



Documents SIGMA No. 5

Statut de la fonction
publique : Liste de critères
de références

OCDE

<https://dx.doi.org/10.1787/5kml6g9r5nr2-fr>

**STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE
LISTE DE CRITERES DE REFERENCES**

DOCUMENTS SIGMA : N° 5

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUES

Paris 1996

28998

Ta. 89000 - 15.11.95 - 04.12.95

Document complet disponible sur OLIS dans son format d'origine

Complete document available on OLIS in its original format

LE PROGRAMME SIGMA

Le Programme SIGMA -- Soutien à l'amélioration des institutions publiques et des systèmes de gestion dans les pays d'Europe centrale et orientale -- est une initiative conjointe du Centre de l'OCDE pour la coopération avec les économies en transition et de la CE/PHARE, financée principalement par CE/PHARE. L'OCDE et plusieurs pays Membres de l'OCDE fournissent également des ressources. SIGMA soutient les efforts de réforme des administrations publiques déployés en Europe centrale et orientale.

L'OCDE -- Organisation de Coopération et de Développement Economiques -- est une organisation intergouvernementale réunissant 26 démocraties à économie de marché avancée. Le Centre transmet les conseils et l'assistance de l'OCDE concernant les problèmes économiques les plus divers aux pays d'Europe centrale et orientale et de l'ancienne Union soviétique engagés dans des réformes. CE/PHARE fournit des aides financières pour soutenir ses partenaires d'Europe centrale et orientale jusqu'au stade où ces pays sont prêts à assumer les obligations de Membre de l'Union Européenne.

Créé en 1992, SIGMA relève du Service de la gestion publique de l'OCDE (PUMA). Le PUMA fournit des informations et des analyses d'experts de la gestion publique aux décideurs des pays Membres de l'OCDE et facilite les contacts et les échanges d'expériences entre responsables de la gestion du secteur public. Par l'intermédiaire du PUMA, SIGMA offre à onze pays les précieuses connaissances techniques accumulées au cours de nombreuses années d'étude et d'action.

Les gouvernements participants et le Secrétariat de SIGMA collaborent d'une façon flexible afin de créer des programmes de travail conçus pour rendre les gouvernements mieux à même d'améliorer la gestion publique conformément à leurs priorités propres et à la mission de SIGMA. Cette initiative fait appel à un réseau de responsables expérimentés de l'administration publique pour fournir des services de conseil et une analyse comparative des différents systèmes de gestion. Par ailleurs, SIGMA collabore étroitement avec d'autres donneurs internationaux afin de promouvoir la réforme administrative et la démocratie.

Dans tous ses travaux, SIGMA s'emploie en priorité à faciliter la coopération entre les gouvernements. A cette fin, SIGMA accorde notamment un soutien logistique à la formation de réseaux rassemblant les praticiens de l'administration publique en Europe centrale et orientale et leurs homologues des pays Membres de l'OCDE.

Les activités de SIGMA se répartissent entre six domaines : réforme des institutions publiques, gestion de la formulation des politiques, gestion des dépenses, gestion des services publics, supervision administrative et service d'information.

Copyright OCDE, 1996

Les demandes de reproduction ou de traduction totales ou partielles doivent être adressées à : M. le Chef du Service des publications, OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.

Les idées exprimées dans la présente publication ne représentent pas les avis officiels de la Commission, des pays Membres de l'OCDE ni des pays d'Europe centrale et orientale participant au Programme.

Introduction

Des réformes démocratiques et économiques majeures doivent être accomplies dans les pays d'Europe centrale et orientale (PECO). La stabilisation macro-économique, la privatisation, l'intégration européenne, la réforme des systèmes de protection sociale, la réforme du système fiscal, la décentralisation en vue de conférer une autonomie aux collectivités locales constituent des domaines de réforme typiques. Le nombre des législations nouvelles qui mettent en place des réformes et qui modifient les anciens systèmes est considérable. Dans ce contexte, il est évident qu'une fonction publique efficace est nécessaire. Une administration permanente et compétente constitue l'instrument non seulement de l'élaboration des politiques et de la rédaction des textes législatifs mais aussi de leur application et de la gestion des systèmes définis par la loi.

Un investissement à long terme est nécessaire pour faire de l'administration un instrument d'exécution des réformes politiques et économiques et de gestion du système. Par ailleurs, l'administration doit être protégée à court terme contre les abus et la mauvaise gestion. Doter la fonction publique des qualifications et de l'expérience nécessaires dans chacun des domaines de la réforme et assurer en permanence le professionnalisme requis constituent donc des objectifs essentiels de l'établissement de la fonction publique dans les PECO.

Ces pays n'ont toutefois aucune expérience récente d'une législation spécifique s'appliquant aux personnes responsables de l'exercice des compétences et de la prestation des services de l'administration publique. A l'exception de la Pologne où un statut de la fonction publique existe depuis 1982 (il a été révisé en 1994), et de l'Estonie, de la Hongrie, de la Lettonie et de la Lituanie qui se sont dotées récemment de statuts de la fonction publique, les relations du travail au sein des administrations publiques des PECO sont régies par le droit général du travail.

Dans les 11 pays avec lesquels SIGMA a des relations de coopération, la création d'une administration permanente, apolitique et compétente est reconnue comme nécessaire pour se défaire d'un héritage dans lequel le recrutement des fonctionnaires et le déroulement de leur carrière n'étaient pas basés sur le mérite mais sur des considérations politiques ou autres et où les licenciements ne reposaient pas sur des motifs professionnels objectifs. Une législation spécifique portant statut de la fonction publique est considérée comme le moyen de définir la fonction publique, les qualifications, les droits et les obligations des fonctionnaires ainsi que leurs conditions de travail. Une telle législation est également nécessaire pour définir ses propres relations avec d'autres législations supérieures, complémentaires ou subordonnées telles que le code du travail, la législation sur les droits à pension etc.

Une législation relative à la fonction publique doit contenir des dispositions qui protègent les fonctionnaires contre les interventions politiques ou d'autres origines. Elle doit aussi, et ceci n'est pas moins important, contenir des dispositions visant à élever la qualité et les performances du personnel auquel elle s'applique. Afin de pouvoir bénéficier de conditions d'affectation plus sûres, les fonctionnaires doivent être tenus de respecter certaines normes de qualité et de performances.

