BURKINA FASO

UNITE-PROGRES-JUSTICE

ASSEMBLEE NATIONALE

IVE REPUBLIQUE

TROISIEME LEGISLATURE

LOI N° 027-2006/AN

PORTANT REGIME JURIDIQUE APPLICABLE AUX EMPLOIS ET AUX AGENTS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES.

L'ASSEMBLEE NATIONALE

Vu la Constitution ;

Vu la résolution n° 001-2002/AN du 05 juin 2002, portant validation du mandat des députés ;

Vu la loi n° 055-2004/AN du 21 décembre 2004 portant code général des collectivités territoriales au Burkina Faso, ensemble ses modificatifs ;

a délibéré en sa séance du 05 décembre 2006 et adopté la loi dont la teneur suit :

PREMIERE PARTIE :

PRINCIPES FONDAMENTAUX DE GESTION DES EMPLOIS ET DES AGENTS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I : DU CHAMP D'APPLICATION

Article 1 :

Les présentes dispositions fixent les principes fondamentaux de gestion des emplois et des agents des collectivités territoriales.

CHAPITRE II : DE LA TYPOLOGIE DES EMPLOIS ET DES AGENTS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Section I : Des emplois des collectivités territoriales

Article 2 :

L'emploi est la dénomination professionnelle d'un ensemble d'attributions connexes concourant à l'exécution d'une mission déterminée.

Les emplois des collectivités territoriales comprennent des emplois permanents et des emplois non permanents.

Article 3 :

Les emplois permanents sont ceux indispensables à l'accomplissement des missions essentielles et secondaires dévolues aux collectivités territoriales. Ils sont constitués des emplois :

- de conception, de direction ou de prestations intellectuelles et techniques de haut niveau ;
- d'application ;
- d'exécution.

Article 4 :

Les emplois permanents des collectivités territoriales sont prévus dans un tableau prévisionnel qui détermine le nombre et la qualité des emplois nécessaires à la réalisation des missions essentielles et secondaires dévolues aux collectivités territoriales concernées par la présente loi ainsi que l'évolution des effectifs à moyen terme.

Le tableau prévisionnel des effectifs à moyen terme prévu à l'alinéa précédent est proposé par les maires et les présidents des conseils régionaux, centralisé au niveau de la région et autorisé par décret pris en Conseil des ministres sur proposition du ministre chargé des collectivités territoriales, après arbitrage du conseil national consultatif des emplois et agents des collectivités territoriales.

Article 5 :

Chaque emploi prévu au tableau prévisionnel est identifié par une appellation normalisée, sa localisation dans la structure administrative des collectivités territoriales et le profil professionnel y correspondant.

Article 6 :

Les emplois non permanents sont ceux destinés à la réalisation d'activités extraordinaires ou conjoncturelles des collectivités territoriales.

Section II : Des agents des collectivités territoriales

Article 7 :

Les agents des collectivités territoriales sont l'ensemble des personnes physiques recrutées et affectées pour assurer à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public au sein des collectivités territoriales.

Les affectations des agents des collectivités territoriales à l'intérieur de la commune ou de la région sont prononcées par le maire ou le président du conseil régional de la collectivité territoriale, en fonction des nécessités de service.

Les conditions et modalités d'affectation des agents des collectivités territoriales sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Article 8 :

Les agents régis par la présente loi sont fonctionnaires ou agents contractuels des collectivités territoriales.

TITRE II : ACCES AUX EMPLOIS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Article 9 :

L'accès aux emplois des collectivités territoriales est ouvert à égalité de droit à tous les Burkinabè remplissant les conditions requises pour chaque emploi postulé.

Article 10 :

Nul ne peut postuler à un emploi des collectivités territoriales :

a) s'il ne possède la nationalité burkinabè ;

b) s'il ne jouit de ses droits civiques et s'il n'est de bonne moralité ;

c) s'il ne se trouve en position régulière vis-à-vis des textes régissant le service militaire ou toute autre obligation civique assimilée ;

d) s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique et mentale exigées pour l'exercice de l'emploi ;

e) s'il n'est âgé de dix-huit ans au moins et de trente sept ans au plus ;

d) s'il a fait l'objet d'une condamnation à une peine d'emprisonnement ferme de trois mois au moins ou avec sursis de dix-huit mois au moins.

Article 11 :

Nonobstant les dispositions de l'article 10 ci-dessus, les collectivités territoriales peuvent, lorsque les circonstances le justifient, recruter comme contractuels :

a) des candidats de nationalité burkinabè âgés de plus de trente sept ans ;

b) des candidats non burkinabè.

Ce recrutement est soumis à l'autorisation préalable de la tutelle.

Article 12 :

Le mode commun d'accès aux emplois des collectivités territoriales est le concours, entendu comme étant le mode de recrutement par lequel, des candidats sélectionnés sont soumis à des épreuves à l'issue desquelles ceux reconnus aptes sont classés par ordre de mérite par un jury souverain et déclarés admis, dans la limite des emplois à pourvoir, par le maire ou le président du conseil régional de la collectivité territoriale qui recrute.

Les conditions d'organisation des concours, d'administration des épreuves et de publication des résultats sont fixées par décret pris en Conseil des ministres sur proposition du ministre chargé des collectivités territoriales.

Article 13 :

Tout recrutement doit, sous peine de nullité, avoir pour but de pourvoir un emploi préalablement existant et dont la vacance a été régulièrement publiée.

TITRE III : OBLIGATIONS ET DROITS COMMUNS AUX AGENTS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Article 14 :

Indépendamment des obligations et droits résultant des dispositions spécifiques qui leur sont applicables ou de l'emploi qu'ils peuvent être appelés à exercer, les agents des collectivités territoriales sont et demeurent soumis aux obligations générales prévues par le présent titre et bénéficient des droits et garanties qui y sont énoncés.

CHAPITRE I : DES OBLIGATIONS

Article 15 :

Sans préjudice des dispositions spécifiques qui leur sont applicables, les agents des collectivités territoriales ont pour obligation fondamentale de servir avec loyauté et probité les intérêts de la collectivité territoriale dans laquelle ils sont employés. Ils doivent en toutes circonstances respecter et faire respecter l'autorité de la collectivité territoriale.

Article 16 :

Les agents sont tenus de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle à l'exercice de leur emploi, d'être présents à leur poste de travail pendant les heures légales de travail et d'accomplir par eux-mêmes les tâches qui leur sont confiées.

Les agents ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, ni avoir par eux-mêmes ou par personnes interposées, sous quelque dénomination que ce soit, des intérêts dans une entreprise dont ils ont ou avaient l'administration, la gestion ou le contrôle.

Toutefois, les agents peuvent être autorisés dans des conditions définies par décret, à effectuer des expertises ou des consultations se rapportant à leurs compétences, à donner des enseignements se rattachant à leurs compétences, à faire de la production agropastorale ou d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques.

Article 17 :

Les agents exécutent les ordres de leurs supérieurs hiérarchiques dans le cadre des textes en vigueur pour l'exécution du service public de la collectivité territoriale.

Article 18 :

Tout agent, quel que soit son rang dans la hiérarchie est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées dans le cadre de son emploi.

Tout agent placé à la tête d'un service est responsable, auprès de ses supérieurs hiérarchiques, de la réalisation des objectifs assignés à ce service ainsi que de la gestion efficace et efficiente des ressources humaines, financières et matérielles allouées à cet effet. Il est tenu de sanctionner ou de provoquer la sanction des abus, des négligences ou des manquements commis dans le cadre ou à l'occasion de l'exécution du service, par les agents placés sous son autorité. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Article 19 :

Les agents ne doivent en aucun cas solliciter ou accepter des tiers, directement ou par personne interposée des dons, des gratifications ou autres avantages quelconques pour les services qu'ils sont tenus de rendre dans le cadre de leurs fonctions ou en relation avec celles-ci.

Article 20 :

Les agents doivent en toutes circonstances assurer leurs fonctions en toute impartialité et se garder de toute attitude discriminatoire à l'égard des usagers du service public ainsi que de tout comportement de nature à faire douter de la neutralité du service public.

Article 21 :

Les agents sont au service des usagers. Ils doivent traiter les dossiers avec diligence et faire preuve de courtoisie dans leurs relations avec les usagers.

Ils sont tenus de fournir toute information sollicitée que les usagers sont en droit d'obtenir.

Les informations qui ne doivent pas être communiquées aux usagers sont précisées pour chaque collectivité territoriale par le maire ou le président du conseil régional de ladite collectivité territoriale.

Article 22 :

Les agents doivent, dans le cadre du service, éviter tout comportement susceptible de compromettre la dignité ou l'honneur de leurs fonctions ou de la collectivité territoriale qui les emploie.

Article 23 :

Sans préjudice des règles instituées par la législation pénale en matière de secret professionnel, tout agent est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits, les informations ou les documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et dont la divulgation est de nature à nuire aux intérêts du service public de la collectivité territoriale qui l'emploie ou aux intérêts des administrations et institutions publiques.

L'obligation de discrétion professionnelle ne s'applique pas à la dénonciation suivant les prescriptions de la législation pénale, des crimes ou délits dont l'agent a eu connaissance dans les conditions visées à l'alinéa précédent, ni aux témoignages qu'il peut être amené à faire à la demande d'une autorité judiciaire ou administrative compétente.

Article 24 :

La communication de pièces ou de documents de service contraire aux règlements est formellement interdite.

Pour chaque collectivité territoriale visée par la présente loi, le maire ou le président du conseil régional compétent prend toute mesure utile à la préservation du secret des documents du service et fixe notamment les règles de communication aux personnes étrangères au service.

Article 25 :

Tout manquement aux dispositions du présent chapitre constitue une faute professionnelle passible d'une sanction disciplinaire, sans préjudice des sanctions pénales éventuellement encourues.

Toutefois, l'agent ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire sans qu'il n'ait été, au préalable, informé par écrit des griefs retenus contre lui et qu'il n'ait été mis en mesure de présenter sa défense.

Article 26 :

Les autorités investies du pouvoir disciplinaire, l'étendue de leurs compétences respectives ainsi que la liste des sanctions et les règles de procédures disciplinaires applicables aux agents sont précisées par les dispositions spécifiques qui les régissent.

CHAPITRE II : DES DROITS

Article 27 :

Tout agent a droit, après service accompli, à une rémunération comprenant le traitement ou le salaire soumis à retenue pour pension. Il peut bénéficier d'indemnités ou de tout autre avantage en fonction des contraintes et sujétions particulières propres à l'exercice de son emploi.

Les conditions et les modalités de détermination et de versement des traitements, salaires et avantages sont fixées par voie règlementaire.

Article 28 :

Les agents bénéficient d'une protection sociale en matière de risques professionnels, de prestations familiales, d'assurance vieillesse et de soins de santé dans les conditions fixées par la loi.

Article 29 :

Les agents ont droit à un congé administratif de trente jours consécutifs avec traitement ou salaire, pour onze mois de services accomplis.

Article 30 :

Nonobstant les dispositions de l'article 29 ci-dessus, le régime de congé administratif du personnel enseignant est fixé par des dispositions particulières.

Article 31 :

Le congé administratif est obligatoire pour l'agent. Il constitue un droit qu'aucune sanction encourue par l'agent ne peut remettre en cause.

L'agent est libre de prendre son congé administratif dans les localités et pays de son choix. Toutefois, la collectivité territoriale dont il relève pourra remettre en cause ce choix pour des motifs qui seront dûment portés à la connaissance de l'agent.

La décision du congé est prise par le maire ou le président du conseil régional de la collectivité territoriale dont relève l'agent concerné.

Article 32 :

La collectivité territoriale dont relève l'agent a toute liberté pour échelonner, compte tenu des nécessités de service, la période de jouissance du congé administratif. Toutefois, le congé ne peut être fractionné en plus de deux tranches de quinze jours chacune. L'administration peut, pour les mêmes raisons, s'opposer à tout fractionnement de congé administratif.

En aucun cas il ne peut être versé une indemnité compensatrice de congé administratif.

Article 33 :

Des autorisations d'absence non déductibles du congé administratif peuvent être accordées avec maintien du traitement ou du salaire :

- aux représentants dûment mandatés des syndicats à l'occasion de la convocation de congrès ou de réunions syndicaux ;

- aux agents appelés à participer à des actions ou à des manifestations d'intérêt national ou devant accomplir une mission d'intérêt public.

