
Ministère de la Sante
Et de l'Action sociale

**PROJET DE DECRET PORTANT STATUT DU
PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTE.**

RAPPORT DE PRESENTATION

La réforme hospitalière de 1998 avait comme objet de revitaliser le service public hospitalier et de permettre aux hôpitaux de fonctionner selon le modèle d'une entreprise saine et performante impulsée par une gestion transparente des ressources humaines. Cependant, aucun texte de la réforme hospitalière ne définissait le statut juridique du personnel des établissements publics de santé.

Toutefois, pour accompagner le processus de mise en œuvre des différentes réformes, l'article 33 de la loi n° 98-08 du 02 mars 1998 portant réforme hospitalière, modifiée dispose qu'« à titre transitoire, le personnel des établissements publics de santé hospitalier comprend :

- des agents relevant de la fonction publique ;
- des agents relevant du statut des enseignants des universités ;
- des agents régis par le code du travail ;
- des agents mis à la disposition de l'établissement par les collectivités locales ;
- des agents mis à la disposition de l'établissement dans le cadre des accords de coopération.»

Afin de résoudre définitivement le problème de gestion du personnel des services de la santé, l'article 19 de la loi n° 98-12 du 02 mars 1998 relative à la création, à l'organisation et au fonctionnement des établissements publics de santé avait prévu l'adoption d'un statut pour le personnel des établissements publics de santé.

Le présent projet de décret est pris en application de l'article 19 sus-indiqué.

En effet, l'adoption d'un statut pour le personnel des établissements publics de santé est une nécessité au vu des distorsions faites à la réglementation du travail.

La disparité enregistrée au plan de la rémunération des agents des établissements publics de santé entraîne des déséquilibres qui compromettent la qualité des services dispensés aux usagers.

Ainsi, en même temps qu'elle répond à un impératif d'ordre juridique, l'élaboration du statut du personnel des établissements publics de santé va rationaliser impérativement et unifier les règles d'administration et de gestion des agents concernés. Ce faisant, le statut va permettre une gestion transparente, équitable dans l'octroi des indemnités et primes dont la nature, l'assiette et les montants varient d'un établissement de santé à un autre.

Cependant, l'application de ce décret devra éviter les dérives dans la rémunération des agents qui pourraient accentuer les difficultés financières des établissements publics de santé.

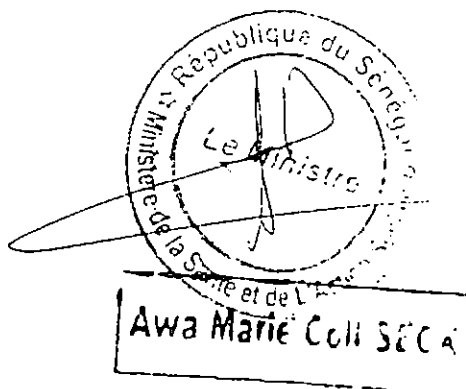
En effet, les normes de gestion seront fixées par arrêté conjoint du Ministre chargé de la Santé et du Ministre chargé des Finances afin de déterminer les conditions d'éligibilité des établissements publics de santé pour l'application du décret au personnel.

Le présent projet de décret détermine les règles applicables aux travailleurs de la santé des établissements publics de santé dans les domaines suivants :

- recrutement et formation ;
- évaluation, avancement et promotion ;
- couverture sociale ;
- conditions de travail ;
- discipline et sanctions ;
- rémunérations et avantages ;
- représentation du personnel et activités syndicales ;
- cessation de fonctions ;
- règlement des différends.

Telle est l'économie du présent projet de décret.

Le Ministre de la Santé et de l'Action sociale



Awa Marié Coll SECA

Décret n° 2016-404
portant statut du personnel des
établissements publics de santé.