Le statut de la fonction publique doit donc assurer un équilibre entre les droits et les responsabilités qu'implique le service public et les droits qui garantissent l'intégrité professionnelle dans l'exercice des fonctions. Il doit répondre à un certain nombre d'objectifs différents. Le statut doit, en particulier :

- i) élever le niveau professionnel des agents afin d'améliorer leurs performances, accorder un certain degré d'indépendance aux agents qui sont chargés d'exercer des missions de puissance publique afin d'éviter les pressions politiques et les autres formes de mauvaise gestion et favoriser le respect de règles d'éthique appropriées dans l'administration publique ;

- ii) permettre au gouvernement d'adapter l'administration à l'évolution des besoins par exemple par des mesures de restructuration, de réduction des coûts ou de redéploiement des ressources humaines entre certains services ;
- iii) conférer à l'administration publique une légitimité aux yeux des citoyens et faire admettre à ces derniers et aux autres agents de l'État les caractéristiques qui sous tendent le professionnalisme de la fonction publique (assurant un équilibre entre d'une part les exigences et les obligations de qualité du service et d'autre part les droits et les avantages accordés aux agents) ; et
- iv) faire en sorte que la fonction publique offre des carrières attrayantes et conserver le personnel dans l'administration.

Les objectifs du code du travail sont différents : il vise à créer par la voie politique des conditions justes et égales pour l'ensemble des salariés et à définir, dans le même temps, leurs obligations générales. Il est donc normal qu'il s'attache davantage à définir les droits des salariés qu'à établir des normes de qualité et à défendre les intérêts des employeurs en termes d'efficacité et d'application de la loi. Pour déterminer et juger les questions de qualité, les employeurs privés doivent faire appel à d'autres moyens tels que les traditions de la branche, la concurrence sur le marché et les apports des syndicats. Pour les employeurs publics, les questions de qualité relèvent généralement d'une législation spéciale concernant la fonction publique.

Dans les pays où l'emploi public est régi depuis longtemps par le code du travail, on a une certaine difficulté à comprendre la différence entre ce dernier et un statut de la fonction publique. C'est pour contribuer à rendre cette différence plus claire et pour aider les rédacteurs du statut de la fonction publique à prendre en compte toutes les considérations nécessaires que SIGMA a élaboré la liste de critères de référence qui suit. Il ne s'agit pas de recommander des solutions spécifiques mais de signaler les points à prendre en considération ainsi que les conséquences probables des solutions choisies.

La liste de critères de référence a déjà été mise à la disposition des équipes de rédaction d'un certain nombre de pays. Elle a été utilisée également comme cadre de référence pour un grand nombre d'examen des projets de statuts de la fonction publique des PECO effectués par SIGMA. La liste de critères se suffit toutefois à elle-même en tant que document pratique définissant en termes juridiques une fonction publique professionnelle, impartiale et permanente. C'est pourquoi nous avons décidé de la publier.

Le présent document de référence a été réalisé à partir de la législation en vigueur dans les pays d'Europe centrale et orientale et les pays de l'OCDE ainsi que d'échanges de vues et d'expériences entre des responsables du secteur public. M. le Professeur Keith W. Patchett de l'Université du Pays de Galles, Cardiff, Royaume-Uni, a rassemblé les concepts et les recommandations émanant de ces sources pour établir la liste de critères de référence présentée ci-après.

Staffan Synnerström
Conseiller, Fonction publique
SIGMA
Février 1996

Ta. 89000 : 15/11/95 - 4/12/95

Table des matières

1.	Objectifs	8
2.	Champ d'application de la législation	9
3.	Gestion commune à l'ensemble des administrations	11
4.	Réglementation d'application	12
5.	Facteurs de coûts	13
6.	Accès à la fonction publique	14
7.	Conditions d'exercice des fonctions	16
8.	Obligations des fonctionnaires	18
9.	Discipline des fonctionnaires	19
10.	Droits des fonctionnaires	20
11.	Participation du personnel	21
12.	Formation	22
13.	Dispositions transitoires et de validation	22
14.	Structure du statut	24

STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE

LISTE DE CONTRÔLE DU CONTENU

Cette liste de contrôle est destinée à permettre de vérifier si les points qui figurent généralement dans les statuts de la fonction publique des pays de l'OCDE ont été pris en compte en vue de leur inclusion dans un statut en cours d'élaboration. Elle n'entend indiquer ni ce que doit être le contenu d'un tel statut ni comment certaines questions doivent être traitées. Les décisions sur ces points dépendent du contexte local.

Dans cette liste de contrôle, la "loi" se réfère au principal texte législatif régissant la fonction publique, le "statut" se réfère à la loi elle-même et à ses textes d'application.

1. Objectifs

Note : La promulgation d'un statut de la fonction publique répond en général notamment aux objectifs suivants :

- (a) établir une fonction publique compétente et neutre sur le plan politique qui assure promptement et efficacement les missions de service public répondant aux besoins de la nation, qui soit exempte de favoritisme, de corruption et d'abus de pouvoir mais qui réponde loyalement aux besoins du gouvernement ;
- (b) définir les institutions chargées de gérer les fonctionnaires ou de contrôler les conditions de leur gestion lorsque cette tâche est confiée aux Ministères/administrations ;
- (c) assurer le recrutement des fonctionnaires sur la base de leur mérite et à la suite d'une procédure de sélection loyale et ouverte ;
- (d) assurer l'égalité des chances en matière d'accès à la fonction publique et de promotion et de déroulement de carrière au sein de cette dernière ;
- (e) instituer pour les fonctionnaires un système d'obligations visant à assurer la qualité, la continuité, l'impartialité et la responsabilité dans l'exercice de leurs fonctions ; et
- (f) garantir un ensemble de droits, avantages et autres conditions d'emploi susceptibles d'attirer des personnels de grande qualité ;

1.1. Le statut va-t-il garantir de manière satisfaisante la réalisation de ces objectifs ? En particulier --

- (a) assure-t-il un équilibre adéquat entre les contraintes imposées aux fonctionnaires par le régime de leurs obligations et la situation particulière et les avantages qui leur sont accordés en contrepartie ?
- (b) les fonctionnaires bénéficient-ils, du fait de la sécurité de l'emploi qui leur est accordée, d'une protection adéquate contre les risques de politisation de l'administration et d'abus de pouvoir ?

- (c) les avantages accordés aux fonctionnaires (par exemple, en termes de conditions de travail, de congés, de possibilités de promotion, d'assurance maladie et de retraite) sont-ils suffisants pour attirer et conserver les personnels de la qualité requise ?

