Déchets 0,50 % sur V.L.M. moins sacherie			259	
10 Commission acheteur agréé			1.200	
			1.459	54.078
VALEUR A FACTURER A L'OPAT				

Nota : Pour les arachides achetées dans la région des Savanes et du Centre, l'OPAT remboursera à l'acheteur agréé la différence entre la valeur nu-basculé Zone III et la valeur nu-basculé des deux autres Zones sur présentation des tickets de transport délivrés par le service du conditionnement à Lomé.

DECRET N° 74-184 du 20 décembre 1974 portant statut général des organismes para-administratifs.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Sur le rapport conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, de la fonction publique et du travail et du ministre des finances et de l'économie ;

Vu l'ordonnance n° 1 du 14 janvier 1967 ;

Vu l'ordonnance n° 15 du 14 avril 1967 ;

Vu le procès-verbal du 19 juillet 1974 de la commission spéciale chargée d'harmoniser les salaires des agents des organismes para-administratifs ;

Le conseil des ministres entendu,

D E C R E T E :**Titre I****Champ d'application**

Article premier — Les présentes dispositions s'appliquent au personnel des organismes para-administratifs et assimilés.

Les fonctionnaires de l'Etat en service détaché dans ces organismes bénéficient des présentes dispositions.

Art. 2. — Pour l'application du présent statut, sont considérés comme organismes para-administratifs, tous les établissements publics à caractère technique, commercial, industriel, financier, agricole ou sociale créés par la loi.

Ces dispositions peuvent être étendues à des sociétés d'économie mixte.

Titre II**Personnel****CHAPITRE 1er — RECRUTEMENT**

Art. 3. — Les emplois, fonctions, les postes industriels, commerciaux ou techniques en général doivent être assurés par des agents soumis aux présentes dispositions.

Les candidats à un emploi doivent satisfaire aux conditions ci-dessous :

a) — être de nationalité togolaise ou être ressortissant d'un des pays ayant signé un accord de réciprocité en matière de main-d'œuvre et d'emploi avec le Togo ;

b) — avoir les qualifications professionnelles requises pour l'emploi sollicité ;

c) — n'avoir jamais été condamné à une peine afflictive ou infamante ;

d) — être âgé de dix-huit ans au moins et de trente-cinq ans au plus, exception faite des postulants ayant accomplis des services antérieurs ouvrant droit à pension.

Chaque candidat doit joindre à sa demande d'emploi un dossier comprenant :

— un acte de naissance ou toute autre pièce en tenant lieu ;

— un casier judiciaire ayant moins de trois mois de date ;

— un certificat médical d'aptitude physique générale indiquant que l'intéressé est apte pour le poste sollicité ;

— un certificat de nationalité ;

— les attestations, certificats ou diplômes certifiés conforme ;

— un curriculum vitae relatif aux dernières années d'occupation du candidat.

Art. 4. — Tout agent nouvellement recruté doit accomplir une période d'essai ne pouvant dépasser six mois ou une période de stage ne devant excéder douze mois.

CHAPITRE II

Titularisation

Art. 5. — La titularisation est prononcée par le directeur général après rapport des chefs de service, l'ancienneté prend effet pour compter de la date de recrutement.

En cas de non titularisation, un préavis ne pouvant excéder un mois est donné à l'intéressé avant la date de son licenciement.

CHAPITRE III

Agents temporaires

Art. 6. — Les établissements para-administratifs et les organismes assimilés peuvent avoir recours aux agents temporaires pour une période ne pouvant excéder six mois.

Ces agents bénéficient des conditions générales applicables aux travailleurs en matière de la législation du travail.

Art. 7. — Compte tenu des besoins du service, les agents temporaires qui ont servi pendant une durée totale de dix-huit mois bénéficieront d'un droit de priorité pour leur admission comme agents à l'essai s'ils remplissent d'autre part les conditions fixées par les présentes dispositions.

CHAPITRE IV

Mesures et sanctions disciplinaires

Art. 8. — Toute faute commise par un agent dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des poursuites judiciaires dont il peut être l'objet.

Les décisions portant sanctions sont versées au dossier individuel de l'intéressé.

Art. 9. — Les fautes professionnelles relevées contre le personnel peuvent donner lieu aux sanctions suivantes :

— avertissement écrit ;

— blâme ;

— mise à pied ne pouvant excéder 8 jours ;

— exclusion temporaire de fonction ne pouvant excéder 6 mois ;

— rétrogradation d'échelon ou de classe ;

— licenciement.

L'avertissement, le blâme et la mise à pied sont infligés par le directeur général sur proposition des chefs de service.

