

**PRIMATURE**

-----  
**SECRETARIAT GENERAL  
DU GOUVERNEMENT**  
-----

**REPUBLIQUE DU MALI**  
**Un Peuple – Un But – Une Foi**  
-----

**DECRET N°00-038 / P-RM DU 27 JANVIER 2000**  
**FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL DE**  
**L'ADMINISTRATION RELEVANT DU CODE DU TRAVAIL.**

**LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,**

- Vu la Constitution ;
- Vu la Loi N° 92- 020 du 23 septembre 1992 portant Code du Travail en République du Mali ;
- Vu la Loi N° 99- 041 du 12 août 1999 instituant un Code de Prévoyance Sociale en République du Mali;
- Vu le Décret n° 97-263/P-RM du 13 septembre 1997 portant nomination d'un Premier ministre;
- Vu le Décret N° 97-262/P-RM du 16 septembre 1997 portant nomination des membres du Gouvernement;
- Vu le Décret N° 97-343/P-RM du 21 novembre 1997 fixant les intérim des membres du Gouvernement;

STATUANT EN CONSEIL DES MINISTRES,

DECRETE :

CHAPITRE I : DU CHAMP D'APPLICATION

Article 1<sup>er</sup> : Le présent décret fixe les conditions de travail du personnel de l'Administration relevant du Code du Travail.

Article 2 : Sont régies par les dispositions du présent décret, les personnes recrutés par le ministre chargé de la Fonction Publique par un contrat de travail tel que défini à l'article L13 du Code du Travail.

CHAPITRE II : DES DROITS ET OBLIGATIONS

Article 3:L'exercice du droit syndical est garanti au personnel dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 : Le travailleur doit toute son activité professionnelle à son service employeur. Il est tenu de respecter l'horaire de travail.

Il doit exécuter personnellement ses tâches avec assiduité, conscience et intégrité, conformément aux ordres de ses supérieurs hiérarchiques. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité lucrative de nature à porter préjudice au fonctionnement normal de son Administration. Il est cependant fait exception des activités littéraires, scientifiques, artistiques ou sportives.

Il doit veiller à tout moment à la protection des intérêts de l'Administration et éviter, dans le service comme dans la vie privée, tout ce qui est de nature à compromettre le crédit de l'Administration.

Article 5 : Le travailleur est libre de ses opinions politiques, philosophiques et religieuses. Il est toutefois tenu de les exprimer en dehors du service et avec la réserve appropriée aux fonctions exercées.

Aucune mention faisant état des opinions politiques, philosophiques ou religieuses du travailleur ne doit figurer dans son dossier.

### CHAPITRE III : DU RECRUTEMENT ET DE LA CLASSIFICATION

Article 6: Pour le recrutement du personnel, chaque département ministériel adresse annuellement ses besoins au ministre chargé de la Fonction Publique.

Article 7 : Nul ne peut être recruté :

- a) S'il n'est âgé de 18 ans au moins ;
- b) S'il ne se trouve en règle au regard des lois sur le recrutement dans l'armée ;
- c) S'il ne remplit les conditions d'aptitudes physiques exigées pour l'emploi sollicité ;
- d) S'il ne possède le niveau de formation ou de qualification professionnelle requis pour l'emploi sollicité ;
- e) S'il ne possède la nationalité malienne ;
- f) S'il ne jouit de ses droits civiques.

Article 8 : Le recrutement du personnel s'effectue dans les conditions prévues au présent décret sur production préalable des pièces suivant :

- a) Extrait de l'acte de naissance ou du jugement supplétif en tenant lieu ;
- b) Certificat de position militaire ;
- c) Certificat de visite et de contre visite datant de moins de trois mois ;
- d) Certificat de nationalité ;
- e) Extrait du casier judiciaire datant de moins de trois mois ;
- f) Eventuellement, copies authentiques des diplômes et des certificats de travail.

Article 9 : Est interdit tout recrutement qui n'a pas pour objet de pourvoir à la vacance de l'un des emplois dévolus à cette catégorie de personnel. Les emplois à pourvoir sont déterminés chaque année en fonction des emplois budgétairement autorisés.