1.2. *La loi, elle-même, contient-elle un exposé des objectifs qu'elle est destinée à accomplir ? Ou bien les dispositions de la loi ou son exposé des motifs sont-ils suffisamment explicites pour que le parlement et les usagers du statut soient bien au clair sur ces objectifs ?*

2. Portée de la législation

2.1. *À quelles catégories de personnels exerçant des fonctions de service public s'appliquent ces dispositions ? La loi définit-elle ou décrit-elle de manière claire les catégories auxquelles elle s'applique ?*

2.2. *En particulier, la loi précise-t-elle clairement si le statut --*

- (a) est destiné à s'appliquer seulement aux agents qui remplissent des fonctions de direction et d'administration pour le compte de l'État ("fonctionnaires de l'État") ?
- (b) s'applique aussi aux personnels qui sont chargés des mêmes fonctions pour le compte des collectivités locales ?

Fonctionnaires de l'État

2.3. *Si son champ d'application est limité aux fonctionnaires de l'État, le statut précise-t-il clairement s'il est destiné à s'appliquer uniquement aux fonctionnaires rattachés à certaines autorités de l'État telles que :*

- (i) les services du chef de l'État ?
- (ii) le parlement ?
- (iii) les services du médiateur ou d'organismes similaires ?
- (iv) les tribunaux ?

2.4. *Si le statut ne s'applique qu'aux fonctionnaires de l'État, son champ d'application est-il limité à ceux qui exercent des fonctions de responsabilité ("hauts fonctionnaires") ou s'étend-il aussi au personnel d'exécution ("employés administratifs et techniques d'exécution de l'État") tels que secrétaires, opérateurs informatiques, chauffeurs, coursiers, agents de sécurité etc.) ?*

2.5. *Si le statut est principalement destiné aux hauts fonctionnaires, la loi précise-t-elle clairement :*

- (a) comment ces personnels sont définis (par exemple du fait de l'exercice de fonctions figurant sur une liste particulière ou du fait qu'ils appartiennent à un grade ou une catégorie déterminée) ?
- (b) à quelles règles juridiques sont soumis les employés administratifs et techniques d'exécution de l'État ?

2.6. *Si le statut ne s'applique qu'aux hauts fonctionnaires comporte-t-il des dispositions permettant aux employés d'exécution d'accéder aux grades supérieurs par un système de promotion interne (par exemple en acquérant les qualifications nécessaires ou en passant un examen spécial) ?*

2.7. *Si le champ d'application du statut est limité aux fonctionnaires de l'État, est-il destiné à s'appliquer à d'autres catégories de personnels que celles mentionnées ci-dessus. Si tel est le cas, le statut couvre-t-il ?*

(a) les membres de l'appareil judiciaire (c'est-à-dire les juges ou les magistrats qui exercent des fonctions juridictionnelles) ?

(b) les personnels soumis à une discipline particulière (par exemple les personnels des forces armées, de la police, de la douane et des gardes-frontière, les gardiens de prison) ?

(c) les employés de services médicaux d'État (médecins et infirmiers) ?

(d) les employés des services publics d'enseignement (par exemple instituteurs et professeurs) ?

(e) les employés des services nationaux de transport et de communications ?

(f) les employés des entreprises ou des établissements publics de l'État ?

Note : Plus les catégories de personnels relevant du statut sont nombreuses, plus il est nécessaire de s'assurer que les dispositions générales du statut (par exemple celles concernant les droits et les obligations) sont applicables également à chacune de ces catégories ou à défaut que les dispositions correctrices adéquates sont prévues. Il est souvent préférable de prévoir des législations distinctes répondant explicitement aux besoins de certaines catégories de personnels (bien que ces législations puissent reprendre certaines dispositions du statut général ou y renvoyer).

2.8. *Si le statut n'est pas destiné à s'appliquer à l'ensemble ou à l'une ou l'autre de ces catégories, la loi précise-t-elle clairement ce point (par exemple par des dispositions d'exclusion spécifiques) et indique-t-elle les autres textes auxquels ces catégories sont soumises ?*

Catégories autres que les agents de l'État

2.9. *Si le statut est destiné à s'appliquer, en plus des fonctionnaires de l'État, à d'autres catégories de personnels, ces derniers comprennent-ils --*

(a) les employés des collectivités locales ?

(b) les titulaires de mandats électifs au sein de l'État ou des administrations locales ?

2.10. *Si le statut s'applique à des élus, prend-il en compte le fait que ces derniers ne peuvent se voir accorder une garantie de l'emploi ?*

Personnels politiques, titulaires d'emplois à durée déterminée ou contractuels

2.11. *Le statut doit-il s'appliquer uniquement aux personnels titulaires et permanents ? Dans l'affirmative a-t-on considéré la situation juridique des personnels qui :*

- (a) sont désignés par les ministres ou par d'autres élus pour les aider à exercer leurs tâches politiques ou gouvernementales au cours de leur mandat ?
- (b) sont engagés par contrat individuel pour exercer des fonctions d'administration publique pendant une durée ou à des fins déterminées ?

2.12. *Si ces situations doivent être autorisées, la loi doit-elle --*

- (a) indiquer comment, quand et par qui ces recrutements doivent être opérés, comment ces situations doivent être réglementées et dans quelle mesure les dispositions générales au statut sont applicables à ces personnels ?
- (b) prévoir des dispositions limitant un recours trop large à ces pratiques si elles sont incompatibles avec les objectifs de la loi visant à mettre en place une fonction publique de caractère permanent ?

3. Gestion commune à l'ensemble des administrations

3.1. *Le statut repose-t-il sur un système de gestion commune à l'ensemble des administrations publiques ? Si un tel système n'existe pas, cette loi (ou d'autres) entend-elle en instituer un ?*

Note : les objectifs d'un système de ce type sont généralement de faire en sorte qu'il existe un organisme chargé d'assurer :

- (a) l'équité du traitement accordé à différentes catégories de fonctionnaires et aux fonctionnaires de différentes régions ;
- (b) l'existence de normes de qualité dans l'ensemble de la fonction publique ;
- (c) un traitement équitable de l'ensemble des fonctionnaires ;
- (d) l'exécution loyale et compétente des décisions gouvernementales par l'ensemble de la fonction publique ;
- (e) des conditions permettant une mobilité des personnels à l'intérieur de l'administration (qui sont nécessaires si les fonctionnaires bénéficient de la sécurité de l'emploi et ne peuvent être licenciés) ;
- (f) une surveillance adéquate des coûts économiques de la fonction publique et un certain contrôle central de sa taille et de sa répartition ; et
- (g) un suivi indépendant de l'application du statut de la fonction publique.