Le retard à l'avancement, l'exclusion temporaire de fonction, la rétrogradation d'échelon ou de classe et le licenciement sont infligés par la même autorité après avis du comité de gestion du personnel prévu à l'article 35.

Art. 10. — En cas de faute lourde, le directeur général peut décider sous sa propre responsabilité de suspendre l'agent de ses fonctions pour une durée n'excédant pas un mois, la sanction finale devant intervenir dans ce délai.

Art. 11. — Le licenciement est obligatoirement prononcé contre tout agent condamné par jugement devenu définitif à une peine afflictive ou infamante.

En cas de faute extra-professionnelle, la sanction encourue pourra être réexaminée par le directeur général sur proposition du comité de gestion lorsque le jugement de condamnation est ultérieurement réformé.

TITRE III

Hierarchie et classement

CHAPITRE I

Art. 12. — Le personnel permanent est classé en six groupes comportant des classes et des échelons conformément au tableau ci-après :

GROUPE	A		B		C		D		E		F	
CLASSE	Echelon	Salaires mensuels	Echelon	Salaires mensuels	Echelon	Salaires mensuels	Echelon	Salaires mensuels	Echelon	Salaires mensuels	Echelon	Salaires mensuels
	1	67.652	1	57.244	1	39.030	1	28.622	1	14.051	1	9.471
	2	75.458	2	62.448	2	44.234	2	31.224	2	16.132	2	10.312
3 ^e Classe	3	83.264	3	67.652	3	49.438	3	33.826	3	18.214	3	11.553
	4	91.070	4	72.856	4	54.642	4	36.428	4	20.296	4	12.594
	1	98.876	1	78.060	1	59.846	1	39.030	1	22.377	1	13.634
2 ^e Classe	2	106.682	2	83.264	2	65.050	2	41.632	2	24.459	2	14.675
	3	114.488	3	88.468	3	70.254	3	44.234	3	26.540	3	15.716
	1	122.294	1	93.672	1	75.458	1	46.836	1	28.622	1	16.757
1 ^{re} Classe	2	130.100	2	98.876	2	80.662	2	49.438	2	30.704	2	17.798
	3	137.906	3	104.080	3	85.866	3	52.040	3	32.785	3	18.838
Hors Classe		145.712		109.284		91.070		54.642		34.867		19.879

Valeur indiciaire : 52,04/mois

Art. 13 — Chaque groupe comporte les classes suivantes :

- la 3^e classe comprenant 4 échelons ;
- la 2^e classe comprenant 3 échelon ;
- la 1^{re} classe comprenant 3 échelons ;
- la hors classe comportant un seul échelon.

A chaque échelon correspond un salaire de base.

CHAPITRE II

Conditions de classement

Art. 14 — Pour être classé au titre d'agent stagiaire ou titulaire dans un groupe, les candidats doivent remplir les conditions suivantes :

Groupe A

Cadres supérieurs

1°) — **Recrutement direct** : être titulaire :

- d'une licence d'enseignement supérieur plus un an au moins de formation professionnelle ;
- du diplôme d'études comptables supérieures (D.E.C.S.) ;

— d'un diplôme des écoles ou instituts supérieurs de banque ou autres diplômes d'enseignement ou de formation professionnelle supérieure reconnus équivalents ;

- du diplôme d'une école supérieure de commerce ;
- du diplôme d'expert-comptable ; polytechnique ;
- d'un diplôme d'ingénieur des grandes écoles ou autres diplômes équivalents.

2°) — **Promotion professionnelle** :

— Justifier d'une ancienneté de cinq ans dans le B (durée de stage comprise et avoir réussi à des épreuves de sélection professionnelle.

GROUPE B

Cadres

1°) — **Recrutement direct** : être titulaire :

- de la licence d'enseignement supérieur ;
- du brevet professionnel (comptabilité, secrétariat de direction, commerce, agriculture) « ancien régime » ;

— du brevet de technicien supérieur (B.T.S.) : comptabilité, gestion d'entreprise, secrétariat de direction (2 ans après le baccalauréat) etc...

— du diplôme des instituts universitaires de technologie (I.U.T.) ou d'un diplôme équivalent ;

— d'un diplôme d'ingénieur des travaux.

2°) — **Promotion professionnelle** :

— justifier d'une ancienneté de cinq ans au moins dans le groupe C (durée de stage comprise) et avoir réussi à des épreuves de sélection professionnelle.

