



**ROYAUME DU MAROC**  
Ministère de la fonction publique  
et de la modernisation  
de l'Administration



COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Strasbourg, le 16 décembre 2015

**CDL-UD(2015)013**

Or. fr

**COMMISSION EUROPEENNE POUR LA DEMOCRATIE PAR LE DROIT**  
**(COMMISSION DE VENISE)**

en coopération avec

**LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA  
MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION DU ROYAUME DU MAROC**

**Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration**

**UniDem**

**“DROITS DE L'HOMME ET SERVICE PUBLIC”**

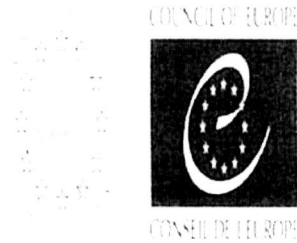
**Centre d'Accueil et de Conférences  
Avenue Essanouabar, HAY RIAD, Rabat, Maroc**

**14-17 septembre 2015**

**QUOTAS POUR HANDICAPES DANS LA FONCTION PUBLIQUE  
EXPERIENCE NATIONALE – MAURITANIE**

par

**M. Abderrahmane SIDI ABDELLA (Directeur Général de la Fonction Publique,  
Mauritanie)**



## **REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE**

\*\*\*\*\*

**MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DE LA  
MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION**

# ***Expérience nationale : La Mauritanie***

**Présenté par:**

***Mr. Abderahmane O. Sidi O. Abdella,  
Directeur Générale de la Fonction Publique***

# Axes traités

<b>1</b> .	<b>Historique de la Fonction Publique</b>
---------------	---

<b>2</b> .	<b>Présentation du système de Fonction publique</b>
---------------	---

<b>3</b> .	<b>Attributions du MFPTMA en matière de Fonction Publique</b>
---------------	---

<b>4</b> .	<b>Vision globale et répartition des tâches</b>
---------------	---

<b>5</b> .	<b>Présentation de la loi relative à la promotion et la protection des personnes handicapées</b>
---------------	--

<b>6</b> .	<b>Accès à l'emploi</b>
---------------	-------------------------

<b>7</b> .	<b>Postes et occupations réservés aux personnes handicapées</b>
---------------	---

# Historique de la Fonction Publique

Première utilisation dans notre pays date de 1957, à travers la délibération N°57 du 4/07/1957 portant statut général de la Fonction Publique Mauritanienne.

## **Par ce statut :**

- La FP de notre pays sera structurée autour des grandes caractéristiques du système français de FP
- Le modèle hiérarchique
- Le principe statutaire
- La carrière
- La subdivision en catégories et en corps
- La participation des fonctionnaires à la gestion

## ***Le développement de la FP dans notre pays a passé par 4 étapes importantes:***

1. 1961-1967:statut 61.130, statut 67.169 et DFP 07/09/1967
2. 1969-1980: auxiliaires à la place des contractuels
3. 1981-1992:déconcentration et statuts spéciaux(douane,
4. 1993-à nos jours: nouvel élan

# Présentation du système de Fonction publique

<b>Le système de FP est constitué de :</b>	Dispositions légales(loi 93.09 du 18 janvier 1993)  Réglementaires (règlements et décrets d'application environ 40 textes).
<b>Le champ d'application et conditions générales d'accès :</b>	les articles 2 à 6 de la loi 09.93 du 18 janvier 1993 portant SGFP
<b>Obligations et garanties :</b>	les articles 7 à 23 de la loi 09.93 du 18 janvier 1993 portant SGFP
<b>Les organes consultatifs :</b>	les articles de 24 à 28 de la loi 09.93 du 18 janvier 1993 portant SGFP
<b>Les positions statutaires :</b>	les articles de 33 à 50 de la loi 09.93 du 18 janvier 1993 portant SGFP
<b>Déroulement de la carrière :</b>	le recrutement(51-60), l'avancement(61-63), les mutations(64-65), cessation définitive de fonctions(66-73), la rémunération(74), le régime disciplinaire(75-85), la récompense(86), les stagiaires(87-96), les contractuels de la FP(97-129) les dispositions transitoires et finales(130-133)

# **Attributions du MFPTMA en matière de Fonction Publique**

**1. La conception, l'élaboration et la mise en œuvre des politiques en matière de fonction publique ;**

**2. Garantir la cohérence et l'unité de la fonction publique ;**

**3. Apporter au gouvernement et aux ministères une expertise en matière de règles statutaires, de rémunération, de retraite et de formation des personnels de l'Etat ;**

**4. Des relations avec les organisations syndicales de fonctionnaires ;**

**5. La gestion des corps interministériels.**

## Vision globale et répartition des tâches

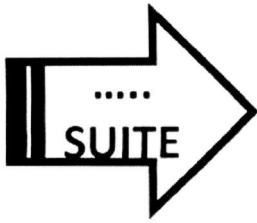
<b>1. Concernant la vision globale :</b>	<i>C'est le système de la carrière qui a été retenu.</i>
<p>En effet, une fois recruté, l'agent devient membre d'un corps comportant des emplois de niveau différent, où il passera toute sa vie professionnelle, en franchissant divers grades et en occupant successivement divers postes.</p>	

<b>2. Concernant la répartition des tâches :</b>	le décret 86.94 du 08/10/1994 fixe cette répartition
<p>Le décret 86.94, en plus de la gestion complète des corps interministériels; la nomination dans la catégorie A, la cessation définitive des fonctions;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Les ministères gestionnaires des corps: titularisation dans les corps de la catégorie A et gestion complète des autres corps de rattachement;</li><li>❖ Les ministères utilisateurs: congés, mutation et sanction du 1<sup>er</sup> groupe.</li></ul>	