3.2. *Si une gestion commune à l'ensemble des administrations publiques n'est pas prévue, comment ces objectifs pourront-ils être atteints ? Si la gestion doit être assurée séparément par chaque ministère/organisme, comment coordonner et surveiller leurs activités de gestion pour que des règles communes soient appliquées ?*

3.3. *Si un système de gestion commun est prévu --*

(a) doit-il être géré par une autorité centrale de gestion (par exemple une Commission ou une Direction) dotée de compétences d'élaboration des politiques et de rédaction de la réglementation d'application pour l'ensemble de la fonction publique ?

(b) ou bien est-il prévu une unité centrale dotée de compétences propres de gestion des ressources humaines chargée de la coordination de la gestion des ministères/organismes et habilitée à fixer des règles communes par l'adoption de réglementations et directives d'application de la législation ?

(c) à quel ministère ou organisme de l'État un tel organe sera-t-il rattaché ? (Premier Ministre, Conseil des ministres, Ministère de la fonction publique ...) ?

4. Réglementation d'application

4.1. *La loi prend-elle pleinement en considération la nécessité d'une réglementation complémentaire d'application ?*

Note : Une réglementation d'application est indispensable pour un certain nombre de raisons --

(a) le parlement est dans l'impossibilité pour des raisons pratiques de définir tous les détails de la réglementation ;

(b) les détails de la réglementation sont appelés à subir de fréquentes révisions, en particulier pendant la période de la réforme. Il est peu probable que le parlement soit en mesure, faute de temps, de procéder à tous ces changements ;

(c) la plupart de ces détails présentent peu d'intérêt pour le parlement et peuvent être réglés de manière plus satisfaisante par un organisme plus spécialisé (un Comité ou une Direction de la fonction publique, le Conseil des ministres...) ;

(d) les détails de la réglementation dépendent pour une large part des principes fixés par le parlement et ils doivent parfois être mis en oeuvre dans des délais très brefs : un organe gouvernemental est mieux équipé pour ce faire.

4.2. *La loi désigne-t-elle les organes habilités à élaborer les textes d'application destinés à donner effet aux différentes dispositions générales de la loi ?*

4.3. *Si des règles ou des pratiques communes ou une réglementation des questions concernant la fonction publique dans son ensemble sont nécessaires, est-il clairement précisé que l'élaboration des textes d'application devra être effectuée par un organe central ou avec sa participation (Conseil des ministres, Ministère des finances...) ?*

4.4. *Est-il possible que les textes d'application soient rédigés en même temps que la loi afin que l'ensemble de la réglementation puisse être présenté au parlement et examiné en même temps ?*

Contenu des textes d'application

4.5. *Un équilibre satisfaisant a-t-il été observé entre le contenu de la loi (en termes de structures et de principes de base) et celui des textes d'application (en termes de détails de la réglementation et de dispositions administratives et de procédure) ?*

4.6. *En particulier --*

- (a) la loi se préoccupe-t-elle essentiellement de l'établissement des principes généraux, de la définition des dispositions essentielles et du règlement des questions qui soulèveront probablement des controverses, c'est-à-dire des points qui présentent un intérêt pour le parlement ?
- (b) la loi autorise-t-elle les textes d'application à régler les questions de détail ou de caractère spécifique ou courant en particulier :
 - (i) le nombre et la répartition des emplois ou des catégories, rangs ou grades ?
 - (ii) les procédures de recrutement et d'avancement, y compris les conditions d'organisation des procédures de sélection ?
 - (iii) les procédures d'évaluation des performances ?
 - (iv) la durée du travail ?
 - (v) les conditions d'obtention des congés ?
 - (vi) le niveau des rémunérations et les conditions et le montant des primes ?
 - (vii) les procédures disciplinaires ?
- (c) faut-il confier à un organisme central la responsabilité de l'élaboration et de la publication d'un code de conduite/d'éthique et de règles de discipline ?

5. Facteurs de coûts

5.1. *Les conditions dans lesquelles les facteurs de coûts concernant la fonction publique doivent être traités dans le cadre du budget de l'État sont-elles clairement précisées ?*

5.2. *En particulier, a-t-on clairement déterminé --*

- (a) comment et par qui les coûts de la fonction publique (traitements, primes, pensions, dépenses de fonctionnement etc.) doivent être déterminés et contrôlés ?
- (b) comment et par qui les effectifs de la fonction publique au niveau global et par ministère/organisme seront déterminés, surveillés et contrôlés afin de garantir la cohérence avec la procédure budgétaire ?

- (c) des procédures complémentaires doivent-elles être prévues pour permettre au parlement d'exercer un contrôle sur les dépenses de personnel et le niveau des effectifs et pour assurer l'efficacité des services publics ?

5.3. *Si ces questions ne sont pas réglées de manière adéquate par la législation en vigueur, doivent-elles être traitées dans la présente loi ou dans une législation connexe (par exemple la loi sur le budget) ?*

6. Accès à la fonction publique

6.1. *Le système de nomination est-il basé sur le grade ou sur l'emploi ou sur une combinaison des deux ? Autrement dit la loi précise-t-elle si les fonctionnaires sont nommés --*

- (a) dans la fonction publique dans une catégorie et un grade donné et progressent ensuite d'un grade à l'autre au fur et à mesure du déroulement de leur carrière ?
- (b) dans des emplois spécifiques et peuvent demander à occuper d'autres emplois lorsqu'ils acquièrent de l'ancienneté et de l'expérience ?

6.2. *Les dispositions législatives relatives à la sélection des fonctionnaires (et à leur rémunération, avancement et mobilité) sont-elles totalement cohérentes avec le système adopté ?*

Qualifications

6.3. *La loi est-elle parfaitement explicite sur les qualifications exigées pour l'accès à la fonction publique ? En particulier --*

- (a) comporte-t-elle une description des qualifications et des causes d'incapacité générales qui s'appliquent dans tous les cas ?
- (b) précise-t-elle les conditions dans lesquelles seront fixées et publiées les qualifications particulières ou spécialisées exigées pour certains postes (par exemple par les textes d'application, par des fiches de poste) ?
- (c) la loi définit-elle les circonstances dans lesquelles des personnes de nationalité étrangère peuvent accéder à la fonction publique ?