Ces autorisations d'absence sont accordées par le maire ou le président du conseil régional de la collectivité territoriale dont relève l'agent concerné sous réserve des délégations de signature consenties au supérieur hiérarchique immédiat de celui-ci.

Article 34 :

Des autorisations d'absence avec maintien du traitement ou du salaire pour évènements familiaux et non déductibles du congé administratif dans la limite de dix jours au maximum par an peuvent être accordées aux agents.

Article 35 :

Les autorisations d'absence prévues à l'article 34 ci-dessus sont accordées, sur demande de l'agent, par son supérieur hiérarchique immédiat.

Article 36 :

Les agents ont droit, dans les conditions et modalités précisées par les dispositions spécifiques qui leur sont applicables, à des congés ou suspensions de contrat pour maladie.

Article 37 :

Le personnel féminin bénéficie d'un congé de maternité d'une durée totale de quatorze semaines qui commence au plus tôt six semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement, au vu d'un certificat médical délivré par un médecin agréé, une sage femme ou un maïeuticien d'Etat.

La décision du congé de maternité est prise par le maire ou le président du conseil régional de la collectivité territoriale dont relève l'agent concerné.

Article 38 :

Sauf cas d'accouchement avant la date présumée, le personnel féminin concerné ne peut bénéficier d'un congé de maternité de plus de dix semaines à partir de la date effective de l'accouchement.

En cas de mort-né ou de décès du nouveau-né avant l'expiration du congé de maternité, le personnel féminin concerné a droit à un congé de six semaines à partir de la date de cet événement.

Si à l'expiration du congé de maternité, le personnel féminin concerné n'est pas en état de reprendre son service, il est placé en congé maladie, au vu des certificats médicaux dûment établis.

Article 39 :

La jouissance consécutive d'un congé de maternité et d'un congé administratif est possible.

Article 40 :

Pendant une période de quinze mois à compter de la date d'accouchement, le personnel féminin concerné a droit à un repos d'une heure et demie par jour, pour l'allaitement de son nourrisson.

La durée totale de ces repos est d'une heure et demie par jour.

Article 41 :

Des congés avec traitement ou salaire peuvent être accordés aux agents pour leur permettre de prendre part aux épreuves de concours ou examens présentant un intérêt pour le déroulement de leur carrière.

La durée du congé est égale à la durée du concours ou de l'examen auquel l'agent doit prendre part, augmentée le cas échéant, des délais de route normaux aller et retour, du lieu d'affectation au centre du concours ou de l'examen. Cette durée ne peut en aucun cas excéder un mois.

Les supérieurs hiérarchiques immédiats de l'agent peuvent apprécier et accorder les congés pour examens ou concours d'une durée de un à dix jours. Pour les congés d'une durée de plus de dix jours, le maire ou le président du conseil régional de la collectivité territoriale dont relève l'agent concerné est seul autorisé à les accorder. Ces congés pour examens ou concours sont déductibles des prochains droits à congé administratif de l'agent à partir du onzième jour.

Article 42 :

Tout agent a droit, après cessation définitive de ses fonctions, à une pension de retraite dans les conditions fixées par le régime des pensions qui lui est applicable.

Article 43 :

Les agents bénéficient de promotions dans les conditions précisées par le régime juridique spécifique qui leur est applicable. Ils ont droit dans les mêmes conditions, à la formation, à la spécialisation et au perfectionnement en cours d'emploi.

Article 44 :

Les agents jouissent des droits et libertés reconnus par la Constitution à tout citoyen burkinabè.

Ils peuvent notamment participer à la création des associations ou des syndicats professionnels, y adhérer et y exercer des mandats, dans les conditions prévues par la législation relative à la liberté d'association.

Ils sont libres de leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses et aucune mention faisant état de ces opinions ne doit figurer dans leur dossier individuel. Toutefois, l'expression de ces opinions doit se faire en dehors du service et avec la réserve appropriée.

Article 45 :

Le droit de grève est reconnu aux agents qui l'exercent dans le respect des textes en vigueur en la matière.

Article 46 :

Indépendamment de la protection qui leur est due en vertu de la loi pénale et des lois spéciales contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont ils peuvent faire l'objet, la collectivité territoriale est tenue de protéger ses agents contre les actes préjudiciables dont ils sont victimes, en raison, à l'occasion ou dans l'exercice de leurs fonctions.

La collectivité territoriale dont ils relèvent est tenue de réparer, le cas échéant, les dommages qui en résultent, selon les modalités précisées par les lois et les règlements en la matière.

Article 47 :

Lorsque l'agent est condamné pour faute personnelle dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile de la collectivité territoriale dont il relève se substitue de plein droit à la sienne.

Dans ce cas, la collectivité territoriale exerce à l'encontre de l'agent une action récursoire, indépendamment des sanctions disciplinaires encourues.

Article 48 :

Tout agent a le droit d'avoir un dossier individuel créé et tenu par la collectivité territoriale dont il relève. Il est enregistré auprès de cette collectivité sous un numéro matricule.

Le dossier individuel doit contenir toutes les pièces relatives à la situation administrative de l'agent ; ces pièces doivent être enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Article 49 :

Tout agent qui s'estime lésé dans ses intérêts professionnels dispose, en plus des recours administratifs, du droit de recours juridictionnel dans les conditions fixées par la loi.

TITRE IV : ADMINISTRATION DES EMPLOIS ET DES AGENTS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Article 50 :

Le maire de la commune et le président du conseil régional sont, chacun en ce qui le concerne, le premier responsable des emplois et des agents des collectivités territoriales placés sous son autorité.

Ils peuvent déléguer certaines de leurs attributions aux adjoints au maire ou au secrétaire général de la mairie en ce qui concerne la commune, aux vice-présidents ou au secrétaire général du conseil régional en ce qui concerne la région.

Article 51 :

Il est institué auprès du ministre chargé des collectivités territoriales un cadre de concertation dénommé conseil national consultatif des emplois et des agents des collectivités territoriales ayant compétence pour donner des avis sur toutes les questions d'ordre général concernant les emplois et les agents des collectivités territoriales et de toute autre question dont il est saisi.

Article 52 :

Il est institué auprès de chaque collectivité territoriale, les organes consultatifs de concertation et de gestion participative ci-après :

- le comité technique paritaire ;
- le conseil de discipline.

Article 53 :

Le comité technique paritaire a compétence consultative en matière d'organisation et de fonctionnement de la collectivité territoriale, de gestion et de formation des agents.

Article 54 :

Le conseil de discipline a une compétence consultative en matière disciplinaire pour les fautes professionnelles commises par les agents dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Article 55 :

La composition, les attributions, l'organisation et le fonctionnement du conseil national consultatif des emplois et agents des collectivités territoriales, des comités techniques paritaires et des conseils de discipline sont déterminés par décret pris en Conseil des ministres.

DEUXIEME PARTIE :
DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I : DU CHAMP D'APPLICATION

Article 56 :

L'agent de la collectivité territoriale ci-après désigné « fonctionnaire » au sens de la présente loi est tout agent nommé et titularisé dans l'un des emplois publics permanents ci-après :

- emplois de conception, de prestations intellectuelles et techniques de haut niveau concourant à l'exécution des missions d'orientation, de formulation, de contrôle et de suivi-évaluation des politiques sectorielles des collectivités territoriales ;

- emplois de conception, de prestations intellectuelles et techniques de haut niveau, d'application ou d'exécution concourant à la mise en œuvre des missions de souveraineté dévolues aux collectivités territoriales ;

- emplois de conception, d'application ou d'exécution concourant à la mise en œuvre des missions jugées stratégiques par les collectivités territoriales.

Des décrets pris en Conseil des ministres fixent la liste des emplois publics permanents.

L'acquisition de la qualité de fonctionnaire est subordonnée à l'accomplissement d'une période de stage probatoire d'une année au moins.

CHAPITRE II : DE LA CLASSIFICATION CATEGORIELLE

Article 57 :

Les fonctionnaires sont regroupés par emplois et classes.

Les fonctionnaires exerçant le même emploi sont soumis aux mêmes conditions de recrutement.

La classe est la subdivision de l'emploi permettant de répartir les fonctionnaires d'un même emploi en fonction de leurs performances professionnelles.

Article 58 :

Les emplois de fonctionnaire sont classés et répartis suivant leur niveau de recrutement en quatre catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C et D. Les emplois de chaque catégorie sont répartis en trois échelles désignées dans l'ordre décroissant par les chiffres 1, 2, 3 et ce, conformément au tableau de classification joint en annexe 1 de la présente loi.

Article 59 :

Chaque emploi de fonctionnaire comprend trois classes qui sont :

- la première classe ;
- la deuxième classe ;
- la troisième classe.

En fonction des catégories, le nombre d'échelons par classe est fixé comme suit :

Catégorie A

- première classe : 14 échelons ;
- deuxième classe : 9 échelons ;
- troisième classe : 5 échelons.

Catégorie B

- première classe : 15 échelons ;
- deuxième classe : 10 échelons ;
- troisième classe : 6 échelons.

Catégorie C

- première classe : 16 échelons ;
- deuxième classe : 11 échelons ;
- troisième classe : 7 échelons.

Catégorie D

- première classe : 16 échelons ;
- deuxième classe : 11 échelons ;
- troisième classe : 7 échelons.

A niveau égal de recrutement, le nombre d'échelons est le même pour tous les emplois.

TITRE II : RECRUTEMENT, STAGE PROBATOIRE ET REMUNERATION

CHAPITRE I : DES CONDITIONS GENERALES ET DES MODALITES D'ACCES AUX EMPLOIS DE FONCTIONNAIRE

Article 60:

L'accès aux emplois de fonctionnaire se fait soit par concours directs ou professionnels, soit par examens professionnels, soit par sélection sur dossiers. Les textes d'organisation et les réglementations propres à certains emplois pourront prévoir la combinaison de ces trois modes de sélection.

Les concours directs sont ouverts aux candidats titulaires de certains diplômes ou de leurs équivalents et/ou de qualifications professionnelles exigées.

Les concours professionnels sont ouverts aux fonctionnaires occupant les emplois immédiatement inférieurs à ceux auxquels le concours donne accès.

Le fonctionnaire admis dans un emploi par concours professionnel ou par examen professionnel y est titularisé sans être astreint au stage probatoire. Il est placé dans la nouvelle hiérarchie à la première classe et à l'échelon comportant un indice de traitement immédiatement supérieur à celui de son prochain avancement dans l'ancien emploi.

Article 61 :

L'engagement à un emploi de fonctionnaire s'effectue par une décision d'engagement signée du maire ou du président du conseil régional de la collectivité territoriale au compte de laquelle le fonctionnaire est engagé. La décision d'engagement doit obligatoirement mentionner :

- l'emploi permanent objet de l'engagement ;
- la catégorie et l'échelle ;
- l'échelon et l'indice de classement.

CHAPITRE II : DES DISPOSITIONS RELATIVES AU FONCTIONNAIRE STAGIAIRE

Article 62 :

Le stage probatoire prévu à l'article 56 de la présente loi se déroule sous le contrôle d'un maître de stage ayant pour responsabilité essentielle d'encadrer, d'orienter, de conseiller le fonctionnaire stagiaire et de rédiger le rapport de stage au vu duquel le stage sera validé ou prorogé par le maire ou le président du conseil régional.

Le stage probatoire peut être prorogé une seule fois et pour une durée égale, s'il est jugé non satisfaisant en raison d'un cas de force majeure ou de maladie dûment constatée par le conseil de santé et ayant eu pour effet d'empêcher son déroulement normal.

Le maître de stage est désigné par le maire ou le président du conseil régional parmi les supérieurs hiérarchiques immédiats du fonctionnaire stagiaire, à l'occasion de la prise de service.

Sous peine de nullité, le certificat de prise de service du stagiaire doit comporter l'identité administrative du maître de stage.

Article 63 :

Le fonctionnaire stagiaire perçoit pendant la durée du stage probatoire, la rémunération correspondant à l'indice afférent au premier échelon de la grille de rémunération de l'emploi dans lequel il a vocation à être titularisé.

Cette rémunération subit la retenue pour pension qui pourra être remboursée dans les conditions fixées par le régime général des pensions, en cas de démission, de révocation ou de licenciement.

Article 64 :

Les sanctions disciplinaires applicables au fonctionnaire stagiaire sont dans l'ordre croissant de gravité :

- l'avertissement ;
- l'exclusion temporaire des fonctions de quinze jours au maximum ;
- la révocation.