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

VU la Constitution ;

VU la loi n° 61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires, modifiée ;

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

VU la loi n° 81-59 du 09 novembre 1981 portant statut du personnel enseignant des Universités, modifiée ;

VU la loi n° 90-07 du 28 juin 1990 relative à l'organisation et au contrôle des entreprises du secteur parapublic et au contrôle des personnes morales de droit privées bénéficiant du concours financier de la puissance publique ;

VU la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail, modifiée ;

VU la loi n° 98-08 du 02 mars 1998 portant réforme hospitalière, modifiée par la loi n° 2015-12 du 03 juillet 2015 ;

VU la loi n°98-12 du 02 mars 1998 relative à la création, à l'organisation et au fonctionnement des établissements publics de santé ;

VU la loi n° 2011-08 du 30 mars 2011 relative au statut général des fonctionnaires des Collectivités locales ;

VU le décret n°70-183 du 20 février 1970 fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail, modifié par le décret n°2006-1262 du 15 novembre 2006;

VU le décret n° 74-347 du 12 août 1974 fixant le régime spécial applicable aux agents non fonctionnaires de l'Etat, modifié ;

VU le décret n°98-701 du 26 août 1998 relatif à l'organisation des établissements publics de santé ;

VU le décret n°98-702 du 26 août 1998 portant organisation administrative et financière des établissements publics de santé ;

VU le décret n° 2004-1404 du 04 novembre 2004 portant organisation du Ministère de la Santé et de la Prévention médicale ;

VU le décret n° 2014-845 du 06 juillet 2014 portant nomination du Premier Ministre ;

VU le décret n° 2014-853 du 09 juillet 2014 portant répartition des services de l'Etat et du contrôle de établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les Ministères, modifié par le décret n° 2015-299 du 06 mars 2015;

VU le décret n° 2014-867 du 22 juillet 2014 relatif aux attributions du Ministre de la Santé et de l'Action sociale ;

VU le décret n° 2014-1472 du 12 novembre 2014 portant régime financier et comptable des établissements publics, des agences et autres structures administratives similaires ou assimilées ;

Sur le rapport du Ministre de la Santé et de l'Action sociale,

DECRETE :

Chapitre premier.- Dispositions générales

Article premier.- Le présent décret définit, conformément à l'article 19 de la loi n°98-12 du 02 mars 1998 susvisée et à l'article 33 de la loi n°98-08 du 02 mars 1998 précitée, le statut applicable au personnel des établissements publics de santé.

Article 2.- Chaque établissement public de santé constitue un employeur au sens du Code du travail.

Article 3.- La hiérarchisation du personnel des établissements publics de santé comporte quatre classes.

Chaque classe comprend plusieurs catégories subdivisées en échelons.

La classification du personnel des établissements publics de santé et les emplois correspondants sont en annexe du présent décret.

Le barème des salaires est fixé par décret.

Chapitre II.- Recrutement et formation

Article 4.- Tout candidat à un emploi dans un établissement public de santé doit fournir les pièces ci-après :

- une demande d'emploi adressée au Directeur de l'établissement public de santé ;
- un curriculum vitae ;
- un extrait de naissance datant de moins d'un an ou une copie légalisée de la carte nationale d'identité ;
- une copie certifiée conforme des diplômes ;
- un certificat médical de visite et de contre visite ;
- un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois mois ;
- un certificat de bonne vie et mœurs ;
- deux (02) photos d'identité.

Article 5.- L'obtention par un agent d'un diplôme en rapport avec le travail qu'il effectue à l'issue d'une formation préalablement demandée par l'employeur, lui donne droit à un reclassement.

Toutefois, si la formation n'a pas été demandée par l'employeur, il a priorité pour occuper tout nouveau poste vacant en rapport avec cette formation.

Article 6.- Les diplômes, titres ou leurs équivalents, requis pour l'admission dans l'une des classes ou catégories prévues par le présent décret, sont ceux classés par le Ministère chargé de la Fonction publique.

Chapitre III.- Evaluation, Avancement et Promotion

Article 7.- Le personnel fait l'objet d'une évaluation annuelle par le Directeur de l'établissement public de Santé sur proposition du chef de service hiérarchique.