Article 10 : Pour le recrutement aux emplois afférents aux catégories C, B et A, L'Administration soumet les postulants à un test de qualification. Un arrêté du ministre chargé de la Fonction Publique fixe les modalités d'organisation du test de recrutement

Article 11: Il est tenu pour chaque agent un dossier individuel qui doit contenir toutes les pièces intéressant sa situation administrative. Ces pièces sont réparties par matières, numérotées et classées chronologiquement sans discontinuité. Il est attribué à chaque agent un numéro matricule.

Article 12 : La décision de recrutement spécifie outre les mentions relatives à l'identité de l'intéressé, son emploi, sa catégorie professionnelle de classement, son salaire et accessoires de salaire, la nature et la durée du contrat, ainsi que le ou les lieux où il est appelé à servir.

Article 13 : tout agent nouvellement recruté est soumis à une période d'essai. La durée maximum de l'essai est fixée comme suit :

- 1 mois pour le personnel des catégories E et D
- 2 mois pour le personnel de la catégorie C
- 3 mois pour le personnel des catégories B et A

Les périodes ci-dessus fixées ne peuvent être renouvelées qu'une seule fois.

Pendant la période d'essai, l'Administration et l'agent ont la faculté de rompre l'engagement sans préavis ni indemnité autre que celle des congés payés.

L'agent à l'essai est soumis aux mêmes obligations que l'agent confirmé.

Le travail exécuté pendant la période d'essai doit être payé au taux de la catégorie correspond à l'emploi pour lequel le travailleur a été engagé.

Article 14 : En cas d'engagement définitif, la période d'essai entre en compte pour la détermination des droits attachés à la durée des services.

Article 15 : Les différentes catégories dans lesquelles sont classés les travailleurs sont déterminées par la classification ci-après :

- Catégorie A : cadres de conception d'un niveau au moins équivalent à la maîtrise ;
- Catégorie B : techniciens supérieurs et titulaires du Brevet de Technicien et autres cadres ayant un niveau au moins équivalent ;
- Catégorie C : agent de maîtrise titulaires du certificat d'Aptitude Professionnelle ;
- Catégorie E : travailleurs dont l'emploi ne nécessite aucune formation professionnelle.

Article 16 : Le classement d'un travailleur dans une catégorie est fonction de l'emploi tenu et de la qualification professionnelle.

Chaque catégorie professionnelle comporte douze échelons.

L'agent bénéficie dans sa catégorie de recrutement du salaire attaché à l'échelon de base de cette catégorie.

#### CHAPITRE IV : DE L'ACTIVITE, DES CONGRES ET DE LA SUSPENSION

Article 17 : est en activité, l'agent qui exécute effectivement les tâches afférentes à l'emploi qui lui a été attribué ; l'activité est constatée par une affectation.

Le personnel ne peut être affecté par l'un des emplois dont le niveau hiérarchique correspond à sa catégorie professionnelle d'appartenance.

Pendant toute la durée de ses services, l'agent est à la disposition de son administration qui peut selon les nécessités du service l'affecter à tout moment en tout lieu de travail situé sur le territoire national.

L'agent peut être mis à la disposition d'une collectivité territoriale.

L'agent doit rejoindre son poste dans les conditions déterminées par son Administration.

Article 18 : En cas de nécessité de service, l'Administration peut affecter provisoirement un agent à un emploi afférent à une catégorie supérieure à celle de son classement normal/

Toutefois, le fait pour un agent d'assurer provisoirement un emploi classé à une catégorie immédiatement supérieure ne lui confère pas automatiquement le droit au classement dans cette catégorie. Cependant, il bénéficie des avantages y afférents.

La durée de cette situation ne peut excéder :

- 3 mois pour les agents des catégories E et D
- 6 mois pour les catégories C et B

Au terme de ce délai, l'Administration doit nécessairement pourvoir le poste.

Article 19 : Le personnel acquiert droit à un mois de congé, soit 30 jours calendaires, après une période de travail de 12 mois de service conformément aux dispositions du code de travail.

La période ouvrant droit à congé ne peut excéder 2 ans et la durée totale du congé deux mois.

Le congé d'une durée supérieure à 15 jours peut être fractionné d'accord parties. Dans ce cas une fraction doit être au moins de 15 jours continus.