Les textes d'organisation des emplois paramilitaires peuvent, au regard des spécificités desdits emplois, prévoir d'autres sanctions disciplinaires.

Article 65 :

La procédure disciplinaire applicable au fonctionnaire stagiaire est celle prévue pour le fonctionnaire titulaire.

La durée de l'exclusion temporaire des fonctions n'est pas prise en compte dans le calcul de la période de stage probatoire.

Article 66 :

Sauf dispositions contraires spécifiques à certains emplois, le fonctionnaire stagiaire ne peut :

- être mis en position de détachement ou de disponibilité ;
- occuper des fonctions de direction ou de contrôle ;
- être mis en position de stage pour une durée de plus de trois mois.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa précédent ne seront pas applicables lorsque la non titularisation est imputable à la collectivité territoriale dont relève le fonctionnaire stagiaire.

Article 67 :

Le fonctionnaire stagiaire qui a obtenu, sur une période de douze mois consécutifs, des congés de maladie d'une durée cumulée de six mois au moins, doit se présenter devant le conseil de santé qui se prononce sur son aptitude à assurer l'emploi permanent pour lequel il a été recruté.

Article 68 :

Il peut être mis fin au stage probatoire avant la date normale de son expiration par la démission, le licenciement ou la révocation du fonctionnaire stagiaire.

Le fonctionnaire stagiaire peut être licencié en cours de stage probatoire pour l'un des motifs suivants:

- insuffisance professionnelle notoire ;
- inaptitude physique ou mentale dûment constatée par le conseil de santé ;
- faits antérieurs à l'admission au stage probatoire qui auraient fait obstacle au recrutement, s'ils avaient été connus.

Article 69 :

Le licenciement du fonctionnaire stagiaire pour insuffisance professionnelle notoire ne peut intervenir qu'après six mois de stage minimum. Il est prononcé sur rapport du maître de stage et après consultation du conseil de discipline.

Article 70 :

Le fonctionnaire stagiaire qui, ayant bénéficié de ses droits à congé de maladie n'est pas reconnu par le conseil de santé apte à reprendre son service est licencié pour inaptitude physique ou mentale.

Article 71 :

A l'expiration de l'année de stage probatoire, le fonctionnaire stagiaire est soit titularisé au premier échelon de la première classe de son emploi, soit autorisé à effectuer une nouvelle année de stage probatoire dans les conditions prévues à l'article 62 ci- dessus, soit licencié par arrêté du maire ou du président du conseil régional.

Le fonctionnaire stagiaire est titularisé au vu d'un dossier de titularisation dont la composition est fixée par circulaire du ministre chargé des collectivités territoriales.

Article 72 :

Les textes d'organisation de certains emplois peuvent, en raison des exigences qui leur sont propres, instituer préalablement à la titularisation, l'obligation de prestation d'un serment.

Article 73 :

Le temps de stage probatoire est pris en compte pour la durée d'une année dans l'avancement du fonctionnaire stagiaire et pour la constitution de son droit à pension.

Le temps passé au service militaire ne peut se substituer à la période de stage probatoire qui est de ce fait suspendu jusqu'à la libération du fonctionnaire stagiaire. Ce temps sera pris en compte dans la carrière administrative de l'intéressé.

Article 74 :

Le droit de grève n'est pas reconnu au fonctionnaire stagiaire.

Article 75 :

Sont en outre applicables au fonctionnaire stagiaire, les dispositions de la présente loi non contraires à celles du présent chapitre.

CHAPITRE III : DES DISPOSITIONS RELATIVES A LA REMUNERATION DES FONCTIONNAIRES

Article 76 :

Tout fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant :

- le traitement soumis à retenue pour pension ;
- l'indemnité de résidence.

Le traitement soumis à retenue pour pension est défini par un coefficient dénommé indice de traitement affecté à chaque classe et échelon de la hiérarchie des emplois. Le montant annuel de ce traitement est déterminé par application de la valeur du point indiciaire à l'indice du fonctionnaire dans la grille de traitement.

Peuvent accessoirement s'ajouter au traitement, les allocations familiales, des indemnités représentatives de frais ou rétribuant des travaux supplémentaires effectifs, des indemnités justifiées par des sujétions ou des risques inhérents à l'emploi, des avantages en nature.

Article 77 :

Des décrets pris en Conseil des ministres, sur proposition conjointe des ministres chargés des collectivités territoriales et du budget, fixent respectivement :

- le classement indiciaire des emplois de fonctionnaire et la valeur du point indiciaire conformément aux principes et instructions budgétaires ;

- le taux et les conditions d'attribution des allocations familiales ;

- la nature, les taux et les conditions d'attribution des indemnités visées à l'article 76 ci-dessus ;

- la détermination des avantages en nature et les conditions de leur attribution.

TITRE III : ORGANISATION DES CARRIERES

CHAPITRE I : DE L'EVALUATION ET DE L'AVANCEMENT

Article 78 :

Sauf dérogation prévue par décret pris en Conseil des ministres, tout fonctionnaire en activité ou en détachement doit faire l'objet, chaque année, d'une évaluation exprimant son rendement dans le service.

Le pouvoir d'évaluation appartient au supérieur hiérarchique immédiat du fonctionnaire qui l'exerce sur la base, soit d'une lettre de mission, soit d'une fiche d'indication des attentes.

Article 79 :

Les résultats attendus et ceux atteints par le fonctionnaire ainsi que les observations du supérieur hiérarchique immédiat font l'objet d'un entretien d'évaluation avec le fonctionnaire concerné.

A l'issue de l'entretien d'évaluation, une note chiffrée est arrêtée suivant une cotation de un à dix et communiquée au fonctionnaire.

La note chiffrée peut être contestée par toute personne ayant intérêt à agir. La contestation est adressée au maire ou au président du conseil régional de la collectivité territoriale dont relève l'agent qui statue après avis du comité technique paritaire.

Toute évaluation jugée complaisante ou abusive expose le notateur à des sanctions disciplinaires.

Les modalités et les critères d'évaluation des fonctionnaires sont déterminés par décret pris en Conseil des ministres.

Article 80 :

L'avancement du fonctionnaire comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de classe. Il a lieu de façon continue d'échelon à échelon et de classe à classe.

Article 81 :

L'avancement d'échelon qui se traduit par une augmentation de traitement a lieu tous les deux ans pour le fonctionnaire dont la moyenne des notes, calculée sur la même période, est au moins égale à 6 sur 10.

Article 82:

Seuls bénéficient d'un avancement de classe, les fonctionnaires remplissant les conditions suivantes :

1) pour un avancement à la deuxième classe, les fonctionnaires qui ont accompli dix années de service au moins dans la première classe et dont la moyenne des notes, calculée sur ladite période, est au moins égale à 8 sur 10 ;

2) pour un avancement à la troisième classe, les fonctionnaires qui ont accompli huit années de service au moins dans la deuxième classe et dont la moyenne des notes, calculée sur ladite période, est au moins égale à 8 sur 10.

Toutefois, lorsque le fonctionnaire se trouve au dernier échelon de sa classe et bénéficie d'une bonification d'un échelon, il passe à la classe supérieure sans condition de moyenne de notes.

L'avancement d'une classe à une autre n'est pas subordonné à l'épuisement des échelons de la classe précédente.

Article 83:

En cas d'avancement de classe, le fonctionnaire est placé dans la nouvelle classe à un indice de traitement immédiatement supérieur à celui de son prochain avancement dans l'ancienne classe.

Article 84 :

Ne peuvent bénéficier d'un avancement de classe, les fonctionnaires qui ont subi une sanction disciplinaire de troisième degré au cours des vingt quatre derniers mois précédant la date d'effet de l'avancement de classe.

CHAPITRE II : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA PROMOTION HIERARCHIQUE

Article 85 :

En application de l'article 43 de la présente loi, les textes d'organisation des emplois et les règlements propres à chaque collectivité territoriale doivent assurer à tous les fonctionnaires ayant les aptitudes et le mérite nécessaire, des facilités en vue de leur perfectionnement, spécialisation, formation ou accès aux emplois supérieurs.

Section I – Formation professionnelle

Article 86 :

Les différents types de stages auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires sont :

- le stage de formation ;
- le stage de spécialisation ;
- le stage de perfectionnement.

Article 87 :

La position de stage de formation est celle du fonctionnaire qui, à la suite d'un concours est placé, par arrêté du maire ou du président du conseil régional de la collectivité dont il relève, dans un établissement de formation ou une administration publique ou privée, pour une durée au moins égale à une année scolaire, en vue de lui faire acquérir des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à un emploi immédiatement supérieur.

Le fonctionnaire de la collectivité territoriale de retour de stage de formation ne peut bénéficier de la même mesure, qu'après trois années de service effectif, pour compter de sa date de reprise de service.

Seuls les stages de formation débouchant sur un niveau de qualification supérieur et sanctionnés par un titre ou diplôme exigé pour une promotion normale dans la hiérarchie des emplois, donnent lieu à un changement d'emploi.

Article 88 :

La position de stage de spécialisation est celle dans laquelle le fonctionnaire, tout en restant dans son emploi, s'exerce à en approfondir certains aspects particuliers.

Le fonctionnaire de retour de stage de spécialisation ne peut bénéficier de la même mesure, qu'après deux années de service effectif, pour compter de la date de sa reprise de service.

Les stages de spécialisation, quel que soit leur nombre ne peuvent donner lieu à un changement d'emploi.

Seuls les stages réguliers de spécialisation d'une durée de dix-huit mois au moins, sanctionnés par le titre que confèrent lesdites spécialisations ouvrent droit à une bonification d'un échelon.

Article 89 :

La position de stage de perfectionnement est celle dans laquelle le fonctionnaire actualise ses connaissances ou adapte sa formation aux progrès scientifiques et technologiques.

Le fonctionnaire de retour de stage de perfectionnement ne peut bénéficier de la même mesure qu'après neuf mois de service effectif, pour compter de la date de sa reprise de service.

Le stage de perfectionnement ne donne droit, ni à un changement d'emploi ni à une bonification d'échelon.

Article 90 :

Les conditions et modalités d'organisation et de déroulement des stages non prévus au présent chapitre sont précisées par décret pris en Conseil des ministres.

Le même diplôme ne peut donner lieu à la fois à un reclassement et à une bonification d'échelon.

La durée entre un stage de formation et un stage de spécialisation est de deux années au moins.

Section II – Promotion hiérarchique

Article 91 :

Pour l'accès à un emploi hiérarchiquement supérieur, des concours ou examens professionnels sont ouverts aux fonctionnaires classés dans les emplois inférieurs, dans les conditions fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Le fonctionnaire qui accède à un emploi par concours ou examens professionnels est reclassé dans ledit emploi dans les conditions prévues à l'article 60 ci-dessus.

TITRE IV : POSITIONS

Article 92 :

Tout fonctionnaire est obligatoirement placé dans l'une des positions suivantes :

- activité ;
- détachement ;
- disponibilité ;
- sous les drapeaux.

CHAPITRE I : DE L'ACTIVITE

Article 93 :

L'activité est la position du fonctionnaire qui exerce effectivement les fonctions afférentes à son emploi ou toute autre fonction qui lui a été attribuée au sein de la collectivité territoriale qui l'emploie.

Dans chaque collectivité territoriale, des dispositions sont prises en vue d'assurer, dans toute la mesure compatible avec les nécessités de service, la permanence des fonctionnaires dans leur poste de travail.

Article 94 :

Sont également considérés comme en position d'activité, les fonctionnaires placés dans l'une des situations suivantes :

- congé administratif ;
- autorisation d'absence ;
- congé de maladie ;
- congé de maternité ;
- congé pour examen ou concours ;
- période de stage.

Le temps passé dans les situations ci-dessus est valable, dans les conditions prévues au présent titre, pour l'avancement d'échelon et entre en ligne de compte dans le minimum d'ancienneté exigé pour prétendre à un avancement de classe ou à un concours professionnel.

Section I : Congé administratif, congé de maternité, congé pour examen ou concours, autorisations d'absence

Article 95 :

Les conditions d'octroi au fonctionnaire du congé administratif, du congé de maternité, du congé pour examen ou concours et des autorisations d'absence, sont celles fixées par les articles 29 à 41 de la présente loi.

Section II : Congé de maladie

Article 96 :

Tout fonctionnaire malade et dans l'impossibilité d'exercer son emploi doit, sauf cas de force majeure, faire constater immédiatement son état par une autorité médicale, et avertir son service dans un délai maximum de six jours suivant l'arrêt de travail, avec à l'appui un certificat médical établi en bonne et due forme. L'autorité médicale compétente devra en particulier prescrire un repos couvrant le début et la fin probable de l'incapacité de travail.