6.4. *La loi précise-t-elle dans ce contexte comment et par qui devraient être rédigées des réglementations plus détaillées ?*

6.5. *Est-il nécessaire d'inclure dans la législation des dispositions détaillées concernant les diplômes exigés en particulier pour certaines catégories ou grades ou pour certains emplois ?*

6.6. *Existe-t-il des formations particulières (par exemple, formation spécialisée aux fonctions de l'administration publique dispensée par une école nationale) qui ouvrent un accès privilégié à la fonction publique ou à certains grades ou emplois (par exemple l'accès direct aux grades supérieurs, "fast stream") ?*

Mode d'accès

- 6.7. *La loi exige-t-elle que l'accès à la fonction publique soit le résultat d'une sélection ouverte basée sur le mérite entre les personnes remplissant les conditions requises ?*
- 6.8. *Si un système fondé sur le grade est adopté, la loi exige-t-elle que l'accès à la fonction publique se fasse par concours ?*
- 6.9. *Si un concours n'est pas exigé, les conditions dans lesquelles la sélection sera opérée et les responsables de cette sélection sont-ils clairement précisés afin d'éviter des pratiques de favoritisme ou de népotisme, d'exclusion ou de partialité ?*

Lien juridique

- 6.10. *La loi précise-t-elle clairement --*
- (a) que le lien juridique se situe entre le fonctionnaire et l'État et non avec un ministère/organisme particulier ?
 - (b) qui est habilité à conclure ce lien juridique au nom de l'État (par exemple le ministre ou le directeur de l'organisme) ?
- 6.11. *La structure de la prise de décision en matière de recrutement est-elle conçue pour éviter le népotisme et la partialité et pour faciliter la mobilité entre ministères/organismes ?*
- 6.12. *Le Conseil des ministres ou un autre organe central est-il responsable --*
- (a) de la nomination aux postes les plus élevés de la fonction publique de l'État ?
 - (b) de la surveillance de la procédure générale de recrutement ?
- 6.13. *Le statut précise-t-il les conditions dans lesquelles le recrutement devient définitif et la date à laquelle il prend effet ?*
- 6.14. *L'accès à la fonction publique est-il subordonné à une prestation de serment ? Dans l'affirmative, quelle est la conséquence d'un refus de prestation de serment ?*

Période probatoire

Note : Le recrutement d'un fonctionnaire titulaire bénéficiant de la sécurité de l'emploi implique pour l'État un engagement financier à long terme. Un grand nombre de pays de l'OCDE exigent donc des fonctionnaires qu'ils effectuent avec succès une période probatoire avant d'être titularisés.

- 6.15. *Les fonctionnaires doivent-ils subir avec succès une période probatoire avant de pouvoir être titularisés ?*
- 6.16. *Dans l'affirmative :*
- (a) la période probatoire est-elle suffisamment longue pour permettre une évaluation correcte de l'aptitude ?

- (b) l'évaluation de la manière de servir est-elle effectuée dans des conditions garantissant un jugement objectif et équitable ?
- (c) la titularisation est-elle décidée par une autorité se situant à un niveau qui garantit l'absence de népotisme ou de partialité ?
- (d) le fonctionnaire non titularisé peut-il demander une prolongation de la période probatoire ou une révision de la décision ?
- (e) le fonctionnaire a-t-il des droits pendant la période de stage (si oui, quels sont ces droits) ?

7. Conditions d'exercice des fonctions

Dossier individuel

- 7.1. *La création et la tenue d'un dossier individuel pour chaque fonctionnaire et la désignation de l'autorité responsable de la tenue de ce dossier sont-elles prévues par le statut ?*
- 7.2. *Le statut requiert-il la confidentialité du dossier tout en garantissant au fonctionnaire le droit d'avoir communication de son dossier individuel et d'en contester le contenu ?*
- 7.3. *Le statut désigne-t-il l'organe compétent pour élaborer des réglementations détaillées dans ce domaine ?*

Avancement et promotion

- 7.4. *Le statut prévoit-il les conditions et le calendrier de l'avancement des fonctionnaires et de leur promotion et désigne-t-il l'autorité compétente en la matière ?*
- 7.5. *La prise de décision sera-t-elle opérée à un niveau précis et dans des conditions --*
 - (a) *qui permettront un avancement dans d'autres services de l'État ?*
 - (b) *éviteront le népotisme et la partialité ?*
- 7.6. *La loi prévoit-elle un système d'évaluation de la manière de servir des fonctionnaires ?*
- 7.7. *Dans l'affirmative :*
 - (a) *comment, par qui et selon quelle périodicité l'évaluation doit-elle être opérée ?*
 - (b) *l'évaluation a-t-elle un effet sur l'avancement et la promotion du fonctionnaire ?*
 - (c) *le fonctionnaire a-t-il communication de sa notation écrite et peut-il la contester ?*
- 7.8. *L'avancement et l'augmentation de la rémunération doivent-ils être automatiques en fonction de l'ancienneté ou de l'accomplissement d'une certaine durée de service ou doivent-ils dépendre en totalité ou en partie de la manière de servir ?*

- 7.9. *Les primes sont-elles liées à l'accomplissement de certains services ? Dans l'affirmative par qui et dans quelles conditions les décisions correspondantes doivent-elles être prises ?*
- 7.10. *Des qualifications et/ou un examen particuliers sont-ils requis pour l'accès à un grade supérieur ou pour la nomination à un nouvel emploi ? Ces questions peuvent-elles être réglées par les statuts particuliers plutôt que par le statut général ?*
- 7.11. *Dans quelles circonstances les promotions et les nominations à de nouveaux emplois sont-elles soumises à une sélection en fonction du mérite ? Est-il précisé clairement que le recours à la sélection sera déterminé et la sélection elle-même effectuée dans des conditions qui excluent le népotisme et la partialité ?*
- 7.12. *Les emplois vacants dans les ministères/organismes doivent-ils être ouverts à tous les fonctionnaires remplissant les conditions requises ou seulement à ceux du même ministère/organisme ?*
- 7.13. *Si les postes vacants doivent être ouverts à tous, le statut exige-t-il qu'ils fassent l'objet d'une diffusion générale dans l'ensemble de la fonction publique ?*

Mutations

- 7.14. *Dans quelle mesure et dans quelles conditions un fonctionnaire peut-il obtenir sa mutation dans un autre ministère/organisme ?*
- 7.15. *Etant donné que les mutations doivent normalement être effectuées à la demande du fonctionnaire ou avec son accord, existe-t-il des circonstances exceptionnelles dans lesquelles un fonctionnaire peut se voir imposer une mutation ?*
- 7.16. *Les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé bénéficient-ils d'une priorité pour obtenir un emploi équivalent qui serait vacant dans un autre ministère/organisme ?*
- 7.17. *La structure de la prise de décision prévoit-elle la possibilité d'utiliser les mutations pour assurer un déroulement de carrière ou pour éviter les mises à pied ?*