## Présentation de la loi relative à la promotion et la protection des personnes handicapées

<p><b>Est considérée personne handicapée :</b></p>	<p>Toute personne dans l'incapacité d'accomplir totalement ou partiellement une ou plusieurs activités de la vie courante, consécutive à une atteinte permanente ou occasionnelle de ses fonctions sensorielles mentales ou motrices d'origine congénitale ou acquise.</p>
<p><b>La qualité de personne handicapée :</b></p>	<p>Est fixée par décret, conformément aux normes internationales en la matière.</p>
<p><b>Chaque personne reconnue handicapée :</b></p>	<p>Reçoit une carte spécifique prouvant son handicap et appelée « <b>Carte de personne handicapée</b> », signée par le Directeur chargé de l'action sociale sur avis <b>d'une commission technique.</b></p>
<p><b>Un arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales fixe :</b></p>	<p>La composition et le fonctionnement de la commission ainsi que la forme, le contenu, la procédure d'obtention, la durée de validité et les modalités de renouvellement de la carte de personne handicapée.</p>





## La promotion et la protection des personnes handicapées

<p>La carte de personne handicapée donne lieu à des droits et à des avantages :</p>	<p>En matière d'accès aux soins, de réadaptation, d'aides techniques, d'éducation, de formation, d'emploi, de transport ainsi qu'à tout autre avantage susceptible de contribuer à la promotion des handicapés</p>
<p>La personne qui assiste une personne lourdement handicapée :</p>	<p>Peut bénéficier d'avantages en vue de lui permettre d'assurer au mieux sa mission d'assistance.</p>
<p>L'Etat a l'obligation de prendre les mesures appropriées :</p>	<p>Pour permettre aux handicapés d'accéder au système général de fonctionnement de la société et d'en tirer profit. Il met en place un <b>Programme National de Réadaptation à Base Communautaire</b>.</p>
<p>L'action de coordination et de contrôle technique des différentes interventions, en matière de réadaptation et d'intégration des personnes handicapées :</p>	<p>Est exercée par l'Etat par l'intermédiaire du Ministère chargé des Affaires Sociales, assisté par un <b>Conseil National Multi sectoriel et Multi partenarial</b> pour la promotion des Personnes Handicapées dont la composition et le fonctionnement sont fixés par décret.</p>

## Accès à l'emploi

**La personne handicapée a droit au travail.**

**L'Etat, les collectivités locales et les entreprises privées rendent :**

Les équipements et outils de communication mis à la disposition du public, accessibles aux personnes handicapées.

Ils encouragent le recrutement des personnes titulaires de la carte de personne handicapée, lorsque ces dernières possèdent les qualifications requises pour les emplois et les postes vacants à pourvoir ;

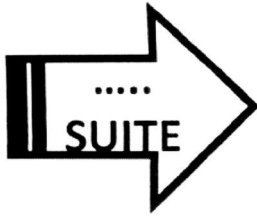
En conséquence l'Etat prendra les dispositions nécessaires pour que l'effectif des recrutements des personnes handicapées au sein des administrations publiques et privées puissent atteindre **5%** chaque fois que l'effectif total de recrutement est supérieur ou égal à **20** ( décret n° 2015-62 du 06 avril 2015 ).

**L'attribution des postes à pourvoir devra faire:**

l'objet d'une sélection entre les personnes handicapées candidates.

**Les conditions de travail devront alors être adaptées :**

Aux aptitudes des personnes handicapées sélectionnées



## Accès à l'emploi

<p>Tout fonctionnaire ou salarié victime d'un handicap l'empêchant d'exercer son travail habituel est affecté :</p>	<p>À un autre emploi approprié à son état, et bénéficie des cycles de formation pour exercer un nouvel emploi le cas échéant.</p> <p>➤ Au cas où <b>aucun emploi approprié ne peut lui être trouvé</b> les dispositions légales relatives aux régimes des pensions lui sont applicables.</p>
<p>Les entreprises publiques et privées sont tenues :</p>	<p>D'adresser au Ministère chargé des Affaires Sociales et au Conseil National Multi sectoriel et Multi partenarial, une déclaration sur toute attribution ou suppression d'emploi d'une personne handicapée.</p> <p>➤ Ils sont soumis à une amende égale à cinquante (50) fois le SMIG s'ils refusent la candidature d'une personne handicapée remplissant les conditions requises pour un poste, en raison de son handicap.</p>

# Postes et occupations réservées aux personnes handicapées

<b>1</b>  <b>Personnes handicapées moteurs :</b>	1. Travaux administrati s
	2. 'enseignement et la Formation pro essionnelle
	3. Techniciens en informatique de santé laboratoires de cartographies de gestions administratives d'encadrement et de ormation
	4. Travail ournalistique ournaliste spea ers rédacteur réalisateurs .

<b>2</b>  <b>Personnes handicapées visuels :</b>	1. tandardistes
	2. ncadrements administrati s
	3. Animation culturelle musique théâtre
	4. 'enseignement de non voyants
	5. e massage inésithérapeute
	4. Travail ournalistique adio .

<b>3</b>  <b>Personnes handicapées sourds muets:</b>	1. Travaux techniques dessin peinture typographie plans de construction
	2. Travaux administrati s .

**Fin**



**JE VOUS REMERCIE DE VOTRE  
ATTENTION**