Article 8.- Le personnel des établissements publics de santé est proposé à l'avancement tous les deux ans pour les deux premiers échelons et tous les trois ans pour les six derniers échelons de chaque catégorie.

L'avancement catégoriel est proposé par le Directeur de l'établissement et est subordonné à l'obtention d'une note supérieure ou égale à 15/20 et à l'absence de sanctions au cours des six derniers mois précédant la date d'effet de l'avancement.

Toutefois, l'agent ayant obtenu pendant trois ans une note supérieure à 10/20 mais inférieure à 15/20 en l'absence de sanctions passe à l'échelon supérieur à la quatrième année.

Article 9.- L'avancement est proposé par une commission présidée par le Directeur de l'établissement ou son représentant et comprend :

- le Président de la Commission médicale d'établissement ou le Président de la Commission consultative d'établissement ;
- le Chef du Service des Ressources humaines ;
- le Chef du Service des Soins infirmiers ;
- le représentant du personnel au Conseil d'Administration ;
- et un employé désigné par le syndicat le plus représentatif de l'établissement.

L'organisation et le fonctionnement de cette commission ainsi que la détermination des quotas sont fixés par arrêté du Ministre chargé de la Santé.

Article 10.- Les vacances et créations d'emplois sont publiées par note du Directeur diffusée dans l'ensemble des services de l'établissement public de santé.

Article 11.- Pour être promu à un emploi vacant d'une classe ou d'une catégorie supérieure, l'agent remplissant les conditions requises est soumis à un test de sélection organisé par l'établissement public de santé, selon des modalités fixées par une commission créée par le Directeur de l'établissement.

Chapitre IV.- Couverture médicale

Article 12.- Tout établissement public de santé a l'obligation de créer une institution de prévoyance maladie pour ses employés ou de s'affilier à une institution de prévoyance maladie inter-entreprises.

Les travailleurs des établissements publics de santé ainsi que leurs conjoints et enfants à charge, au sens du régime des prestations familiales peuvent après délibération du Conseil d'administration être exonérés des frais à leur charge pour les soins et médicaments délivrés par l'établissement public de santé où ils exercent.

Cette exonération dans un autre établissement doit faire l'objet d'une convention inter-établissements.

Article 13.- Les établissements publics de santé peuvent après délibération du Conseil d'administration accorder à leurs agents retraités une exonération des frais à leur charge pour les soins et médicaments délivrés au sein de l'établissement public de santé où ils exerçaient;

Article 14.- Les absences justifiées par une incapacité résultant de maladie ou d'accident non professionnels ne constituent pas une cause de rupture de contrat dans la limite de six mois. Ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.

Pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'impose, obligation est faite à l'employeur d'informer le remplaçant par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Lorsque la maladie du travailleur nécessite un traitement de longue durée, le délai de six (6) mois prévu à l'alinéa premier du présent article est porté, compte tenu de l'ancienneté du travailleur dans l'établissement, à huit (8) mois pour les travailleurs comptant sept (7) à quinze (15) ans d'ancienneté et à dix (10) mois au-delà.

Article 15. - Si le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'établissement public de santé dans un délai de quarante-huit heures, il n'a pas d'autres formalités à accomplir.

Dans le cas contraire, il doit, sauf cas de force majeure, avertir son employeur du motif de son absence dans un délai de six jours suivant la date de l'accident ou de la maladie.

Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai d'une semaine.

L'employeur peut faire procéder à une contre visite par le médecin d'entreprise ou par tout médecin de son choix.

Si le travailleur est gravement malade et ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité. Ce dernier informe alors l'Institution de Prévoyance Maladie dont relève le travailleur. L'employeur peut aussi envoyer à ses frais un infirmier ou un médecin auprès du travailleur malade.

Article 16.- Le travailleur permanent dont le contrat se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, reçoit de l'employeur une allocation dont le montant est déterminé comme suit :

- trois (3) mois avec plein salaire ;
- trois (3) mois avec demi ($\frac{1}{2}$) salaire.