Cessation des fonctions

- 7.18. *La loi définit-elle les circonstances dans lesquelles le fonctionnaire cesse d'appartenir à la fonction publique. En particulier, le statut définit-il les conditions de cessation des fonctions en cas de --*
- (a) *maladie ?*
 - (b) *incompétence/inaptitude à l'emploi ou mauvaises performances ?*
 - (c) *réduction des effectifs ou suppression du ministère/organisme pour les agents non titulaires ?*
 - (d) *faute ?*
 - (e) *démission du fonctionnaire ?*

- 7.19. *La loi prévoit-elle que l'autorité qui est chargée des recrutements est celle qui est habilitée à décider de la cessation des fonctions et définit-elle les procédures et les voies de recours applicables en cas de cessation des fonctions ?*
- 7.20. *Quels sont les droits (indemnités, pensions, réembauche) du fonctionnaire amené à cesser ses fonctions dans les diverses circonstances mentionnées ?*
- 7.21. *De quels droits particuliers bénéficie un fonctionnaire non titulaire dont l'emploi a été supprimé à la suite d'une réduction des effectifs ou de la suppression d'un ministère/organisme (par exemple droits à pension spéciaux, versement du traitement pendant une certaine période) ? Les crédits correspondants à ces dépenses doivent-ils être inscrits au budget de l'État ?*
- 7.22. *Existe-t-il dans le statut ou ailleurs des dispositions qui règlementent la procédure et l'ordre de priorité selon lesquels sont choisis les fonctionnaires privés de leur emploi en cas de réduction des effectifs afin d'éviter tout risque de népotisme et de partialité ?*

8. Obligations des fonctionnaires

Obligations particulières

- 8.1. *La loi contient-elle ou prévoit-elle une liste complète des obligations particulières imposées aux fonctionnaires en tant qu'agents de l'État en vue d'assurer leur neutralité, leur probité, leur loyauté à l'égard du gouvernement et de l'État, l'efficacité et la responsabilité dans l'exercice de leurs fonctions ?*
- 8.2. *En particulier, la loi prévoit-elle pour le fonctionnaire --*
- (a) *l'obligation d'exécuter les instructions des supérieurs hiérarchiques et les circonstances dans lesquelles le fonctionnaire peut refuser d'obéir à un ordre abusif ?*
 - (b) *l'obligation de fournir au public les informations requises sauf si elles sont couvertes par une loi sur le secret et l'obligation de confidentialité concernant des questions qui entrent dans la définition juridique du secret ?*
 - (c) *l'interdiction d'exercer un autre travail ou d'autres activités professionnelles rémunérées (et l'autorité habilitée à autoriser ces activités quand elles ne sont pas incompatibles avec les responsabilités du fonctionnaire) ?*
 - (d) *les cas dans lesquels le fonctionnaire peut être soumis à une obligation de résidence ou être muté pendant une certaine période dans un autre lieu ou dans d'autres fonctions ?*
 - (e) *l'obligation de ne pas solliciter ou accepter de la part de tiers des avantages financiers ou autres en contrepartie de l'exercice de fonctions publiques ?*
 - (f) *l'obligation de se présenter devant une commission médicale pour vérification de ses aptitudes physiques ou intellectuelles à exercer ses fonctions ?*

- (g) une obligation générale d'exercer ses fonctions loyalement, consciencieusement et sans délai, objectivement et sans être influencé par ses opinions ou ses engagements politiques et sans abuser de ses pouvoirs et, de manière générale, de se conduire de manière respectable et de s'abstenir de comportements incompatibles avec l'appartenance à la fonction publique ?

Code de conduite

- 8.3. *La loi prévoit-elle la publication d'un code de conduite donnant aux fonctionnaires des instructions détaillées sur la manière dont les diverses obligations qu'elle impose doivent être remplies dans les circonstances où elles ont les plus grandes chances de s'appliquer ?*

9. La discipline des fonctionnaires

- 9.1. *La loi institue-t-elle à l'égard des fonctionnaires un système de discipline transparent et conforme aux normes de qualité en usage dans le système judiciaire ?*

- 9.2. *En particulier --*

- (a) les motifs de l'action disciplinaire sont-ils définis de manière adéquate dans la loi dans des termes conformes aux normes de la légalité et leur relation avec les obligations statutaires et le Code de conduite est-elle clairement indiquée ?
- (b) la loi donne-t-elle une liste complète des sanctions applicables dans le cas où il est prouvé qu'une infraction a été commise et des cas dans lesquels ces sanctions peuvent être appliquées ?
- (c) la loi désigne-t-elle les organes habilités à exercer des fonctions disciplinaires et distingue-t-elle les cas relevant de la compétence du supérieur hiérarchique et ceux qui relèvent d'une instance de discipline ?
- (d) la loi contient-elle des dispositions relatives à la composition des instances de discipline (excluant ceux qui déclenchent ou soutiennent la procédure disciplinaire) en faisant en sorte que ces instances soient suffisamment nombreuses et d'une taille suffisante pour exercer les tâches qui leur incombent ?
- (e) la composition de ces instances leur permet-elle de rendre leurs décisions en toute indépendance ?
- (f) la loi prévoit-elle les dispositions adéquates pour que le fonctionnaire puisse faire entendre sa défense de manière équitable, notamment en bénéficiant d'une assistance judiciaire, en se faisant représenter par une personne de son choix, en prenant connaissance des faits qui lui sont reprochés et en entendant les témoignages présentés, en se faisant entendre et en disposant de voies de recours ?
- (g) un organe unique d'appel des décisions des instances disciplinaires est-il prévu afin d'assurer la cohérence des décisions prises ?

- (h) la loi autorise-t-elle l'élaboration d'un ensemble normalisé de règles et de procédures ou d'un code de conduite concernant l'initiative, la poursuite, l'audition et la conclusion des procédures disciplinaires ?
- (i) le statut exige-t-il que le dossier individuel du fonctionnaire soit apuré, après un certain délai, des jugements négatifs exprimés sur sa manière de servir ?
- (j) le statut précise-t-il les cas dans lesquels un fonctionnaire peut être suspendu dans l'attente du résultat d'une procédure disciplinaire ainsi que les droits du fonctionnaire en cas de suspension et s'il est reconnu non coupable ?