Dans la mesure où l'exige la bonne marche du service, la jouissance du congé peut être retardée ou anticipée d'une période qui, sans un accord du travailleur ne peut excéder trois mois.

A la demande de l'agent, le droit à congé peut être retardé sur une période plus longue qui ne pourra pas toutefois excéder deux années de service.

En cas de rupture de l'engagement avant que l'agent ait acquis droit de jouissance au congé, celui-ci est remplacé par une indemnité dont le montant est calculé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 20 : Dans la limite de 10 jours par année civile, l'agent peut bénéficier de congés spéciaux à l'occasion d'évènement familiaux dans les conditions ci-après :

- Mariage de l'agent..... 3 jours
- Naissance d'un enfant..... 3 jours
- Mariage d'un enfant, d'un frère, d'une sœur,  
D'un ascendant en ligne directe..... 1 jour
- Décès d'un conjoint, d'un descendant ou un  
Ascendant en ligne directe..... 3 jours
- Maladie, hospitalisation ou évacuation d'un  
Membre de la famille de l'agent..... 1 à 7 jours

Le congé spécial est accordé sur justification écrite de l'événement familial qui y donne droit. Il ne peut être déduit de la durée du congé normal acquis par l'agent.

Article 21: Sont autorisée, les absences de services pour activités syndicales justifiées ou pour participation à une manifestation culturelle ou sportive organisée par l'Etat. Ces absences sont considérées comme période d'activités.

Article 22: Les cas de suspension du contrat sont ceux énumérés à l'article L34 du Code du Travail.

Article 23: La durée de la suspension du contrat pour cause de maladie ne peut excéder 12 mois. Au-delà de 12 mois consécutifs de maladie, le travailleur qui n'est pas en mesure de reprendre son poste sera au licenciement conformément à la législation en vigueur.

Article 24: Toutes les interruptions de service pour raison de santé, qu'il s'agisse d'une maladie ou d'un accident, donnant lieu ou non à hospitalisation, doivent être justifiées par un certificat médical précisant si l'agent est hospitalisé ou en repos médical ainsi que les causes de l'incapacité de travail et les dates de début et de fin probables de cette incapacité.

Sauf cas de force majeure, l'agent est tenu d'informer sans délai son service employeur de la survenance de l'accident ou de la maladie. La suspension du contrat est constatée par décision administrative après 4 jours d'absence.

Article 25: Le régime de prévention et de réparation des accidents de travail et maladies professionnelles institué par le Code de Prévoyance Sociale est appliqué de plein droit aux agents de l'Administration relevant du Code du Travail.

Article 26: Le travailleur peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. La mise en disponibilité est la position du travailleur qui, pour convenances personnelles, et après y avoir été autorisé par son service employeur, cesse momentanément son activité. La suspension est accordée pour une durée maximale de 12 mois renouvelable une seule fois.

## CHAPITRE V : DE LA REMUNERATION

Article 27: La rémunération de l'agent se compose du salaire et éventuellement des primes et indemnités.

Article 28: L'agent perçoit en sus de sa rémunération, des prestations familiales dans les conditions et selon les modalités fixées par le Code de Prévoyance Sociale.

Article 29: Le salaire est payé mensuellement après service fait. Il rétribue les prestations effectuées pendant les horaires de travail en vigueur dans les services publics. Aucun salaire n'est dû en cas d'absence non justifiée.

Les conditions et modalités de retenue sur salaire sont celles prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 30: La liquidation et le paiement des salaires s'effectuent conformément aux règlements financiers et administratifs en vigueur dans les services publics.

Article 31: Le travailleur qui est obligé de suspendre son activité pour cause de maladie dûment constatée, bénéficie de l'intégralité de son salaire pendant une période qui ne peut excéder six mois. Au-delà de cette période, il percevra la moitié de son traitement pendant une période maximum de six mois.

Article 32: Durant le congé annuel, une allocation égale à son salaire d'activité est accordée au travailleur.

Article 33: Lorsque l'agent est appelé à effectuer son service militaire ou civique, son salaire est remplacé par une indemnité dont le montant est fixé comme suit :

a) Durée de service militaire égale à 12 mois :

Le montant total de l'indemnité est égal à un mois et demi de salaire payé comme suit :

- Un mois de salaire entier durant le premier mois ;
- La moitié du salaire pendant le second mois.

b) Durée de service militaire supérieure à 12 mois :

Le montant des indemnités est porté à deux mois payable en deux tranches.