Ce délai peut être prolongé en fonction de l'ancienneté prévue à l'article 15.

Chapitre V.- Conditions de travail

Article 17.- En raison de l'impératif de continuité du service public, les établissements publics de santé peuvent recourir au travail à fonctionnement continu.

Lorsque cette formule est retenue, elle s'applique dans tout ou partie de l'établissement dans le respect des dispositions régissant la durée du travail et les heures supplémentaires, sous réserve de l'article 18 ci-après.

Article 18.- Les heures de travail assurées, dans la limite de la durée légale, par un service de poste, par roulement de jour et de nuit, dimanches et jours fériés éventuellement compris, sont rémunérées au même tarif que celui prévu pour le travail de jour en semaine.

Article 19. - Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 20.- Il est fait obligation au Directeur de l'établissement public de santé de prendre toutes les dispositions nécessaires permettant aux femmes enceintes d'exercer leurs activités dans des conditions compatibles avec leur état.

Article 21.- Le régime du congé payé applicable au personnel des établissements publics de santé est celui prévu par la législation en vigueur.

La durée du congé est augmentée à raison de :

- un (1) jour ouvrable supplémentaire après dix (10) ans de service effectif;
- deux (2) jours ouvrables supplémentaires après quinze (15) ans de service effectif;
- trois (3) jours ouvrables supplémentaires après vingt-cinq (25) ans de service effectif

Article 23. - Les établissements publics de santé assurent le transport des agents soumis à des horaires spéciaux découlant notamment d'opérations médicales ou chirurgicales d'urgence

Article 24. - Les établissements publics de santé sont tenus de veiller à tout moment, à l'hygiène, à la sécurité et à la santé des travailleurs, de les doter de moyens individuels et collectifs de protection adéquats et de prendre toutes les mesures pour la protection des locaux.

Chapitre VI.- Discipline

Article 25.- Il est institué dans chaque établissement public de santé un règlement intérieur dont le contenu est limité exclusivement aux règles relatives à l'organisation technique du travail à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, nécessaires à la bonne marche de l'établissement.

Article 26.- Les sanctions disciplinaires applicables aux personnels des établissements publics de santé sont :

- les sanctions du premier degré : avertissement verbal, avertissement écrit avec inscription au dossier et blâme ;
- la sanction du deuxième degré : la mise à pied de 1 à 8 jours ;
- la sanction du troisième degré : le licenciement.

Avant toute sanction l'agent doit être mis à même de présenter, par écrit, des explications sur les faits qui lui sont reprochés dans un délai fixé à trois jours francs.

Lorsqu'une sanction du 2^{ème} ou 3^{ème} degré est envisagée, le dossier est communiqué à l'intéressé.

Article 27. - Les sanctions du premier degré sont prononcées par les chefs de service.

La sanction du deuxième degré est prononcée par le Directeur de l'établissement public de santé.

La sanction du 3^{ème} degré est prononcée par le Directeur de l'établissement public de santé après avis du Conseil de discipline.

Article 28.- Il est mis en place dans chaque établissement public de santé un conseil de discipline composé en nombre égal de représentants de la direction et du personnel. Il est ainsi composé :

- une personne désignée par le Directeur, Président ;
- le Chef du Service des Ressources humaines ;
- le Président de la Commission médicale d'établissement ;
- le Chef du Service des soins infirmiers ;
- les représentants des travailleurs :
 - le représentant des travailleurs au Conseil d'administration,
 - un représentant en service dans l'établissement désigné par le mis en cause ;
 - deux (2) autres travailleurs du même emploi ou de la même catégorie que le mis en cause.

Le chef de service de l'agent concerné et l'agent lui-même doivent être entendus par le conseil mais ne participent pas aux délibérations.

Article 29.- Le conseil de discipline est saisi par le Directeur de l'établissement, par lettre adressée à son Président mentionnant pour chacune des personnes mises en

cause, ses noms, prénoms, adresse et qualité ainsi que les faits qui lui sont reprochés. Cette lettre est accompagnée de toutes les pièces justificatives.