10. Les droits des fonctionnaires

Droits spécifiques

10.1. *Le cadre de base des droits spécifiques des fonctionnaires est-il inclus dans la loi ?*

10.2. *En particulier, la loi doit-elle autoriser les droits suivants (assortis si nécessaire des réserves indiquées) --*

- (a) l'égalité d'accès à la fonction publique des personnes remplissant les conditions requises ?
- (b) le droit à une rémunération (en précisant si elle doit être liée au rendement ou fonction de l'ancienneté et des années de service) ?
- (c) le recours à une procédure de négociation collective pour la fixation du niveau des rémunérations ?
- (d) le droit d'exiger une instruction écrite du supérieur hiérarchique en cas de doute sur la légalité ou la légitimité de cette instruction ?
- (e) le droit d'adhérer à un syndicat ou à une association professionnelle et le droit de faire grève ?
- (f) le droit pour le fonctionnaire d'adhérer à un parti politique et d'y occuper une fonction et de participer à des activités politiques qui ne sont pas incompatibles avec l'exercice de ses fonctions ?
- (g) le droit à un congé annuel d'une durée minimum déterminée et le droit à des congés non rémunérés ?
- (h) le droit de s'adresser à un tribunal ou à une autre instance indépendante pour le règlement des différends concernant l'application de son statut ?
- (i) le droit d'exercer certains emplois extérieurs spécifiés à condition qu'ils ne soient pas incompatibles avec les fonctions exercées ?
- (j) le droit de ne pas être muté sans son accord sauf si cette mutation est imposée par les nécessités du service ?

- (k) le droit de recevoir et d'entreprendre aux frais de l'État la formation appropriée et de prendre des congés pour études ?
- (l) le droit à des indemnités spéciales (par exemple pour l'exercice d'un emploi dans des régions éloignées, pour des déplacements de service, en cas de maladie, pour le logement, pour les heures supplémentaires et pour des frais professionnels particulièrement importants) ?
- (m) le droit à des prestations particulières (par exemple des congés maternité/paternité, un traitement médical pour le fonctionnaire ou les membres de sa famille, des pensions de retraite et d'invalidité pour le fonctionnaire et les membres de sa famille) ?

10.3. *La loi prévoit-elle que les modalités détaillées d'exercice de ces droits (montants, nombres, conditions d'éligibilité) peuvent être fixées périodiquement par d'autres voies telles que les textes d'application, les fiches de poste ou les instructions administratives ?*

Coûts de la mise en oeuvre des droits

10.4. *A-t-on calculé les coûts de la mise en oeuvre des droits envisagés ?*

10.5. *Ces coûts peuvent-ils être supportés par le budget de l'État ? A défaut, faut-il exclure ou modifier certaines dispositions ou prévoir certaines procédures permettant de suspendre certains droits jusqu'à ce que leur prise en charge soit possible ?*

11. Participation du personnel

11.1. *Le statut prévoit-il la participation des personnels de la fonction publique ou de leurs représentants aux décisions en matière de gestion du personnel ?*

11.2. *En particulier --*

- (a) le statut précise-t-il clairement dans quelle mesure et selon quelles modalités les syndicats ou les associations professionnelles sont habilités à participer aux décisions sur les questions de personnel ?
- (b) les syndicats ou les associations ne sont-ils autorisés à intervenir que sur des questions d'intérêt collectif (par exemple, négociations salariales, modifications des conditions de travail ou modifications des droits des fonctionnaires) ?
- (c) peuvent-ils aussi assurer la représentation des intérêts de certains fonctionnaires (par exemple dans des différends sur l'application du statut ou dans des procédures disciplinaires) ?
- (d) les syndicats ou les associations sont-ils habilités à exercer des fonctions de représentation collective de l'ensemble des fonctionnaires d'un ministère/organisme ou ne peuvent-ils jouer ce rôle de représentation qu'au niveau de la fonction publique dans son ensemble ?

- (e) la représentation collective au niveau de chaque ministère/organisme doit-elle être assurée par des organes consultatifs ou revendicatifs élus par les fonctionnaires concernés ?
- (f) les syndicats ou les associations peuvent-ils représenter les fonctionnaires devant les instances disciplinaires ?
- (g) faut-il prévoir en plus des syndicats et associations la création d'une instance consultative nationale ?

12. Formation

- 12.1. *Le statut contient-il des dispositions adéquates en matière de formation en la reliant à l'avancement et à la promotion ?*
- 12.2. *Si la loi prévoit pour les fonctionnaires le droit et l'obligation de se former, quelles sont les dispositions prises pour faire en sorte et vérifier que la formation est programmée et proposée de manière systématique dans l'ensemble du service public ?*
- 12.3. *Le statut indique-t-il de manière adéquate quels sont les organes qui seront responsables de l'organisation de la formation et quel rôle jouent à cet égard les établissements nationaux de formation, s'il en existe ?*
- 12.4. *Existe-t-il un mécanisme permettant d'estimer les coûts de la formation et de les inclure dans le budget de l'État ?*

13. Dispositions transitoires et de validation

- 13.1. *La loi contient-elle ou prévoit-elle l'ensemble des mesures transitoires nécessaires pour mettre la législation en vigueur en conformité avec les dispositions du nouveau statut ?*

Calendrier et date d'entrée en vigueur

- 13.2. *A-t-on élaboré un calendrier (par exemple en utilisant des diagrammes de flux et de chemin critique) définissant une entrée en application par étapes du nouveau statut ?*
- 13.3. *La loi permet-elle une mise en vigueur de ses dispositions conforme à ce calendrier ?*
- 13.4. *Est-il précisé clairement qu'aucune disposition de la loi ne deviendra applicable tant que les autres dispositions dont dépend son entrée en vigueur ne seront pas entrées pleinement en application ?*
- 13.5. *Les dates proposées pour l'entrée en vigueur des différentes parties du statut laissent-elles des délais réalistes pour préparer cette entrée en vigueur ?*

Reclassement des agents en fonctions lors de l'entrée en vigueur du statut

- 13.6. *La statut inclut-il des dispositions relatives à la situation des personnes qui sont déjà employées dans les administrations de l'État et qui sont donc soumises à la législation en vigueur. En particulier prévoit-il des dispositions concernant --*
- (a) les conditions dans lesquelles le statut des agents en fonctions ("fonctionnaires existants") sera mis en conformité avec le nouveau statut de la fonction publique (reposant sur le grade ou sur l'emploi) et celles dans lesquelles leurs nouveaux grades et emplois et leurs droits à traitement seront déterminés ?
 - (b) le statut et les fonctions des fonctionnaires existants et de ceux qui sont recrutés pendant la période de transition jusqu'à ce que le processus de reclassement soit achevé ?
 - (c) la situation des fonctionnaires qui ne remplissent pas les conditions requises par le nouveau statut ou qui sont frappés d'incapacité par ce dernier ?
 - (d) le régime spécial pouvant être consenti aux fonctionnaires existants ne remplissant plus les conditions requises pour tenir compte de leur ancienneté ou pour leur permettre d'acquérir les qualifications nécessaires ?
 - (e) l'octroi éventuel d'indemnités de licenciement ou de pensions aux fonctionnaires qui quittent ou qui sont tenus de quitter la fonction publique du fait de l'entrée en vigueur du nouveau statut ?
 - (f) les procédures, les autorités et le calendrier qui présideront aux décisions concernant l'avenir des fonctionnaires existants ?