Groupe C

Agents de maîtrise supérieure

1°) — **Recrutement direct** : être titulaire de l'un des diplômes suivants :

- brevet d'enseignement commercial (B.E.C.) ;
- baccalauréat de l'enseignement secondaire plus 3 ans d'expérience professionnelle ;
- capacité en droit plus 3 ans d'expérience professionnelle ;

baccalauréat technique ;

— brevet professionnel (comptabilité, secrétariat) « nouveau régime » ;

— C.A.P. banque.

2°) — **Promotion professionnelle** :

— être du groupe D ; justifier d'une ancienneté de

cinq ans au moins (durée de stage comprise) et avoir réussi à des épreuves de sélection professionnelle.

Groupe D

Agents de maîtrise

1°) — **Recrutement direct** : être titulaire de l'un des diplômes suivants :

— C.A.P. commerciaux, industriels et arts ménagers plus 3 ans d'expérience professionnelle ;

— B.E.P.C., B.E. plus 5 ans d'expérience professionnelle ;

— capacitaire en droit ou bachelier sans expérience professionnelle ;

— être ouvrier professionnel et avoir réussi à des épreuves de sélection professionnelle.

2°) — **Promotion professionnelle** : être du groupe E et justifier d'une ancienneté de cinq ans au moins (durée de stage comprise) et avoir réussi à des épreuves de sélection professionnelle.

Groupe E

Agents d'exécution

— **Recrutement direct** : être titulaire de l'un des diplômes suivants :

— B.E.P.C. ; B.E. ; C.A.P. sans expérience professionnelle (classement au groupe E 3e classe 4e éch.) ; ou être :

— employé de bureau, agent agricole qualifié, employé assermenté, ouvrier spécialisé, chauffeur, et avoir réussi à des épreuves de sélection professionnelle.

Groupe F

— manœuvres, dockers ;

— gardiens, jardiniers, garçons de bureau, garçons courriers, téléphonistes, personnel d'entretien, vagues-mestres, concierges etc...

TITRE IV

Rémunération et avantages sociaux

Art. 15 — Tout agent en position d'activité a droit à une rémunération comportant la solde ou salaire de base à laquelle pourraient s'ajouter éventuellement les indemnités ci-après :

— l'indemnité de fonction ;
— les indemnités spéciales justifiées par les risques particuliers inhérents à l'emploi.

Sur proposition du directeur général et après avis du conseil d'administration, le ministre de tutelle détermine le montant des diverses indemnités dans la limite du plafond fixé par le conseil des ministres.

Art. 16 — Des primes de rendement peuvent être allouées aux agents compte tenu des usages de la profession.

Art. 17 — Les statuts particuliers et règlements intérieurs prévoient les dispositions relatives aux heures supplémentaires conformément aux textes en vigueur.

TITRE V

Avancement

Art. 18 — L'avancement régi par les présentes dispositions comprendra l'avancement d'échelon et l'avancement de classe qui ont lieu de façon continue et à des dates fixes d'échelon à échelon et de classe à classe.

cement de classe qui ont lieu de façon continue et à des dates fixes d'échelon à échelon et de classe à classe.

Art. 19 — L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à un autre immédiatement supérieur. Il est décidé par le directeur général après une ancienneté minimale de 18 mois dans l'échelon immédiatement inférieur.

Art. 20 — L'avancement de classe est le passage d'une classe à une autre hiérarchiquement supérieure. Les promotions de classe sont décidées exclusivement au choix par le directeur général après une ancienneté de 24 mois dans le dernier échelon de la classe immédiatement inférieure.

Lorsque la promotion de classe n'a pas été accordée après trente mois successifs, l'agent peut saisir le comité de gestion du personnel d'un recours au sujet du retard qu'il a subi.

TITRE VI

Positions réglementaires

Art. 21 — Tout agent en activité est placé dans une des positions suivantes

- en service ;
- affecté pour ordre ;
- en congé ;
- en disponibilité ;
- sous les drapeaux ;
- en stage.

Art. 22 — **Affectation pour ordre** — Peuvent être maintenus ou affectés pour ordre, les agents qui ne peuvent être nommés à un poste pour les motifs suivants :

— expectative de nomination prochaine dans un cadre ne relevant pas d'un organisme para-administratif ;

— expectative d'admission prochaine à des cours professionnels ou à des stages techniques effectués dans l'intérêt du service ou

— expectative des résultats des dits cours ou stages.

Art. 23 — **Congé** — Le congé est une autorisation d'absence à laquelle un agent, normalement en activité, peut prétendre dans les conditions définies au présent chapitre.

Le congé en général s'octroie dans les limites des normes définies par les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur dans le pays. Il constitue un droit pour l'agent soumis aux présentes dispositions.