Article 97 :

Sous réserve du respect des dispositions de l'article 96 ci-dessus, le fonctionnaire est mis en congé de maladie de courte durée avec maintien de l'intégralité de son traitement dans les conditions suivantes :

- par le supérieur hiérarchique immédiat dont il dépend quand l'interruption de travail est de sept jours au maximum ;

- par le responsable chargé de la gestion des ressources humaines de la collectivité territoriale quand l'interruption de travail excède sept jours sans toutefois atteindre trois mois.

Article 98 :

Le congé de maladie dit congé de longue durée est accordé par le maire ou le président du conseil régional de la collectivité dont relève le fonctionnaire, après avis du conseil de santé, pour une ou plusieurs périodes consécutives de trois mois au minimum et de six mois au maximum à concurrence d'une durée totale de cinq ans.

Le renouvellement éventuel des tranches d'un congé de maladie de longue durée est prononcé par le maire ou le président du conseil régional, après avis du conseil de santé.

Le conseil de santé est saisi par le médecin traitant du fonctionnaire malade, par un membre de sa famille ou les services spécialisés chargés des affaires sociales.

Article 99 :

Le fonctionnaire mis en congé maladie de longue durée, conserve pendant les deux premières années de maladie, l'intégralité de son traitement à l'exception des primes et indemnités qui lui étaient versées.

Pendant les trois années suivantes, il perçoit la moitié de son traitement et conserve la totalité des suppléments pour charge de famille.

Article 100 :

Dans les cas prévus à l'article 99 de la présente loi, le fonctionnaire ne bénéficie pas d'avancement.

Article 101 :

Le fonctionnaire dont la maladie est imputable au service ou est la conséquence, soit d'un acte de dévouement dans un intérêt public, soit d'une agression subie à l'occasion de l'exercice de ses fonctions conserve l'intégralité de son traitement, jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. La collectivité territoriale est tenue de prendre en charge tous les frais directement entraînés par la maladie. Dans ce cas, le fonctionnaire bénéficie de ses avancements d'échelons et de classes.

Article 102 :

Tout accident survenu au cours d'une activité commandée par le service est considéré comme accident de travail.

Les modalités de prise en charge des accidents de travail sont fixées conformément aux dispositions de la loi portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicables aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats.

Les cotisations ouvrant droit au bénéfice de ce régime sont assurées par la collectivité territoriale dont relève l'agent.

Article 103 :

Hormis les cas visés à l'article 101 ci-dessus, le fonctionnaire mis en congé de maladie de longue durée est, à l'expiration de ce congé et après avis du conseil de santé :

- soit réintégré dans son service s'il est définitivement guéri ;

- soit admis à un régime d'invalidité ou de retraite anticipée dans les conditions fixées par le régime de pension qui lui est applicable, s'il est reconnu définitivement inapte.

Article 104 :

Compte tenu des exigences particulières du traitement ou du contrôle médical auquel doit être soumis le bénéficiaire d'un congé de maladie de longue durée, le lieu de jouissance dudit congé est fixé sur avis du conseil de santé.

Article 105 :

Les évacuations sanitaires hors du Burkina Faso des agents des collectivités territoriales sont décidées par le conseil de santé.

Article 106 :

Le bénéficiaire d'un congé de maladie doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités éventuellement ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la rééducation ou de la réadaptation.

Il est tenu, éventuellement, de signaler ses changements successifs de résidence à la collectivité territoriale dont il relève.

Le supérieur hiérarchique immédiat et le responsable chargé de la gestion des ressources humaines de la collectivité territoriale et l'inspection technique des services du ministère en charge des collectivités territoriales s'assurent que le bénéficiaire du congé de maladie n'exerce effectivement aucune activité interdite par le premier alinéa du présent article.

En cas de violation de cette interdiction, l'intéressé est révoqué et poursuivi pour les traitements perçus par lui au cours de la période concernée.

Article 107:

Hormis les cas de maladies mentales, le fonctionnaire malade qui refuse de se soumettre à l'examen du conseil de santé ou qui néglige l'accomplissement de cette formalité, soit pour la prolongation d'un congé de maladie, soit pour la transformation d'un congé de maladie en congé de maladie de longue durée, soit pour la reconnaissance de son aptitude à reprendre le service à l'issue d'une période régulière de congé de maladie, encourt des sanctions disciplinaires.

Article 108:

Tout fonctionnaire qui a bénéficié d'un congé de maladie doit, après sa reprise de service, se soumettre aux visites ou examens de contrôle prescrits par le conseil de santé ou le médecin traitant.

En cas de refus de se soumettre à ces visites ou examens, toute rechute entraîne la perte du bénéfice du traitement, à l'exception des allocations familiales.

Section III : Stages

Article 109 :

Les fonctionnaires désignés pour suivre un stage de formation, de spécialisation ou de perfectionnement sont, dans cette position et pendant toute la durée du stage, considérés comme étant en activité dans la collectivité ou le service de leur collectivité d'origine. Ils ne sont pas remplacés dans leur emploi par un recrutement nouveau.

CHAPITRE II : DU DETACHEMENT

Article 110:

Le détachement est la position du fonctionnaire qui, placé hors de sa collectivité territoriale d'origine continue d'y bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le fonctionnaire en position de détachement est soumis à l'ensemble des règles régissant la fonction qu'il exerce par le fait de son détachement.

Article 111 :

Le détachement d'un fonctionnaire ne peut avoir lieu que dans les cas suivants :

1) détachement auprès d'une collectivité ou de l'unité socio-économique d'une collectivité territoriale, autre que celle d'origine du fonctionnaire ;

2) détachement auprès des établissements publics de l'Etat, des sociétés d'Etat ou des sociétés nationales d'économie mixte ;

3) détachement auprès d'organismes internationaux ;

4) détachement auprès d'entreprises ou d'organismes privés présentant un certain intérêt pour l'Etat ou pour la collectivité territoriale d'origine du fonctionnaire, en raison des buts qu'ils poursuivent ou de l'importance du rôle qu'ils jouent dans l'économie nationale, communale ou régionale;

5) détachement pour exercer une fonction publique au sein des administrations de l'Etat, un mandat public ou un mandat syndical, lorsque cette fonction ou ce mandat comporte des obligations incompatibles avec l'exercice normal de l'emploi occupé par le fonctionnaire dans sa collectivité territoriale d'origine.

Article 112 :

Les fonctionnaires placés auprès des services publics de leur collectivité territoriale d'origine ne sont pas en position de détachement, mais sont simplement mis à la disposition de ces services.

Article 113:

Le détachement est prononcé par arrêté du maire ou du président du conseil régional :

1) à la demande du fonctionnaire intéressé, après avis favorable de son supérieur hiérarchique immédiat, du responsable chargé de la gestion des ressources humaines de sa collectivité d'origine et de l'organisme de détachement ;

2) d'office, sur proposition de l'organisme de détachement, après avis favorable du supérieur hiérarchique immédiat du fonctionnaire concerné et du responsable chargé de la gestion des ressources humaines de sa collectivité d'origine.

Hormis le cas des fonctionnaires mis en position de détachement, pour exercer une fonction publique au sein des administrations de l'Etat ou un mandat public, aucun fonctionnaire ne peut être mis en position de détachement, s'il ne compte au moins deux années d'ancienneté de service.

Article 114 :

Dans les cas prévus aux n°1, 2, 3 et 4 de l'article 111 ci-dessus, la durée du détachement du fonctionnaire ne peut excéder cinq ans.

Le détachement est renouvelable.

Toutefois, après une période de détachement de quinze ans consécutifs, le fonctionnaire dont l'emploi d'origine n'existe plus que dans l'organisme de détachement doit opter pour, soit une démission, soit une retraite anticipée.

Les modalités d'application de l'alinéa précédent sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Article 115 :

A l'expiration du détachement, la réintégration du fonctionnaire dans sa collectivité territoriale d'origine est de droit.

Article 116:

Le fonctionnaire en position de détachement est soumis au régime de notation et au régime disciplinaire de l'organisme de détachement.

La notation se fait en fonction des critères propres à l'organisme de détachement. Toutefois, la note chiffrée devra être traduite conformément à la cotation en vigueur dans le régime juridique applicable aux emplois et aux agents des collectivités territoriales.

Dans le cas où l'organisme de détachement inflige une sanction disciplinaire au fonctionnaire en position de détachement, il est tenu d'en informer sa collectivité territoriale d'origine, par l'envoi d'une ampliation de l'acte y relatif.

Au cas où la sanction disciplinaire entraîne l'exclusion définitive des fonctions, le fonctionnaire en position de détachement est remis à l'administration de sa collectivité territoriale d'origine, pour dispositions à prendre conformément au régime juridique applicable aux emplois et aux agents.

Article 117 :

Le fonctionnaire en position de détachement est rémunéré par l'organisme de détachement. La rémunération doit être au moins équivalente à celle perçue par l'intéressé dans sa collectivité territoriale d'origine.

Article 118 :

Le fonctionnaire en position de détachement supporte sur le traitement d'activité afférent à sa classe et à son échelon dans son emploi d'origine, la retenue prévue par la réglementation du régime des pensions qui lui est applicable.

Le détachement prend fin au plus tard lorsque le fonctionnaire en position de détachement a atteint la limite d'âge de l'emploi dans sa collectivité territoriale d'origine.

Article 119 :

Le détachement peut prendre fin à tout moment par arrêté du maire ou du président du conseil régional de la collectivité territoriale d'origine, à la demande :

- du fonctionnaire lui- même ;
- de l'organisme de détachement ;
- de la collectivité territoriale d'origine du fonctionnaire.

Le fonctionnaire en fin de détachement peut à sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité ou d'une retraite anticipée.

CHAPITRE III : DE LA DISPONIBILITE

Article 120 :

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de la collectivité territoriale dont il relève cesse de bénéficier dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Elle est accordée par arrêté du maire ou du président du conseil régional de la collectivité territoriale d'origine et à la demande du fonctionnaire.

Article 121 :

La mise en disponibilité à la demande du fonctionnaire ne peut être accordée que pour :

1) accident ou maladie grave du conjoint ou d'un enfant ;
2) convenances personnelles ;
3) exercer une activité dans une entreprise privée ;
4) élever un enfant de moins de cinq ans ;
5) suivre son conjoint ;
6) exercer un mandat syndical.

Article 122 :

La disponibilité pour accident ou maladie grave dûment constatée du conjoint ou d'un enfant ne peut excéder deux ans, mais elle est renouvelable jusqu'à concurrence d'une durée totale de six ans au maximum.

Article 123 :

La disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder deux ans, mais elle est renouvelable jusqu'à concurrence d'une durée de quatre ans au maximum.

Article 124 :

La disponibilité pour exercer une activité dans une entreprise privée peut être accordée dans les conditions suivantes :

- qu'il soit constaté que cette mise en disponibilité est compatible avec les intérêts de la collectivité territoriale dont relève le fonctionnaire concerné, notamment que l'intéressé n'ait pas eu, au cours des cinq dernières années, à exercer un contrôle sur l'entreprise ou à participer à l'élaboration de marchés avec elle ;

- que l'intéressé ait accompli au moins cinq années de services effectifs dans la collectivité territoriale dont il relève.

La durée de la disponibilité pour exercer une activité dans une entreprise privée ne peut excéder deux ans, mais elle est renouvelable jusqu'à concurrence d'une durée totale de six ans au maximum.

Article 125:

La disponibilité accordée au fonctionnaire pour élever un enfant de moins de cinq ans ne peut excéder deux ans. Elle est renouvelable jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de cinq ans.

Le fonctionnaire placé en disponibilité en application des dispositions de l'alinéa précédent perçoit la totalité des allocations à caractère familial. Il en est de même lorsque la mise en disponibilité est accordée pour maladie grave d'un enfant.

Article 126:

La mise en disponibilité pour suivre son conjoint peut être accordée au fonctionnaire dont le conjoint est astreint à établir sa résidence habituelle en un lieu différent de celui du siège de la collectivité territoriale dont relève ledit fonctionnaire, pour une durée de deux ans renouvelable.

Cette disponibilité prend fin avec l'affectation du conjoint au lieu de sa résidence d'origine.

Article 127:

La disponibilité pour exercer un mandat syndical peut être accordée au fonctionnaire pour la durée dudit mandat.