Le conseil de discipline doit répondre d'une façon précise aux questions qui lui sont posées dans la lettre dans un délai d'un mois pour compter de la date de réception. Les documents et les pièces jointes sont communiqués aux personnes mises en cause.

Si le conseil de discipline n'est pas suffisamment éclairé, il peut ordonner un complément d'informations ; dans ce cas, la décision est prise après dépôt d'un nouveau rapport et communication à l'intéressé des pièces du dossier dans les conditions précitées.

Article 30.-Le président du conseil de discipline est chargé de :

- veiller au respect des droits de la défense pendant toute la durée de la procédure ;
- désigner pour chaque affaire un rapporteur parmi les membres du conseil ;
- fixer la date de la séance d'examen ;
- convoquer chacune des parties concernées par lettre avec décharge une semaine au moins avant la date de la séance.

Article 31. -Le conseil de discipline est convoqué par son président et ne peut valablement délibérer lors de la première séance que si au moins les trois quarts de ses membres régulièrement convoqués sont présents.

En cas de renvoi, le conseil se réunit et délibère sous huitaine, quel que soit le nombre de présents régulièrement convoqués.

Article 32.-Ne peut siéger, pour l'examen d'une affaire, un membre du conseil de discipline se trouvant dans l'une des situations ci-après :

- être à l'égard de la personne mise en cause dans les liens de parenté ou d'alliance jusqu'au 2^{ème} degré inclus ;
- être directement en cause dans l'affaire considérée.

Article 33.-Nul ne peut participer aux délibérations s'il n'a assisté à la totalité des séances y consacrées.

Le conseil de discipline se prononce au scrutin secret.

Une sanction ne peut être proposée qu'à la majorité des membres présents ; en cas de partage des voix, celle du Président est prépondérante.

Les membres du conseil de discipline sont tenus d'observer une discrétion absolue sur les faits ou informations dont ils ont connaissance.

Article 34. - La sanction infligée à l'agent mis en cause lui est notifiée par écrit, avec copie à l'Inspecteur du Travail du ressort.

Une ampliation de la lettre de notification avec accusé de réception est classée au dossier individuel du travailleur.

Chapitre VII.- Rémunérations et avantages

Article 35.-La rémunération comprend :

- le salaire de base ;
- la prime de transport ;
- l'indemnité de risque ;
- l'indemnité de sujétion ;
- la prime d'intéressement.

(Peuvent également être considérés comme éléments de rémunération, le cas échéant, les primes et indemnités régulièrement accordées en vertu de textes en vigueur.

Chapitre VIII.- Représentation du personnel et activités syndicales

Article 36. -L'employeur est tenu de respecter et de faire respecter la liberté syndicale.

Il organise l'élection des délégués du personnel conformément aux dispositions législatives et réglementaires prévues à cet effet.

Chapitre IX.- Cessation de fonctions

Article 37.-Les agents des établissements publics de santé font valoir leurs droits à la retraite conformément au régime national d'affiliation en vigueur au Sénégal.

Article 38. -En cas de départ à la retraite, le salarié perçoit une allocation spéciale dite indemnité de retraite égale à la moyenne des salaires mensuels globaux des douze (12) derniers mois précédant la retraite, multipliée par le nombre d'années de présence, à laquelle sont appliqués les pourcentages suivants :

- 25% pour les cinq (5) premières années ;
- 30% pour les cinq (5) années suivantes ;
- 40% au-delà de la dixième (10) année.

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

Article 39. -Lorsqu'en accord avec son employeur, le travailleur demande à jouir par anticipation de sa retraite, il ne perçoit qu'une partie de l'indemnité de départ à la retraite selon les pourcentages suivants :

- moins de cinq ans : 75% ;
- moins de quatre ans : 80% ;
- moins de trois ans : 85% ;
- moins de deux ans : 90% ;
- moins d'un an : 95%.