Questions générales de transition

- 13.7. *Quelle sera la situation des anciens fonctionnaires de l'État (par exemple les retraités de la fonction publique) et de leurs familles à l'égard des avantages particuliers dont ils pouvaient jouir en vertu de la législation en vigueur (par exemple en matière d'assurance maladie ou de retraite) ? En particulier --*
- (a) leurs droits acquis seront-ils préservés ?
 - (b) ou leur situation sera-t-elle alignée sur celle des agents de niveau équivalent en vertu du nouveau statut ?
- 13.8. *Comment seront réglées les procédures disciplinaires intentées ou en cours d'instruction contre les fonctionnaires existants dans le cadre de la législation en vigueur ? En particulier, ces procédures seront-elles interrompues ou seront-elles menées à terme en vertu du statut existant ou poursuivies selon les règles du nouveau statut ?*
- 13.9. *Comment seront réglés les différends sur l'application du statut de la fonction publique avec les fonctionnaires existants ou les anciens fonctionnaires ? En particulier, ces litiges seront-ils réglés selon la législation en vigueur ?*

- 13.10. *Quels sont la situation et les droits des personnes qui auraient été assimilées selon la législation en vigueur à des fonctionnaires existants ? En particulier, ces personnes continueront-elles à être régies par la législation en vigueur ou seront-elles placées dans une position similaire en vertu du nouveau statut ?*
- 13.11. *Dans quelle mesure l'ancienneté acquise en vertu du statut en vigueur sera-t-elle validée pour l'attribution des avantages conférés par le nouveau statut ?*
- 13.12. *Est-il nécessaire de prévoir des dispositions concernant la tenue et le transfert des dossiers individuels constitués en vertu de la législation existante afin de les utiliser au titre du nouveau statut ?*
- 13.13. *Quel délai faut-il accorder aux fonctionnaires pour leur permettre de mettre leur situation en conformité avec les dispositions du nouveau statut et d'un éventuel code de conduite concernant les intérêts financiers et commerciaux ou les autres incompatibilités ?*
- 13.14. *Les textes d'application de la législation existante doivent-ils être maintenus en vigueur dans la mesure où ils sont compatibles avec la nouvelle loi jusqu'à ce que des textes d'application de cette dernière aient été élaborés ?*
- 13.15. *Faut-il prévoir que les références faites dans d'autres textes législatifs aux dispositions d'une loi abrogée et aux autorités mentionnées dans cette loi doivent être considérées comme des références aux dispositions ou aux autorités mentionnées dans le nouveau statut ?*

Dispositions d'abrogation

- 13.16. *La loi comporte-t-elle une liste exhaustive des dispositions en vigueur concernant la fonction publique qui sont abrogées ?*
- 13.17. *La loi précise-t-elle de manière exhaustive les dispositions de la législation existante qui seront maintenues en vigueur en vue d'un objectif donné et pour une période donnée ?*

14. Structure de la loi

Note : Les questions suivantes peuvent être utilement gardées à l'esprit à la fois au cours de la rédaction des dispositions de la loi et, plus tard, lors de la vérification du texte du projet de loi. Des questions similaires devraient être posées au regard des textes d'application de la loi.

- 14.1. *La loi est-elle structurée avec méthode et de manière ordonnée afin de faciliter les débats parlementaires et sa compréhension par ceux qui devront l'appliquer ?*
- 14.2. *En particulier, la loi satisfait-elle les principes généraux suivants qui sont couramment adoptés dans les pays de l'OCDE ?*
- (a) les objectifs de la loi doivent, s'il y a lieu, être énoncés au début dans la mesure où ils définissent le contexte dans lequel doivent être lues les dispositions qui suivent.
 - (b) les concepts ou les termes de base utilisés dans la loi devraient être expliqués ou définis avant d'être mis en oeuvre.

- (c) la définition du champ d'application de la loi (c'est-à-dire l'indication des questions générales couvertes et non couvertes) devrait précéder les dispositions qui s'appliquent à ces questions.
- (d) les dispositions principales (ou de base) doivent précéder les dispositions subsidiaires qui les précisent ou les complètent ou qui en dépendent.
- (e) en particulier, les dispositions générales devraient précéder l'indication des exceptions à ces dispositions.
- (f) les dispositions d'application universelle ou générale devraient précéder celles qui ne traitent que de questions spécifiques ou particulières.
- (g) les dispositions qui créent des organes doivent précéder celles qui régissent leurs activités et l'exercice de leurs fonctions.
- (h) les dispositions qui créent des droits, des obligations, des pouvoirs ou des avantages ("règles de fond") devraient précéder celles qui concernent la manière de procéder ("règles d'administration ou de procédure").
- (i) les dispositions auxquelles il sera fréquemment fait référence devraient précéder celles qui ne seront pas d'usage fréquent.
- (j) les dispositions permanentes devraient précéder celles qui ne seront en vigueur ou qui ne s'appliqueront que pendant une durée limitée (par exemple durant une période transitoire).
- (k) les dispositions concernant une série d'évènements ou d'actions reliés entre eux devraient être présentées dans l'ordre chronologique où ces évènements ou actions interviendront.
- (l) la terminologie utilisée dans la loi et dans les règlements d'application devrait être homogène. Le même terme devrait être utilisé pour désigner un même cas et un terme différent pour un autre cas.
- (m) les dispositions qui sont reliées entre elles devraient être regroupées dans la même partie de la loi et des ensembles distincts de dispositions associées devraient constituer des parties distinctes de la loi.
- (n) les ensembles de dispositions et les parties devraient être classés selon les mêmes principes que ceux qui régissent les dispositions individuelles.
- (o) la loi doit renvoyer de manière explicite à tous les autres textes législatifs importants qui la complètent (par exemple le code du travail et la législation concernant les pensions, l'assurance maladie ou les rémunérations).
- (p) les dispositions de la loi doivent renvoyer aux autres dispositions de la loi avec lesquelles elles ont un lien en se référant à leur numérotation correcte.