Article 128 :

Dans les cas visés aux articles 123 et 124 de la présente loi, la mise en disponibilité est décidée par le maire ou le président du conseil régional de la collectivité territoriale dont relève le fonctionnaire. Dans les autres cas, la disponibilité est de droit.

Article 129 :

Hormis le cas de disponibilité prévu à l'article 125 de la présente loi, le fonctionnaire en disponibilité n'a droit à aucune rémunération.

Article 130 :

Le fonctionnaire en disponibilité ne peut faire acte de candidature aux concours et examens professionnels ouverts au profit des fonctionnaires occupant les emplois immédiatement inférieurs à ceux auxquels lesdits concours et examens professionnels donnent accès. Il ne peut non plus bénéficier des mesures statutaires prises pendant sa disponibilité qu'à compter de la date de sa reprise de service.

Article 131 :

Le fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande doit solliciter sa réintégration ou le renouvellement de sa position, deux mois avant l'expiration de la période en cours.

La réintégration sollicitée dans les délais est de droit.

Article 132 :

Le fonctionnaire en fin de disponibilité peut, à sa demande, bénéficier d'une mise en position de détachement ou d'une retraite anticipée.

CHAPITRE IV : DE LA POSITION SOUS LES DRAPEAUX

Article 133 :

Le fonctionnaire est placé dans la position dite « sous les drapeaux » s'il est :

- incorporé dans une formation militaire pour y accomplir son service national ;
- appelé à accomplir une période d'instruction militaire ;
- rappelé ou maintenu sous les drapeaux.

Dans cette position, le fonctionnaire continue de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Article 134 :

Le fonctionnaire accomplissant son service national, rappelé ou maintenu sous les drapeaux perd son traitement d'activité et ne perçoit que la solde militaire.

Le fonctionnaire accomplissant une période d'instruction militaire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.

Article 135 :

Le fonctionnaire mobilisé pour la défense du territoire national est géré conformément aux textes régissant l'Armée nationale en temps de mobilisation générale.

Article 136 :

Hormis les droits qui lui sont reconnus à l'article 132, alinéa 2 ci-dessus, le fonctionnaire placé sous les drapeaux ne peut prétendre aux autres avantages prévus par la présente loi.

TITRE V : REGIME DISCIPLINAIRE ET RECOMPENSES

Article 137 :

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut faire l'objet de sanctions disciplinaires ou être récompensé.

CHAPITRE I : DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 138 :

Tout manquement du fonctionnaire, à ses devoirs dans le cadre et éventuellement en dehors de l'exercice de ses fonctions, l'expose à des sanctions disciplinaires sans préjudice le cas échéant, des peines prévues par la législation pénale.

Article 139 :

Les sanctions disciplinaires sont dans l'ordre croissant de gravité :

- l'avertissement ;
- le blâme;
- l'exclusion temporaire des fonctions de quinze jours au maximum ;
- l'exclusion temporaire des fonctions de seize jours au minimum et de trente jours au maximum ;
- l'abaissement d'échelon ;
- la mise à la retraite d'office ;
- la révocation.

Les textes d'organisation des emplois paramilitaires peuvent, au regard des spécificités desdits emplois, prévoir d'autres sanctions disciplinaires.

Article 140:

L'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions de quinze jours au maximum sont des sanctions disciplinaires de premier degré. A ce titre, elles sont prononcées par les supérieurs hiérarchiques immédiats sans consultation du conseil de discipline, dans le respect des dispositions de l'article 25, alinéa 2 de la présente loi.

Le refus de fournir les explications demandées entraîne automatiquement l'application d'une sanction de premier degré, sans préjudice de la poursuite de la procédure disciplinaire normalement engagée.

Article 141 :

L'exclusion temporaire des fonctions de seize jours au minimum et de trente jours au maximum est une sanction disciplinaire de second degré.

L'exclusion temporaire des fonctions de seize jours au minimum et de trente jours au maximum est prononcée par le maire ou le président du conseil régional de la collectivité territoriale dont relève le fonctionnaire, sans consultation du conseil de discipline, dans le respect des dispositions de l'article 25, alinéa 2 de la présente loi.

L'abaissement d'échelon, la mise à la retraite d'office et la révocation sont des sanctions disciplinaires de troisième degré. Elles sont prononcées par le maire ou le président du conseil régional dont relève le fonctionnaire, après consultation du conseil de discipline.

Article 142 :

En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, celui-ci est immédiatement suspendu par le maire ou le président du conseil régional de la collectivité territoriale dont il relève. Le conseil de discipline est saisi de l'affaire sans délai et doit se prononcer dans un délai maximum d'un mois.

Le conseil de discipline peut statuer par défaut, si le fonctionnaire en cause refuse de déférer à ses convocations.

Article 143:

Le fonctionnaire traduit devant le conseil de discipline jouit du droit de se défendre lui-même ou de se faire assister d'un défenseur de son choix.

Il a le droit d'obtenir, aussitôt que l'action disciplinaire est engagée devant le conseil de discipline, la communication intégrale de son dossier individuel ainsi que du dossier de l'affaire.

Article 144:

En cas de poursuites judiciaires pénales engagées contre un fonctionnaire, celui-ci est obligatoirement suspendu de ses fonctions.

Le fonctionnaire ne fera pas l'objet de suspension, lorsqu'il est poursuivi pour contravention de simple police ou pour délit d'imprudence, hormis le cas de délit de fuite concomitant ou de conduite en état d'ivresse.

Lorsque les faits qui lui sont reprochés sont en même temps constitutifs de faute professionnelle, la procédure disciplinaire est suspendue jusqu'à l'intervention de la décision définitive du tribunal.

Article 145 :

Hormis les cas de poursuites judiciaires pour détournement de deniers publics, le fonctionnaire suspendu pour poursuites judiciaires continue de percevoir la moitié de son traitement et la totalité des suppléments pour charges familiales.

Article 146 :

En cas d'acquittement du fonctionnaire poursuivi dans les conditions précisées à l'article 145 ci-dessus, il est replacé en activité avec versement d'une somme équivalant aux retenues opérées sur son traitement et reconstitution éventuelle de sa carrière administrative.

En cas de condamnation à une peine n'entraînant pas son exclusion définitive, le fonctionnaire concerné sera simplement replacé en activité, sans versement des retenues opérées sur son traitement, ni reconstitution de sa carrière administrative.

Article 147 :

Lorsque le fonctionnaire est suspendu conformément aux dispositions de l'article 142 ci-dessus, il conserve pendant la période de suspension la moitié de son traitement et la totalité des suppléments pour charges familiales.

La situation du fonctionnaire suspendu en vue de comparaître devant un conseil de discipline pour faute professionnelle doit être définitivement réglée dans un délai de deux mois à compter du jour où la décision de suspension a pris effet.

Lorsque l'intéressé n'a subi aucune sanction disciplinaire ou lorsqu'à l'expiration du délai prévu à l'alinéa précédent, il n'a pu être statué sur son cas, il est replacé en activité et a droit au versement d'une somme équivalente aux retenues opérées sur son traitement.

Article 148 :

En cas de faute d'une extrême gravité et sous réserve du respect des dispositions de l'article 25, alinéa 2 de la présente loi, le Conseil des ministres peut être saisi de l'affaire par le ministre chargé des collectivités territoriales, sur rapport du maire ou du président du Conseil régional de la collectivité territoriale dont relève le fonctionnaire en cause et statuer sans consultation préalable du conseil de discipline.

Article 149 :

Les décisions de sanctions sont versées au dossier individuel du fonctionnaire ainsi que, le cas échéant, les avis ou recommandations du conseil de discipline et tout document y annexés.

CHAPITRE II : DES RECOMPENSES

Article 150 :

Il peut être adressé ou décerné au fonctionnaire les récompenses suivantes :

- lettre de félicitations et d'encouragement ;
- décoration pour faits de service public.

Article 151:

La lettre de félicitations et d'encouragement ou la décoration pour faits de service public est adressée ou décernée au fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, s'est particulièrement distingué par son dévouement et son engagement professionnel, sa contribution à l'accroissement du rendement du service.

Article 152:

La lettre de félicitations et d'encouragement est adressée par le maire ou le président du conseil régional de la collectivité territoriale dont relève le fonctionnaire, sur proposition des supérieurs hiérarchiques de celui-ci.

La décoration pour faits de service public fait l'objet d'un décret du chef de l'Etat, sur proposition du maire ou du président du conseil régional de la collectivité territoriale dont relève le fonctionnaire. Elle donne droit à une bonification d'un échelon.

TITRE VI : CESSATION DEFINITIVE DES FONCTIONS

Article 153 :

La cessation des fonctions du fonctionnaire résulte :

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

CHAPITRE I : DE L'ADMISSION A LA RETRAITE

Article 154 :

L'admission à la retraite du fonctionnaire intervient d'office à l'initiative de la collectivité territoriale dont il relève ou à la demande de l'intéressé.

Article 155 :

La mise à la retraite d'office du fonctionnaire est prononcée :

- soit à la suite de la limite d'âge ;

- soit pour inaptitude physique dans les conditions prévues par l'article 103 de la présente loi ;

- soit par mesure disciplinaire.

Article 156 :

Le fonctionnaire atteint par la limite d'âge de son emploi est admis à la retraite, sauf cas de réquisition expressément autorisée par le ministre chargé des collectivités territoriales, après avis du conseil consultatif des emplois et agents des collectivités territoriales.

Le régime des limites d'âge est fixé par décret pris en Conseil des ministres.

L'âge du fonctionnaire est calculé en fonction de la pièce d'état civil qu'il a produite au moment de son recrutement.

Article 157 :

Sous réserve des dispositions de l'article 156, alinéa 1 ci-dessus, les services effectués par le fonctionnaire après sa limite d'âge ne donnent droit à aucune rémunération ni n'ouvrent droit à pension.

Le fonctionnaire admis à la retraite pour avoir atteint la limite d'âge de son emploi, a droit à une indemnité de départ à la retraite égale au montant annuel de son salaire soumis à pension.

Article 158 :

Tout fonctionnaire qui compte au moins quinze années de service effectif peut demander son admission à la retraite, avant d'avoir atteint sa limite d'âge. Dans ce cas, il bénéficie d'une pension de retraite dans les conditions fixées par le régime de pension qui lui est applicable. Cette admission à la retraite est subordonnée aux intérêts du service que la collectivité territoriale dont relève l'intéressé apprécie souverainement.

CHAPITRE II : DE LA DEMISSION

Article 159 :

La démission est la cessation définitive des fonctions qui résulte d'une demande expresse du fonctionnaire.

Tout fonctionnaire désireux de démissionner doit, dans un délai de deux mois avant la date présumée de départ, adresser une demande écrite, sous couvert voie hiérarchique, au maire ou au président du conseil régional de la collectivité territoriale dont il relève, exprimant sa volonté sans équivoque de quitter définitivement ladite collectivité territoriale.

Le maire ou le président du conseil régional de la collectivité territoriale dont relève l'intéressé doit faire connaître dans un délai d'un mois, l'acceptation ou le refus de la démission.

L'acceptation de la demande est sanctionnée par un arrêté du maire ou du président du conseil régional de la collectivité territoriale dont relève l'intéressé, fixant la date de prise d'effet de la démission qui devient dès lors irrévocable.

Article 160 :

Le fonctionnaire démissionnaire qui cesse ses fonctions malgré le refus du maire ou du président du conseil régional de la collectivité territoriale dont il relève, avant l'acceptation expresse de sa démission ou avant la date fixée par celui-ci, est licencié pour abandon de poste.

Article 161 :

L'acceptation de la démission du fonctionnaire ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'exercice de l'action disciplinaire, en raison de faits qui n'auraient été révélés à la collectivité territoriale dont il relève, qu'après cette acceptation.

CHAPITRE III : DE LA REVOCATION ET DU LICENCIEMENT

Article 162 :

La révocation est la cessation définitive des fonctions qui résulte de la sanction d'une faute professionnelle du fonctionnaire. Elle est prononcée par arrêté du maire ou du président du conseil régional de la collectivité territoriale dont relève l'intéressé, suivant la procédure disciplinaire définie par la présente loi.