Article 34: Pendant toute la durée de suspension de son contrat pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'agent perçoit de l'Institut National de Prévoyance Sociale une indemnité journalière calculée dans les conditions prévues par le Code de Prévoyance Sociale.

## CHAPITRE VI : DE LA NOTATION ET DE L'AVANCEMENT

Article 35: Il est procédé chaque année à la notation des agents.

Celle-ci se fait sur la base d'un bulletin de notation dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé de la Fonction Publique.

La notation reflète, à l'exclusion de toute autre considération, le travail et le comportement de l'agent au cours de l'année de référence.

Article 36: La notation est établie le 30 juin de chaque année. Elle s'exprime par l'une des appréciations suivantes : « Très bon », « Bon » et « Passable ».

Les appréciations « Très bon », « Bon » et « Passable » sont créditées respectivement des notes chiffrées 3, 2, 1.

Article 37: L'agent peut bénéficier d'un avancement tous les deux ans.

Pour avancer d'échelon, l'agent doit cumuler au moins 4 points.

Article 38: Les avancements sont prononcés chaque année par décision du ministre chargé de la Fonction Publique, à compter du 1<sup>er</sup> janvier.

Article 39: Le passage de l'agent d'une catégorie à la catégorie supérieure est subordonné au changement d'emploi ou de qualification professionnelle, lui conférant les aptitudes à occuper l'emploi correspondant à cette catégorie. Il s'opère par voie de test professionnel pour le nombre de poste vacants sauf pour la catégorie A qui se fait exclusivement par voie de formation. Le stage de formation ou de perfectionnement doit être autorisé par l'Administration dans laquelle l'agent exerce son activité.

Article 40: Le classement dans la nouvelle catégorie s'effectue à l'échelon de base de cette catégorie. Toutefois, si le salaire attaché à cet échelon est inférieur à celui acquis dans l'ancienne catégorie, l'agent bénéficie d'office d'un nombre d'échelons suffisants jusqu'à ce que son nouveau salaire atteigne ou dépasse immédiatement le salaire acquis dans l'ancienne catégorie.

Article 41: Il est institué auprès de la Direction National de l'Emploi, du Travail et de la commissaire de région, une commission Régionale de classement.

Un arrêté du ministre chargé de la Fonction Publique détermine les attributions, la composition et le fonctionnement de ces commissions.

## CHAPITRE VII : DE LA DISCIPLINE

Article 42: Toute faute commise par un agent dans l'exercice de ses fonctions l'expose à des sanctions disciplinaires sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la législation en vigueur.

Article 43 : Les sanctions disciplinaires applicables aux agents contractuels sont :

- L'avertissement
- La mise à pied de 1 à 8 jours :
- Le licenciement.

La mise à pied entraîne le non- paiement du salaire pour la période considérée.

Article 44 : Toute sanction doit être précédée d'une demande d'explication adressée au travailleur qui lui permet, dans un délai déterminé, de fournir des explications sur les faits qui lui sont reprochés.

Elle doit être motivée et notifiée par écrit à l'agent en cause.

Les sanctions de l'avertissement et de la mise à pied sont infligées directement par l'autorité hiérarchique.

Le licenciement est prononcé conformément aux dispositions prévues par le Code du Travail.

Article 45 : Tout agent qui abandonne son service pendant six (6) jours, est considéré comme démissionnaire de son emploi et rayé des effectifs de l'Administration par décision du ministre chargé de la Fonction publique, sauf cas de force majeure dûment constaté.

Article 46 : Tout agent condamné à une peine entraînant l'incapacité d'exercer un emploi public est d'office licencié.

Si le recours en justice a été introduit par le service employeur, en cas de non- lieu, de relaxe ou d'acquiescement, et lorsqu'une faute professionnelle ne peut être retenue contre lui, l'agent sera rétabli dans ses droits et percevra l'intégralité de son salaire et des indemnités à caractère familial pour la période de suspension du contrat de travail.