L'exercice du droit au congé est subordonné aux exigences du service. Un roulement est établi entre les agents concourant à la réalisation du même service. Si les besoins du service l'exigent, le directeur général peut reporter sur l'année suivante les congés non pris en cours d'année.

Les différentes sortes de congés auxquels les agents soumis aux présentes dispositions peuvent prétendre sont :

- les congés annuels ;
- les congés de maladies ;
- les congés de maternité.

Tout agent en activité a droit, pour une année de service accompli à un congé conforme à la législation en vigueur.

Pendant toute la durée du congé, l'agent a droit à une allocation de congé payable à la veille de son départ et calculée suivant les dispositions légales prévues à cet effet.

Permissions

Art. 24 — Des permissions exceptionnelles d'absence avec salaire peuvent être accordées aux agents sur leur demande. Elles ne peuvent excéder 15 jours par an et sont déductibles du congé annuel.

Des permissions pour événements familiaux sont accordées dans les conditions suivantes, à l'occasion de certains événements importants de la vie :

— mariage du travailleur	5 jours
— mariage d'un de ses enfants, frères ou sœurs	2 jours
— décès d'un conjoint, d'un descendant direct ou d'un ascendant en ligne	8 jours
— décès d'un frère, d'une sœur	3 jours
— décès d'un beau-parent	3 jours
— naissance d'un enfant au foyer	3 jours
— déménagement	2 jours

Les permissions pour événements familiaux doivent être justifiées. Elles ne sont pas déductibles du congé annuel.

Les congés pour naissance au foyer doivent être pris dans les quinze jours qui suivent la naissance.

Congés pour convenance personnelle

Art. 25 — A titre exceptionnel, il peut être accordé dans le cas de nécessité ou de force majeure, et pour une durée n'excédant pas 3 mois renouvelable une fois pour la même durée, un congé sans solde aux agents qui en font la demande.

Durant ces congés, l'agent est tenu de verser ses cotisations à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

A l'issue de ces congés, l'agent est réintégré d'office.

Dans le cas où ce congé est détourné de son but principal, l'agent en cause est passible de sanctions disciplinaires prévues dans le présent statut.

Congés sans solde pour fonctions politiques et syndicales

Art. 26 — L'agent appelé à une fonction politique ou syndicale peut, sur sa demande, être mis en congé sans solde.

Pendant la durée de son congé, l'intéressé peut exercer dans les limites des possibilités ses fonctions électives et de représentation du personnel au sein de l'établissement.

Mise en disponibilité sans solde

Art. 27 — Il peut être également accordé des disponibilités sans solde dépassant 6 mois de durée et dans la limite d'un an renouvelable une fois. Pendant cette disponibilité, les droits à l'avancement et à la retraite sont suspendus et ne reprennent effet qu'à la date de reprise de service.

Pour leur réintégration, les intéressés doivent introduire une demande au moins trois mois à l'avance, faute de quoi ils seront considérés comme démissionnaires.

TITRE VII

Cessation définitive de fonctions

Art. 28 — La cessation définitive des fonctions entraînant radiation des cadres et perte de la qualité d'agent de l'organisme para-administratif intéressé résulte :

- de la démission;
- du licenciement;
- de l'admission à la retraite;
- ou du décès.

La démission ou le licenciement intervient conformément aux normes ou lois en vigueur et régissant la profession.

L'admission à la retraite intervient lorsque l'agent a atteint la limite d'âge fixée par les dispositions en vigueur.

TITRE VIII

Dispositions diverses

Chapitre I — Oeuvres Sociales

Art. 29 — Les dépenses résultant de la création et du fonctionnement des activités sociales sont couvertes au moyen d'une dotation dont le montant est fixé annuellement par le conseil d'administration.

Art. 30 — Pour les agents des groupes A, B et C, les organismes para-administratifs verseront à la caisse nationale de sécurité sociale une contribution de 10 % du salaire de base afin de constituer une caisse complémentaire de retraite.

Art. 31 — Les statuts particuliers et règlements intérieurs des divers organismes para-administratifs pourront déterminer en accord avec leur conseil d'administration dans quelles mesures leurs agents et leur famille régulièrement à leur charge bénéficieront de l'assistance médicale.

CHAPITRE II

Avantages familiaux

Art. 32 — A titre d'avantages familiaux, les agents soumis aux présentes dispositions bénéficient des allocations de la caisse nationale de sécurité sociale.

En cas de décès du travailleur, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit aux ayants-droit.

Si le travailleur compte au jour du décès, deux années au moins d'ancienneté, l'organisme employeur est tenu de verser aux ayants-droit, une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement dont pourrait se prévaloir le travailleur en application des dispositions du code du travail.