Article 163 :

Le licenciement est la cessation définitive des fonctions prononcée par arrêté du maire ou du président du conseil régional de la collectivité territoriale à l'encontre du fonctionnaire pour l'un des motifs ci-après :

- insuffisance professionnelle ;
- refus de rejoindre le poste assigné ;
- abandon de poste ;
- déchéance de la nationalité burkinabè ;
- pertes de droits civiques ;
- condamnation à une peine d'emprisonnement ferme d'au moins trois mois ou avec sursis d'au moins dix-huit mois ;
- inaptitude physique ou mentale dûment constatée par le conseil de santé.

Le licenciement intervient également dans le cas de suppression d'emploi en vertu de dispositions législatives prévoyant notamment les conditions de préavis et d'indemnisation des intéressés.

Toutefois, ce licenciement ne pourrait être prononcé qu'après épuisement des procédures de reconversion et de redéploiement des fonctionnaires concernés.

En cas de déchéance de la nationalité burkinabè ou de perte des droits civiques, le fonctionnaire perd son droit à pension.

Article 164 :

Le licenciement du fonctionnaire pour abandon de poste ou pour refus de rejoindre le poste assigné est subordonné à la procédure de mise en demeure.

Article 165 :

Lorsque la procédure de mise en demeure a été suivie, le licenciement du fonctionnaire pour refus de rejoindre le poste assigné ou pour abandon de poste est prononcé sans consultation du conseil de discipline.

Dans ce cas, le fonctionnaire conserve son droit à pension mais ne peut, en aucun cas, exercer un autre emploi.

CHAPITRE IV : DU DECES

Article 166:

En cas de décès du fonctionnaire, la collectivité territoriale dont il relevait participe aux frais de transport du corps et d'inhumation, selon des modalités définies par décret pris en Conseil des ministres.

Article 167 :

Les ayants droit du fonctionnaire décédé bénéficient :

- du traitement du mois du décès de l'intéressé ;
- du capital décès de l'intéressé ;
- de la pension de survivant éventuellement ou le cas échéant, du remboursement des retenues pour pension effectuées.

Article 168 :

Le traitement du fonctionnaire décédé est acquis, jusqu'au dernier jour du mois de décès, à ses héritiers ou ayants droit, après déduction le cas échéant, de toutes les retenues dont ce traitement peut être passible.

Article 169 :

Le capital décès est versé aux ayants droit de tout fonctionnaire décédé, se trouvant au moment du décès :

- en activité ;

- en détachement au cas où les statuts de l'organisme de détachement ne le prévoient pas ;

- en disponibilité ;

- sous les drapeaux.

Article 170 :

Le montant du capital décès, ses conditions de paiement et ses modalités de répartition entre les ayants droit du fonctionnaire décédé sont fixés par décret pris en Conseil des ministres.

Le montant du capital décès est exempt de toute taxe et de tout impôt.

Article 171 :

En cas de décès consécutif à un accident survenu par le fait du service, les ayants droit du fonctionnaire décédé bénéficient, en plus du capital décès, d'une rente de survivants dans les conditions fixées par le régime général de pension qui lui est applicable.

TROISIEME PARTIE :

DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I : DU CHAMP D'APPLICATION

Article 172 :

L'agent de collectivité territoriale ci-après désigné « contractuel» au sens de la présente loi est tout agent qui a vocation à occuper :

- les emplois publics permanents, autres que ceux prévus à l'alinéa 1 de l'article 56 de la présente loi ;

- les emplois publics non permanents destinés à la réalisation d'activités extraordinaires ou conjoncturelles des collectivités territoriales.

Article 173 :

Les agents contractuels ne peuvent se prévaloir de la qualité de fonctionnaire quelle que soit la nature de l'emploi occupé et, sauf stipulations contraires, les dispositions relatives aux fonctionnaires ne leur sont pas applicables.

CHAPITRE II : DE LA CLASSIFICATION

Article 174 :

Les emplois susceptibles d'être occupés par les agents contractuels sont répartis en cinq catégories déterminées dans l'ordre décroissant comme suit :

- première catégorie ;
- deuxième catégorie ;
- troisième catégorie ;
- quatrième catégorie ;
- cinquième catégorie.

Article 175 :

Les quatre premières catégories comprennent chacune trois échelles et la dernière catégorie deux échelles, correspondant aux niveaux de qualifications, de titres ou de diplômes exigés des candidats aux emplois de contractuels.

Les échelles des première, deuxième, troisième et quatrième catégories sont désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, et C.

Les échelles de la cinquième catégorie sont désignées par les lettres A et B.

A chaque échelle correspond un salaire de base fixé par décret pris en Conseil des ministres.

TITRE II : RECRUTEMENT

CHAPITRE I : DES CONDITIONS GENERALES

Article 176 :

Les conditions générales d'accès à la qualité d'agent contractuel sont celles prévues par les articles 10 et 11 de la présente loi.

Article 177 :

Les agents contractuels de nationalité burkinabè occupant un emploi permanent peuvent accéder aux emplois de fonctionnaires par voie de concours ou examens professionnels.

Les agents contractuels qui accèdent à un emploi de fonctionnaire par concours ou examens professionnels y sont titularisés sans être astreints au stage probatoire.

Ils sont intégrés dans la nouvelle hiérarchie à la première classe et à l'échelon correspondant à une rémunération brute mensuelle, immédiatement supérieure à leur salaire soumis à retenue pour pension.

Article 178 :

Indépendamment des conditions fixées à l'article 10 de la présente loi, nul ne peut être recruté en qualité d'agent contractuel, s'il ne possède une qualification, un titre ou un diplôme dont le niveau est fixé conformément au tableau de classement joint en annexe 3 de la présente loi.

CHAPITRE II : DU RECRUTEMENT ET DE LA FORMATION DU CONTRAT

Article 179 :

L'engagement individuel d'un agent contractuel s'effectue par décision d'engagement signée du maire ou du président du conseil régional de la collectivité territoriale au compte de laquelle il est engagé.

Article 180 :

La décision d'engagement doit obligatoirement mentionner :

- l'emploi permanent ou non permanent objet de l'engagement ;
- la catégorie et l'échelle de classement.

L'engagement de l'agent contractuel s'effectue à un niveau de salaire correspondant au salaire de base le moins élevé de sa catégorie et de son échelle.

Toutefois, en fonction des besoins et à titre exceptionnel, le maire ou le président du conseil régional de la collectivité territoriale peut engager un agent contractuel à un salaire de base autre que celui prévu à l'alinéa précédent.

Article 181 :

Tout engagement d'un agent contractuel a lieu en principe pour une durée indéterminée.

Les engagements à durée déterminée ne sont envisagés que pour l'exécution de travaux limités dans le temps ou pour pourvoir à un remplacement dont la durée est précisée dans l'acte d'engagement.

Lorsque la durée des travaux ou celle du remplacement dépasse le temps prévu dans l'acte d'engagement, une nouvelle décision doit être prise. A défaut, si l'agent contractuel continue ses services au-delà de la durée prévue, son engagement devient un engagement à durée indéterminée.

Article 182 :

L'engagement de l'agent contractuel est subordonné à la présentation préalable des pièces nécessaires à la constitution d'un dossier administratif et dont la liste est précisée dans l'avis de recrutement.

Article 183:

L'engagement définitif de l'agent contractuel est obligatoirement précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée ainsi qu'il suit :

- 1ère catégorie : 3 mois ;
- 2ème catégorie : 2 mois ;
- 3ème, 4ème et 5ème catégorie : 1 mois.

La durée de l'essai est de huit jours pour le personnel payé à l'heure ou à la journée.

Article 184 :

Durant la période d'essai, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat de travail à tout moment, sans préavis ni indemnité.

La période d'essai peut être prorogée d'une durée égale en cas d'essai non satisfaisant. A l'expiration de cette seconde période et si aucune des parties n'a manifesté son intention de mettre fin au contrat dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, l'engagement devient définitif de plein droit.

Article 185 :

Au cours de la période d'essai, toute absence de plus de cinq jours ouvrables pour cas de maladie ou d'accident, dûment constaté est suspensive de la durée de la dite période.

Article 186 :

Le licenciement de l'agent contractuel en période d'essai peut être prononcé pour :

- insuffisance professionnelle ;
- inaptitude physique et / ou mentale dûment constatée ;
- faits antérieurs qui, s'ils avaient été connus, auraient fait obstacle au recrutement.

Article 187 :

Lorsque la collectivité territoriale se propose d'engager définitivement l'agent contractuel à des conditions autres que celles stipulées pour la période d'essai, elle doit, avant l'échéance de cette période, lui faire connaître par un projet d'avenant à son contrat, le classement, la rémunération proposée ainsi que les autres avantages éventuels.

L'agent fera connaître à la collectivité territoriale, s'il accepte ou refuse les conditions proposées. En cas de refus, il est fait application des dispositions de l'article 184, alinéa 1 de la présente loi.

TITRE III : DEVOIRS ET DROITS

Article 188 :

Outre les obligations générales qui incombent à tout agent, les agents contractuels sont et demeurent soumis aux obligations liées à l'emploi qu'ils occupent.

Article 189 :

Les agents contractuels ont droit à une rémunération comprenant le salaire soumis à retenue pour pension et tout autre avantage pécuniaire lié à leur emploi.

Le salaire soumis à retenue pour pension comprend le salaire de base et les primes d'ancienneté et de rendement.

Les agents contractuels perçoivent le salaire afférent aux catégories et échelles dans lesquelles ils sont classés.

Le barème des salaires afférents à chaque échelle des catégories prévues à l'article 175 de la présente loi est fixé par décret pris en Conseil des ministres.

TITRE IV : EVALUATION, PRIMES, FORMATION PROFESSIONNELLE ET PROMOTION HIERARCHIQUE

CHAPITRE I : DE L'EVALUATION ET DES PRIMES

Article 190 :

Sauf dérogation prévue par arrêté conjoint des ministres en charge des collectivités territoriales et de la fonction publique, les agents des collectivités territoriales sous le régime de contrat à durée indéterminée doivent faire l'objet, chaque année, d'une évaluation exprimant leur rendement dans le service.

Le pouvoir d'évaluation appartient au supérieur hiérarchique immédiat de l'agent contractuel des collectivités territoriales qui l'exerce sur la base soit d'une lettre de mission, soit d'une fiche d'indication des attentes.

Les résultats attendus et ceux atteints par l'agent concerné ainsi que les observations du supérieur hiérarchique immédiat font l'objet d'un entretien d'évaluation avec cet agent.

A l'issue de l'entretien d'évaluation, une note chiffrée est arrêtée, suivant une cotation de un à dix et communiquée à l'agent concerné.

La note chiffrée peut être contestée par toute personne ayant intérêt à agir. La contestation est adressée au maire ou au président du conseil régional de la collectivité territoriale dont relève l'agent qui statue, après avis du comité technique paritaire.

Toute évaluation jugée complaisante ou abusive expose le notateur à des sanctions disciplinaires.

Article 191:

Sont assimilées à des périodes de services effectifs, comptant pour l'octroi de la prime d'ancienneté, les périodes suivantes :

- la durée du congé administratif ;
- la durée du congé de maternité ;
- la durée du congé pour maladie professionnelle ou accident de travail ;
- toute autre position considérée comme période d'activité.

Article 192 :

Les agents sous le régime de contrat à durée indéterminée bénéficient tous les deux ans d'une prime d'ancienneté, à condition d'obtenir une moyenne de notes, calculée sur la même période, qui soit au moins égale à 6 sur 10.

Le taux de la prime d'ancienneté est fixé par décret pris en Conseil des ministres, sur rapport du ministre chargé des collectivités territoriales.

La prime d'ancienneté est calculée par l'application du taux déterminé au salaire de base de l'agent contractuel.

Article 193 :

Une prime de rendement est octroyée aux agents contractuels ayant obtenu cinq notes successives, dont la moyenne est égale ou supérieure à 8 sur 10.

La prime de rendement est calculée en fonction de taux applicables au salaire de base de la catégorie et de l'échelle de classement et fixés comme suit :

- 5% pour une première prime ;
- 10% pour une deuxième prime ;
- 20% pour une troisième prime ;
- 30% pour une quatrième prime ;
- 50% pour une cinquième et dernière prime.

Les primes de rendement font l'objet de décisions du maire ou du président du conseil régional de la collectivité territoriale dont relève l'agent contractuel.

Article 194:

Les modalités de rémunération des agents sous le régime du contrat à durée déterminée sont précisées dans leur décision d'engagement.

CHAPITRE II : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA PROMOTION HIERARCHIQUE

Article 195 :

La collectivité territoriale doit accorder toutes facilités et aides aux agents contractuels pour leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle ou d'approfondir leur formation professionnelle.