### CHAPITRE VIII : DE LA MALADIE ET DES SOINS MEDICAUX

Article 47 : La direction de chaque service administratif est tenue de se conformer en matière d'organisation médicale aux prescriptions du Code de Prévoyance sociale et du Code du Travail.

Article 48: Les conditions d'hospitalisation du travailleur malade sont celles fixées par les textes en vigueur.

### CHAPITRE IX : DES VOYAGES ET DES TRANSPORTS

Article 49 : En d'affection, de mutation ou lorsque son contrat prend fin, les frais de transport du travailleur, de son conjoint et des enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que les frais de transport de leurs bagages sont à la charge de l'Administration dans les conditions prévues par le code du travail.

La classe de passage et le poids des bagages sont fixés conformément aux dispositions du tableau suivant :

<b>Catégorie des Agents</b>	<b>Classe de passage</b>	<b>Poids des bagages en sus de la franchise</b>
<b>Catégorie A</b>	Bateau et train de 1 <sup>ère</sup> classe Avion classe touriste	200 kgs pour l'agent 100kgs pour chaque épouse et 50kgs pour chaque enfant
<b>Catégorie B</b>	Bateau et train 2 <sup>ème</sup> classe Avion classe touriste	150kgs pour l'agent 100pour chaque épouse et 50kgs pour chaque enfant
<b>Catégories C, D et E</b>	Bateau et train 3 <sup>ème</sup> classe ; Avion classe touriste	100kgs pour l'agent 100kgs pour chaque épouse et 50kgs pour chaque enfant

Les poids des bagages ainsi fixés s'entendent à propos de transports par voie de surface.

### CHAPITRE X : DES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 50 : Il est institué dans chaque service public occupant habituellement plus de 10 agents, des délégués du personnel dont le nombre est fixé conformément à la législation en vigueur. Leur mission est définie par le Code du Travail.

Article 51 : les conditions d'électorat, d'éligibilité et les modalités du scrutin sont fixées par les conditions du Code de Travail.

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut constituer une entrave à son avancement professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération. L'Administration ne peut prendre en



considération l'appartenance syndicale pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'embauchage, les mesures de licenciement ou de mutation.

## **CHAPITRE XI : DE LA RUPTURE DU CONTRAT**

**Article 52** : Toute rupture du contrat doit faire l'objet d'une notification écrite de celui qui en prend l'initiative. Le licenciement est prononcé par décision du chargé de la Fonction Publique.

**Article 53** : En cas de rupture du contrat de travail, sauf cas de faute lourde laissée à l'appréciation de la juridiction compétente, la durée du préavis est fixée ainsi qu'il suit :

- 15 jours en ce qui concerne les agents de la catégorie E ;
- 1 mois en ce qui concerne les agents des catégories D et C ;
- 3 mois en ce qui concerne les agents des catégories B et A.

L'inobservation du délai de préavis crée l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté..

Les conditions et modalités de rupture de contrat sont fixées par le Code du Travail.

**Article 54** : Les agents peuvent être licenciés pour les motifs suivants :

- La suppression d'emploi ;
- L'inaptitude physique ;
- Le comportement répréhensible ;
- L'insuffisance professionnelle dument constatée.

**Article 55** : Le licenciement de l'agent pour cause d'inaptitude physique ne peut intervenir qu'après constatation par l'autorité médicale compétente de l'incapacité de l'intéressé à occuper ses fonctions.

**Article 56** : En cas de licenciement, il est alloué aux agents, dans les conditions prévues à l'article L53 du Code du Travail, une indemnité de licenciement.

**Article 57** : L'agent peut cesser ses services à tout moment à charge de notifier à l'Administration sa démission et de respecter le préavis.

**Article 58** : L'agent démissionnaire qui compte au moins dix ans de services continus dans l'Administration bénéficiera, conformément aux dispositions de l'article L54 du Code du Travail, d'une indemnité de « services rendus » calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.

## **CHAPITRE XII : DE LA RETRAIRE ET DU DECES**

**Article 59** : la limite d'âge du personnel de l'Administration relevant du Code du Travail est fixé à 58 ans conformément aux dispositions de l'article 144 du Code de Prévoyance Sociale.