Si le travailleur a été déplacé par le fait de service, l'organisme para-administratif assure, à ses frais, le transport des restes mortels du défunt au lieu de résidence habituelle.

CHAPITRE III

Maladies et accidents du travail

Art. 33 — Les victimes des accidents du travail ou de maladies professionnelles sont régies par le code de sécurité sociale.

Au cas où, après consolidation de la blessure ou après guérison, l'agent ne serait plus à même de reprendre son service et de l'assurer dans les conditions normales, il serait donné à l'intéressé un autre emploi correspondant à ses aptitudes.

CHAPITRE IV

Représentation du personnel

Art. 34 — Le personnel est représenté :

1 — sur le plan syndical par les organisations syndicales les plus représentatives;

2 — sur le plan administratif par :

a) — leurs représentants au comité de gestion du personnel;

b) — les délégués du personnel élus conformément aux textes en vigueur.

Comité de gestion du personnel

Art. 35 — Le comité de gestion du personnel composé pour moitié des représentants du personnel et pour moitié des représentants de la direction générale, a pour rôle de :

— émettre des suggestions sur toutes les questions intéressant le personnel ;

— donner son avis sur les propositions de sanctions disciplinaires ;

— étudier les requêtes individuelles concernant les retards dans l'avancement des agents.

TITRE IX

Art. 36 — Les agents en service dans les organismes para-administratifs à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions seront reclassés dans les nouvelles hiérarchies correspondant à leurs qualifications professionnelles.

Art. 37 — Des statuts particuliers seront adoptés par arrêté conjoint du ministre des finances et de l'économie, du ministre du travail et du ministre de tutelle intéressé pour les différents organismes para-administratifs.

Art. 38 — Le ministre des finances et de l'économie, le garde des sceaux, ministre de la justice, de la fonction publique et du travail et les ministres de tutelle des organismes intéressés sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal officiel* de la République togolaise.

Lomé, le 20 décembre 1974

Général Gnassingbé Eyadéma

DECRET N° 74-185 du 20 décembre 1974 portant nominations.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu l'ordonnance n° 1 du 4 janvier 1968 portant statut général des fonctionnaires de la République togolaise ;

Vu le décret n° 69-113 du 28 mai 1969 portant modalités communes d'application du statut général des fonctionnaires de la République togolaise ;

Vu le décret n° 67-22 du 26 janvier 1967 définissant les compétences ministérielles en matière de recrutement, d'administration et de gestion des diverses catégories de personnel ;

Vu le décret n° 72-159 du 7 juillet 1972 portant création des directions des services du ministère de la jeunesse, des sports, de la culture et de la recherche scientifique ;

Sur proposition du ministre de la jeunesse, des sports, de la culture et de la recherche scientifique ;

Le conseil des ministres entendu,

D E C R E T E :

Article premier — M. Aithnard Kokou, inspecteur de la jeunesse et des sports, est nommé directeur de la culture.

M. Tabiou Boukari, inspecteur de la jeunesse et des sports, est nommé directeur des sports en remplacement de M. Ahiano Kwassi appelé à d'autres fonctions.

M. Akpabie-Akue Moëvi, inspecteur de la jeunesse et des sports, est nommé directeur de la jeunesse.

Art. 2 — Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République togolaise.

Lomé, le 20 décembre 1974

Général Gnassingbé Eyadéma

DECRET N° 74-186 du 20 décembre 1974 relatif à l'approbation des budgets de la caisse nationale de sécurité sociale pour l'exercice 1974.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Sur le rapport du garde des sceaux, ministre de la justice, du travail et de la fonction publique ;

Vu l'ordonnance n° 1 du 14 janvier 1967 ;

Vu l'ordonnance n° 15 du 14 avril 1967 ;

Vu l'ordonnance n° 39-73 du 12 novembre 1973 relative à l'institution d'un code de sécurité sociale ;

Vu le décret n° 73-218 du 12 novembre 1973 relatif à la fixation des modalités d'organisation et de fonctionnement de la caisse nationale de sécurité sociale ;

Le conseil des ministres entendu,

D E C R E T E :

Article premier — Le budget de la gestion des régimes de la caisse nationale de sécurité sociale pour l'exercice 1974, est approuvé en recettes à la somme de 1.483.780.000 francs et en dépenses à la somme de 1.018.487.000 francs, soit un excédent de 465.293.000 francs.

Régime des prestations familiales

Recettes 474.455.341

Dépenses 410.000.000

Excédent

64.455.341

Régime des accidents du travail

Recettes 177.915.081

Dépenses 60.650.000

117.265.081

181.720.422