Ils peuvent prétendre aux stages de formation, de spécialisation et de perfectionnement tels que prévus par les articles 86 et suivants de la présente loi.

Article 196 :

Les agents contractuels pourront, dans les conditions fixées par décret pris en Conseil des ministres, prendre part aux concours et examens professionnels ouverts en vue de pourvoir aux emplois de niveau supérieur.

Les agents contractuels qui accèdent à un nouvel emploi de contractuel par voie de concours ou par examens professionnels sont placés à un niveau de rémunération immédiatement supérieur à leur salaire soumis à retenue pour pension.

TITRE V : EXECUTION DU CONTRAT

Article 197 :

Les agents contractuels reçoivent, dès leur recrutement, une affectation prononcée par le maire ou le président du conseil régional de la collectivité territoriale dont ils relèvent.

Cette affectation a lieu de façon discrétionnaire et peut être modifiée à tout moment pour nécessité de service.

Article 198 :

Le refus de rejoindre son poste d'affectation ou de réaffectation est une cause de rupture du contrat imputable à l'agent.

Toutefois, si le lieu d'affectation ou de réaffectation ou si le poste assigné avaient été convenus d'accord parties, la collectivité territoriale est tenue, lorsqu'elle souhaite le modifier, d'en informer l'agent par écrit.

En cas de désaccord, la rupture du contrat de travail est imputable à la collectivité territoriale.

Article 199 :

Les agents contractuels sont tenus au respect des heures légales de travail en vigueur dans les administrations publiques.

Article 200 :

Pour les nécessités de service, la collectivité territoriale peut, à tout moment, modifier la décision d'engagement.

Article 201 :

Tout projet de modification de la décision d'engagement par la collectivité territoriale doit, au préalable, faire l'objet d'une notification.

L'agent contractuel dispose, pour compter de la date de cette notification, d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation ou son refus de la modification proposée.

En cas d'acceptation, la modification prend effet à compter de la date de ladite acceptation.

En cas de refus, la rupture du contrat est imputable à la collectivité territoriale si la modification proposée entraîne pour l'agent une diminution des avantages de carrière par rapport à ceux attachés à l'emploi qu'il occupait. Dans le cas contraire, la rupture est considérée comme résultant de l'initiative de l'agent. Celui-ci est alors considéré comme démissionnaire.

TITRE VI : SUSPENSION DU CONTRAT

Article 202 :

Le contrat de travail peut être suspendu pour :

- accident de travail ou maladie professionnelle ;
- accident ou maladie non imputable au service ;
- obligations militaires ;

- mandat politique ou syndical ;
- convenances personnelles ;
- tout autre cas prévu par la législation du travail.

Article 203 :

La suspension pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle est prononcée conformément à la législation du travail.

L'agent dont le contrat a été suspendu pour accident de travail ou maladie professionnelle conserve ses droits aux primes d'ancienneté et à la rémunération.

Article 204 :

Dans la limite de douze mois, les absences pour incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable au service ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une cause de suspension de contrat de travail.

Article 205 :

En cas d'accident ou de maladie non imputable au service, l'agent contractuel est tenu d'en informer la collectivité territoriale qui l'emploie et, sauf cas de force majeure, de produire dans les quarante-huit heures suivant la cessation de service, un certificat établi par une autorité médicale compétente, constatant l'incapacité de travail et précisant la durée probable de ladite incapacité.

Article 206 :

L'agent dont le contrat a été suspendu dans les conditions prévues à l'article 205 de la présente loi, reçoit de la collectivité territoriale qui l'emploie une indemnité déterminée comme suit :

1) salaire entier pendant une période égale à la durée du préavis pour les agents ayant une ancienneté inférieure ou égale à deux ans ;

2) pour les agents ayant une ancienneté supérieure à deux ans et au plus égale à cinq ans à la date de cessation de service :

    * salaire entier pendant une période égale à la durée du préavis ;
    * demi-salaire pour le mois suivant la période de plein salaire.

3) pour les agents ayant une ancienneté supérieure à cinq ans à la date de la cessation de service :

   * salaire entier pendant une période égale à la durée du préavis ;

   * demi-salaire pendant une période de trois mois suivant la période de plein salaire.

Article 207 :

Le contrat de travail de l'agent contractuel appelé sous les drapeaux est suspendu pendant la durée de son service militaire ou des périodes obligatoires d'instructions militaires auxquelles il est astreint, dans les conditions prévues par la législation du travail en vigueur.

Article 208 :

Le contrat d'un agent contractuel élu pour l'exercice d'un mandat politique à temps plein est suspendu d'office pour une durée égale à celle du mandat sauf dispositions contraires du code électoral.

Tout agent contractuel élu pour un mandat syndical peut demander la suspension de son contrat pour la durée de son mandat.

Dans un délai de deux mois avant l'expiration de la suspension de contrat prévus aux alinéas précédents, l'agent contractuel doit faire connaître à la collectivité territoriale qui l'emploie, s'il en sollicite ou non le renouvellement.

Article 209 :

Tout agent contractuel peut demander la suspension de son contrat pour convenances personnelles. La suspension ne peut excéder deux ans, mais est renouvelable jusqu'à concurrence d'une durée de quatre ans au maximum.

Deux mois avant l'expiration de cette suspension de contrat, l'agent doit informer la collectivité territoriale qui l'emploie, de son désir de prolonger ou non ladite suspension.

Si, à l'expiration de la suspension, l'agent n'a pas manifesté son désir de reprendre le service, il est considéré comme démissionnaire.

Toutefois, au lieu de la suspension du contrat, l'agent contractuel peut bénéficier d'un détachement, lorsqu'il est :

- élu pour exercer un mandat public national ou international ;
- nommé pour exercer une fonction publique internationale sur un poste statutaire ;
- engagé par une société privée concessionnaire d'un service public ;
- nommé pour exercer une fonction publique nationale auprès d'un établissement public de l'Etat, d'une société d'Etat, d'une société d'économie mixte, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public d'une collectivité territoriale autre que celle qui l'emploie.

Dans ces cas, il est soumis au même régime que le fonctionnaire en position de détachement.

TITRE VII : RUPTURE DU CONTRAT

Article 210 :

La rupture du contrat de travail intervient à la suite de la démission, de la révocation, du licenciement, de la mise à la retraite ou du décès de l'agent contractuel.

CHAPITRE I : DE LA DEMISSION

Article 211 :

La démission est la rupture du contrat à l'initiative de l'agent contractuel. A cet effet il doit adresser, sous couvert de la voie hiérarchique, une demande écrite au maire ou au président du conseil régional de la collectivité territoriale qui l'a recruté, exprimant sans équivoque sa volonté de quitter définitivement son emploi.

La démission a lieu dans le respect des mêmes conditions de préavis prévues par la présente loi.

CHAPITRE II : DE LA REVOCATION ET DU LICENCIEMENT

Article 212:

La révocation est la rupture du contrat qui résulte de la sanction d'une faute professionnelle commise par l'agent contractuel.

Elle est prononcée par arrêté du maire ou du président du conseil régional de la collectivité territoriale dont relève l'intéressé, suivant la procédure disciplinaire définie par la présente loi.

Article 213 :

Le licenciement est la rupture du contrat à l'initiative de la collectivité territoriale qui a engagé l'agent contractuel.

Le licenciement peut être prononcé :

1) avec préavis ou indemnité compensatrice et indemnité de licenciement :

   - à l'encontre de l'agent incapable de reprendre le service à l'expiration du délai d'absence pour incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable au service, prévu à l'article 205 ci- dessus ;

   - pour inaptitude physique ou mentale dûment constatée par le conseil de santé ;

   - pour insuffisance professionnelle ;

   - en cas de suppression d'emploi résultant d'une réduction d'activité ou d'une réorganisation des services, en vertu des dispositions législatives prévoyant notamment, les conditions de préavis et d'indemnisation des intéressés. Toutefois, le licenciement ne pourrait être prononcé, qu'après épuisement des procédures de reconversion et de redéploiement des agents concernés.

2) sans préavis ni indemnité pour :

   - déchéance de la nationalité burkinabè ;

   - perte des droits civiques ;

- condamnation à une peine d'emprisonnement ferme d'au moins trois mois ou avec sursis d'au moins dix-huit mois ;

- refus de rejoindre le poste assigné ou abandon de poste.

En cas de déchéance de la nationalité burkinabè ou de perte des droits civiques, l'agent contractuel perd son droit à pension, mais bénéficie du remboursement de ses retenues pour pension.

Article 214 :

L'indemnité de licenciement prévue à l'article précédent est calculée par application de taux au salaire global mensuel moyen des six mois d'activité qui ont précédé la date du licenciement.

Le pourcentage de l'indemnité de licenciement est fixé ainsi qu'il suit :

- 25% pour les cinq premières années ;
- 30% pour la période allant de la sixième à la dixième année incluse ;
- 40% pour la période s'étalant au-delà de la dixième année.

Article 215 :

Le licenciement pour abandon de poste ou pour refus de rejoindre le poste assigné est subordonné à une procédure de mise en demeure.

Article 216 :

Lorsque la procédure de mise en demeure a été suivie, le licenciement pour refus de rejoindre le poste assigné ou pour abandon de poste est prononcé sans consultation du conseil de discipline.

Dans ce cas l'agent contractuel conserve son droit à pension mais ne peut, en aucun cas exercer un autre emploi public.

CHAPITRE III : DU PREAVIS

Article 217 :

La durée minimum de préavis pour chaque catégorie d'agent est fixée ainsi qu'il suit :

- 1ère catégorie : 3 mois ;
- 2ème catégorie : 2 mois ;
- 3ème, 4ème et 5ème catégories : 1 mois.

Article 218 :

Le délai de préavis court à compter de la date de notification de l'intention de la rupture du contrat par la partie qui en a pris l'initiative.

Durant la période de préavis et si l'initiative de la rupture du contrat émane de la collectivité territoriale, l'agent contractuel concerné est autorisé à s'absenter, soit deux jours par semaine, soit deux heures par jour pour la recherche d'un nouvel emploi ; le choix de l'une ou l'autre alternative est décidé d' accord parties.

Ces jours ou heures de liberté pourront être bloqués à la fin de la période de préavis si l'agent contractuel en fait la demande.

Si à la demande de la collectivité territoriale, l'agent est amené à renoncer à tout ou partie de ces autorisations d'absence, il percevra en compensation une indemnité compensatrice.

Article 219 :

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice égale au montant du traitement et des avantages dont aurait bénéficié l'agent contractuel durant le délai de préavis.

Toutefois, si l'agent concerné trouve un nouvel emploi avant la fin de la période de préavis, il peut immédiatement cesser définitivement service sans être redevable de l'indemnité compensatrice visée à l'alinéa précédent, sous réserve d'informer la collectivité territoriale avant son départ définitif.

Article 220 :

En cas de rupture du contrat de travail pour toute autre cause que la démission, le décès, le licenciement ou la révocation, l'agent contractuel ou ses ayants droit bénéficient, en plus du préavis ou de l'indemnité compensatrice prévus aux articles 217, 218 et 219 de la présente loi, d'une indemnité de fin d'engagement déterminée, pour chaque année de service, par un pourcentage fixé comme suit et appliqué au salaire de base :

- de la 1ère année révolue à la cinquième année révolue : 25% ;
- de la sixième à la dixième année révolue : 30% ;
- au-delà de la dixième année : 40%.

CHAPITRE IV : DE LA MISE A LA RETRAITE

Article 221 :

L'agent contractuel atteint par la limite d'âge pour l'admission à la retraite est d'office mis à la retraite et admis à faire valoir ses droits à pension dans les conditions prévues par le régime de pension qui lui est applicable.

CHAPITRE V : DU DECES

Article 222 :

En cas de décès de l'agent contractuel, la collectivité territoriale qui l'employait participe aux frais de transport du corps et d'inhumation selon des modalités déterminées par décret pris en Conseil des ministres.

Le salaire de présence et toutes les sommes exigibles en vertu des textes en vigueur reviennent de plein droit aux ayants droit de cet agent.

TITRE VIII : REGIME DISCIPLINAIRE ET RECOMPENSES

CHAPITRE I : DU REGIME DISCIPLINAIRE

Article 223 :

Les sanctions disciplinaires applicables aux agents contractuels sont, dans l'ordre croissant de gravité :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire des fonctions de quinze jours au maximum ;
- la révocation.