L'agent admis à la retraite pour limite d'âge bénéficie du régime de pension institué par le Code de Prévoyance Sociale.

En outre, l'agent a droit à une indemnité de départ à départ à la retraite calculée sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement.

**Article 60** : En cas de décès de l'agent, le salaire de présence, l'allocation de et les indemnités de toute nature acquises au moment du décès reviennent à ses ayant droit.

L'Administration verse également à ses ayants droit un capital décès conformément à la réglementation en vigueur.

**Article 61** : En cas de rupture du contrat, l'Administration délivre à l'agent un certificat de travail conformément aux dispositions de l'article L61 du Code du Travail.

### **CHAPITRE XIII : DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES**

**Article 62** : sont d'office soumis aux dispositions du présent décret les personnels ci-après en activité dans la Fonction publique et émargeant au Budget national, sous réserve de remplir les conditions fixées par les articles 7 et 8 :

- le personnel de la Fonction Publique engagé sous le régime des conventions collectives par décision du ministre chargé de la Fonction Publique ;
- Les personnels enseignants vacataires engagés par l'Office National de la main d'œuvre pour le compte de l'Administration ;
- Les agents liés à l'Administration par un contrat de travail au sens de l'article L13 du Code du Travail, signé par le ministre chargé de la Fonction Publique ;
- Le personnel contractuel de la douane engagé par l'Office National de la Main d'œuvre et de l'Emploi pour des services douaniers.

**Article 63** : Tous les agents régis par le présent décret sont classés dans l'une des nouvelles catégories prévues en annexe. Un arrêté du ministre chargé de la Fonction Publique détermine les critères et les modalités de transposition du personnel visé à l'article 62.

**Article 64** : Une Commission Nationale de classement présidée par le Directeur National de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale sera chargée de la transposition des agents visés à l'article 62 du présent décret.

**Article 65** : pour tous les cas qui ne sont pas expressément prévus par le présent décret, il sera fait application des dispositions du Code du Travail, du Code de prévoyance Sociale et des textes réglementaires en vigueur.

**Article 66** : Les périodes ouvrant droit à l'avancement prennent effet à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret.

**Article 67** : Le ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et du Travail, le ministre de la justice, Garde des sceaux et le ministre des Finances sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera enregistré et publié au Journal officiel.

Bamako, le 27 JANVIER 2000

Le président de la République,

**Alpha Oumar KONARE**

Le ministre des Mines et de l'Energie,  
Premier ministre par intérim,

Yoro DIAKITE

Le ministre de l'Emploi, de la Fonction  
Publique et du Travail,

Ousmane Oumarou SIDIBE

Le ministre de la Justice,  
Garde des Sceaux,

Amidou DIABATE

Le ministre des Finances,

Soumaila CISSE

**ANNEXE AU DECRET N°00-038 / P-RM DU 27 JANVIER 2000  
FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL DE  
L'ADMINISTRATION RELEVANT DU CODE DU TRAVAIL.**

**GRILLE DES SALAIRES** (Toutes augmentations légales comprises)

<b>CATEGORIES</b>	<b>ECHELONS</b>	<b>SALAIRE DE BASE</b>
<b>E</b>	1	24.730
	2	26.791
	3	28.852
	4	30.913
	5	32.974
	6	35.035
	7	37.095
	8	39.156
	9	41.217
	10	43.278
	11	45.339
	12	47.399
<b>D</b>	1	28.882
	2	31.288
	3	33.695
	4	36.101
	5	38.508
	6	40.914
	7	43.321
	8	45.727
	9	48.133
	10	50.540
	11	52.946
	12	55.353

C	1	36.208
	2	39.226
	3	42.243
	4	45.261
	5	48.278
	6	51.295
	7	54.313
	8	57.330
	9	60.348
	10	63.365
	11	66.382
	12	69.400
B	1	47.225
	2	51.160
	3	55.096
	4	59.031
	5	62.967
	6	66.902
	7	70.838
	8	74.773
	9	78.709
	10	82.644
	11	86.580
	12	90.515
A	1	54.166
	2	58.679
	3	63.193
	4	67.706
	5	72.219
	6	76.732
	7	81.246
	8	85.759
	9	90.272
	10	94.785
	11	99.299
	12	102.812