Article 40. -Hormis les cas d'incapacité physique, de maladie de longue durée, de licenciement pour faute lourde ou d'admission à la retraite, la fin de l'engagement est subordonnée à un préavis notifié par écrit par la partie qui en prend l'initiative.

La durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 mois pour les classes 1 et 2 ;
- 3 mois pour les classes 3 et 4.

Toutefois, le travailleur licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé l'employeur et apporté la preuve de cette obligation, quitter l'établissement public de santé, sans avoir à payer l'indemnité de préavis afférente à l'inobservation partielle de ce délai.

Pour lui permettre de rechercher un autre emploi, le travailleur dont le licenciement est envisagé bénéficie pendant la durée du préavis, de deux jours ouvrables de liberté par semaine payés à plein salaire.

Article 41. -En cas de démission, l'indemnité de licenciement n'est pas due.

Article 42. -En cas de licenciement, l'agent perçoit une indemnité représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'établissement, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze derniers mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement.

On entend par salaire global, toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement de frais.

Le pourcentage est fixé par année de services à

- 25% pour les 5 premières années ;

- 30% pour les 5 années suivantes ;

- 40% pour la période s'étendant au-delà de la dixième année.

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

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde du travailleur.

Article 43. - 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 à ses ayants-droit.

Chapitre XI.- Dispositions diverses

Article 44. -Les avantages régulièrement acquis à la date d'entrée en vigueur du présent décret sont maintenus sans possibilité de cumul avec d'autres avantages de même nature ou de même objet.

Article 45.-Les travailleurs des établissements publics de santé sont reclassés dans le nouveau statut conformément à la classification prévue à l'annexe 1 du présent décret.

Le reclassement à l'intérieur d'une classe s'effectue à correspondance de salaire de base ou à salaire immédiatement supérieur.

L'agent bénéficie d'un sursalaire différentiel résorbable par le jeu de l'avancement, dans le cas où le salaire de base de sa nouvelle classification est inférieur au salaire de base précédent.

Article 46. - Dans les conditions fixées à l'article 45, les reclassements prononcés en application des dispositions du présent décret ne donnent droit, en aucun cas, à des rappels de rémunération pour une période antérieure à la date d'application du présent statut par l'établissement considéré.

Article 47. -Pour l'application des dispositions de l'article 45, il est institué une commission présidée par le Directeur de l'établissement public de santé ou son représentant et comprenant les représentants du Ministère chargé de la Santé, du Ministère chargé des Forces Armées, du Ministère chargé des Finances, du Ministère chargé des Collectivités locales, du Ministère chargé de l'Enseignement supérieur, Ministère chargé du Travail, du Ministère chargé de la Fonction publique et des représentants des syndicats .

Article 48.- A la date d'application du présent statut à l'établissement, l'agent fonctionnaire est en détachement auprès de l'établissement public de santé.

A la date d'application du présent statut à l'établissement, l'agent non fonctionnaire peut opter pour la suspension de son engagement auprès de son organisme d'origine pour continuer de servir dans l'établissement public de santé.

Article 49.- La réglementation en matière de réquisition est applicable aux agents des établissements publics de santé conformément aux dispositions de l'article L.276 du Code du Travail.

Article 50.- Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

(Il est applicable dans les établissements publics de santé qui remplissent les normes de gestion fixées par un arrêté conjoint du Ministre chargé des Finances et du Ministre chargé de la Santé.

Article 51.- Le Ministre chargé de la Santé et l'Action sociale, le Ministre chargé des Forces Armées, le Ministre chargé de l'Economie, des Finances et du Plan, le Ministre chargé de la Gouvernance Locale, du Développement et de l'Aménagement du territoire, le Ministre chargé du Travail, du dialogue social, des organisations professionnelles et des relations avec les institutions et le Ministre chargé de la Fonction publique, de la Rationalisation des effectifs et du renouveau du service public, procèdent, chacun en ce qui le concerne, à l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 06 avril 2016

Macky SALL

Par le Président de la République
Le Premier Ministre

MBA Dionne

Mahammed Boun Abdallah DIONNE