Article 224 :

Les supérieurs hiérarchiques immédiats des agents contractuels mis en cause sont habilités à prononcer les sanctions d'avertissement, de blâme et d'exclusion temporaire des fonctions de quinze jours maximum, après que l'intéressé ait été dûment invité à présenter des explications écrites.

La révocation est prononcée par arrêté du maire ou du président du conseil régional de la collectivité territoriale qui a engagé l'agent concerné, après avis du conseil de discipline.

Article 225 :

La procédure disciplinaire prévue au présent titre est indépendante des poursuites judiciaires qui peuvent être exercées contre l'agent contractuel mis en cause.

Hormis les cas de poursuite judiciaire pour détournement de deniers publics, l'agent contractuel suspendu pour poursuite judiciaire continue de percevoir la moitié de son traitement et la totalité des suppléments pour charges familiales.

CHAPITRE II : DES RECOMPENSES

Article 226 :

Il peut être accordé aux agents contractuels les récompenses suivantes :

- lettre de félicitations et d'encouragements ;
- décoration pour faits de service public.

Article 227 :

La lettre de félicitations et d'encouragements ou la décoration sont adressées ou décernées à l'agent contractuel qui, dans l'exercice de ses fonctions, s'est particulièrement distingué par son dévouement et son engagement professionnels, sa contribution à l'accroissement du rendement du service.

La lettre de félicitations et d'encouragements est adressée à l'agent contractuel par le maire ou le président du conseil régional qui l'emploie, sur proposition des supérieurs hiérarchiques.

Article 228 :

La décoration pour faits de service public fait l'objet d'un décret du chef de l'Etat, sur proposition du maire ou du président du conseil régional de la collectivité territoriale dont relève l'agent. Elle donne droit à l'octroi d'une prime de rendement de 10%.

QUATRIEME PARTIE : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

TITRE I : TRANSFERT DES COMPETENCES ET DES RESSOURCES

Article 229 :

Les emplois des domaines transférés aux collectivités territoriales dans le cadre du processus de décentralisation sont régis par les dispositions de la présente loi.

Article 230 :

Les personnels recrutés par les collectivités territoriales avant le transfert des compétences et des ressources et régis soit par la loi n° 047/96/ADP du 21 novembre 1996, soit par les dispositions du code du travail ou des conventions collectives ainsi que les personnels des collectivités territoriales recrutés au titre des besoins nouveaux sont désormais régis par les seules dispositions de la présente loi.

TITRE II : DISPOSITIONS TRANSITOIRES APPLICABLES AUX AGENTS PERMANENTS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Article 231:

Les agents permanents des collectivités territoriales en activité, en disponibilité ou en détachement, à la date d'entrée en vigueur de la présente loi sont, en fonction de leurs diplômes, titres ou qualifications professionnels, pris en compte pour leur classification dans la loi n° 047/96/ADP du 21 novembre 1996 portant statut général des agents des collectivités territoriales ou dans

les statuts particuliers précédemment en vigueur, reversés dans les catégories et échelles prévues à l'annexe 1 ci-jointe.

Ceux de catégorie E à la date d'entrée en vigueur de la présente loi sont soumis à ces dispositions et reversés conformément à l'annexe 2 ci-jointe. Il est fait application à cet effet, d'un échelonnement indiciaire de 18, 13 et 9 échelons respectivement pour les première, deuxième et troisième classes.

Article 232 :

Les agents des collectivités territoriales recrutés en application de la présente loi sont affiliés au régime général de la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires (CARFO).

En vue de permettre aux agents des collectivités territoriales qui ont cotisé à l'un et l'autre régime, de bénéficier du cumul de leurs années de service au titre de la pension de retraite, il est institué une coordination entre les régimes de pensions suivants :

- le régime de pension des agents communaux du Burkina Faso régi par l'ordonnance n°75-057/PRES/IS/DGI du 9 décembre 1975 fixant le régime et son modificatif n°81-0029/PRES/CMRPN/IS/DGI du 27 août 1981 ;

- le régime de pension régi par le code de sécurité sociale.

Les modalités d'application de cette coordination sont précisées par décret pris en Conseil des ministres.

Article 233 :

Chacun des agents des collectivités territoriales visés à l'article 231 de la présente loi est reversé dans la catégorie et l'échelle correspondant à ses diplômes, titres ou qualifications professionnels et placé à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui déjà atteint, avec conservation de l'ancienneté acquise dans sa dernière situation éventuellement régularisée.

L'ancienneté conservée après le reversement sera prise en compte pour le prochain avancement d'échelon.

Article 234 :

L'agent permanent des collectivités territoriales, ayant atteint avant le reversement un indice au moins égal au dernier indice de la première classe de ses nouvelles catégories et échelles est reversé dans la deuxième classe à un indice égal ou immédiatement supérieur, sans conservation de l'ancienneté.

Article 235 :

L'ancienneté de service totalisée à la date d'entrée en vigueur de la présente loi est valable pour l'avancement de classe.

Les agents permanents des collectivités territoriales en activité, qui justifient de deux années d'ancienneté au dernier échelon de leur classe avant l'entrée en vigueur du nouveau système d'évaluation, bénéficient d'un avancement de classe.

A compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau système d'évaluation, bénéficie d'un avancement de classe, l'agent permanent en activité ou en détachement :

- qui justifie de deux années d'ancienneté au dernier échelon de sa classe avant d'avoir été évalué ;

- qui justifie d'une note au moins égale à 8 sur 10 et de deux années d'ancienneté au dernier échelon de sa classe ;

- qui remplit les conditions d'ancienneté pour l'avancement de classe et qui justifie d'une moyenne de note de 8 sur 10 au moins, calculée sur les notes obtenues depuis l'entrée en vigueur du nouveau système d'évaluation.

De la date de promulgation de la présente loi à la date d'entrée en vigueur du nouveau système d'évaluation, les agents permanents des collectivités territoriales en activité ou en détachement, qui justifient d'une ancienneté de deux ans depuis le dernier avancement bénéficient d'un avancement d'échelon.

Article 236 :

Les agents permanents des collectivités territoriales en détachement qui remplissent les conditions prévues à l'article 114 alinéa 2 disposent d'un délai d'un an, pour compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, pour faire leur option.

Article 237 :

Les agents des collectivités territoriales en disponibilité ou sous les drapeaux qui reprennent service après l'entrée en vigueur de la présente loi sont reversés conformément aux dispositions du présent titre.

Article 238 :

Les agents permanents des collectivités territoriales élèves qui achèvent leur formation professionnelle à la date d'entrée en vigueur de la présente loi sont reclassés conformément aux dispositions de ladite loi. Ils sont intégrés en qualité de fonctionnaire, conformément à la classification catégorielle jointe en annexe 1.

Article 239 :

Pour les renouvellements éventuels des positions administratives accordées conformément à loi n° 047/96/ADP du 21 novembre 1996 portant statut général des agents des collectivités territoriales, il sera fait application des dispositions de la présente loi.

Article 240 :

Les agents permanents des collectivités territoriales en activité à la date d'entrée en vigueur de la présente loi peuvent opter, soit pour un départ volontaire des emplois des collectivités territoriales, contre une indemnisation dont les modalités sont fixées par décret pris en Conseil des ministres, soit pour le statut de contractuel, soit pour le statut de fonctionnaire.

Cette faculté, qui est ouverte pour une période de deux ans, peut être exercée dès l'entrée en vigueur de ladite loi.

TITRE III : DISPOSITIONS TRANSITOIRES APPLICABLES AUX AGENTS TEMPORAIRES OU NON PERMANENTS DES COLLECTIVITES TERRITOIRIALES

Article 241:

Les dispositions de la présente loi relatives aux agents contractuels s'appliquent de plein droit aux agents non régis par les dispositions de la loi n° 047/96/ADP du 21 novembre 1996 portant statut général des agents des collectivités territoriales et recrutés sur les budgets des collectivités territoriales, pour un emploi temporaire ou non permanent, en activité, en disponibilité ou en détachement à la date de son entrée en vigueur.

Les intéressés seront reversés dans les catégories et échelles prévues à l'annexe 3 de la présente loi, en fonction de leurs diplômes, titres et qualifications professionnels avec application du taux de primes d'ancienneté leur permettant d'être à un niveau de salaire brut égal ou immédiatement supérieur à celui précédemment atteint.

Article 242 :

Les agents recrutés sur les budgets locaux pour un emploi temporaire ou non permanent, en position de disponibilité ou sous les drapeaux, qui reprennent service après l'entrée en vigueur de la présente loi seront reversés conformément aux dispositions du présent titre.

TITRE IV : DISPOSITIONS FINALES

Article 243 :

Les agents permanents des collectivités territoriales ainsi que les agents des collectivités territoriales recrutés pour un emploi temporaire ou non permanent, en activité à la date d'entrée en vigueur de la présente loi et qui le désirent, peuvent, dans un délai de deux ans à compter de cette date, opter, pour un départ volontaire contre une indemnisation dont les modalités sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Article 244 :

Le ministère en charge des collectivités territoriales dispose d'un délai de deux ans pour compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi pour faire adopter ses différents textes d'application.

Article 245 :

La date d'entrée en vigueur du système d'évaluation des fonctionnaires et des agents contractuels des collectivités territoriales prévue par les articles 78, 79, et 190 de la présente loi est fixée par arrêté conjoint des ministres en charge des collectivités territoriales, des finances et du budget et de la fonction publique.

Article 246 :

La présente loi qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ainsi fait et délibéré en séance publique
à Ouagadougou, le 05 décembre 2006.

Le Président

Roch Marc Christian KABORE

Le Secrétaire de séance

Etienne Beli GUE

ANNEXE 1 :

TABLEAU DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE FONCTIONNAIRES

CATEGORIE	ECHELLE	CONDITIONS DE CLASSIFICATION
A	1	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui du doctorat, du diplôme d'études approfondies (DEA), du diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) ou de tout autre diplôme reconnu équivalent, Bac + 5 ans.
	2	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui de la Maîtrise de l'enseignement supérieur ou des Diplômes professionnels reconnus équivalents, Bac + 4 ans.
	3	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui de la Licence de l'enseignement supérieur ou des Diplômes professionnels reconnus équivalents, Bac + 3 ans.
B	1	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui du DEUG, du DUT, du BTS ou des Diplômes professionnels reconnus équivalents, Bac + 2 ans.
	2	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui du Baccalauréat Technique, du Brevet de Technicien ou des Diplômes professionnels reconnus équivalents, Bac + 1 an.
	3	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui du Baccalauréat de l'enseignement secondaire ou des diplômes professionnels reconnus équivalents.
C	1	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui du BEPC et d'un diplôme professionnel exigeant deux années de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent.

CATEGORIE	ECHELLE	CONDITIONS DE CLASSIFICATION
C	2	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui du BEPC et d'un Diplôme professionnel exigeant une année de formation, du CAP d'Etat ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
	3	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui du BEPC ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
D	1	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui du CEP et d'un Diplôme professionnel exigeant deux années de formation, ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
	2	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui du CEP et d'un Diplôme professionnel exigeant une année de formation, ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
	3	Emplois des fonctionnaires pour lesquels le niveau de recrutement est celui du CEP ou tout autre diplôme reconnu équivalent.

ANNEXE 2 :

TABLEAU DE CLASSIFICATION TRANSITOIRE DES AGENTS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES DE CATEGORIE E

CATEGORIE	ECHELLE	CONDITIONS DE CLASSIFICATION
E	1	Manœuvre, ouvrier ou employé qualifié exécutant des tâches nécessitant une formation et comportant des responsabilités.
	2	Manœuvre, ouvrier ou employé qualifié exécutant des tâches nécessitant une spécialisation acquise en moins de six mois.
	3	Manœuvre, ouvrier sans qualification professionnelle.

ANNEXE 3 :

TABLEAU DE CLASSIFICATION CATEGORIELLE DES EMPLOIS DES AGENTS CONTRACTUELS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

CATEGORIES	ECHELLE	CONDITIONS DE CLASSIFICATION
1ère catégorie	A	Emplois de contractuel pour lesquels le niveau de recrutement est celui du Doctorat, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur de conception, BAC + Diplôme professionnel exigeant au moins cinq ans de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
	B	Emplois de contractuel pour lesquels le niveau de recrutement est celui de la Maîtrise, BAC + Diplôme professionnel exigeant au moins quatre ans de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
	C	Emplois de contractuel pour lesquels le niveau de recrutement est celui de la Licence, Diplôme d'ingénieur des travaux ou des techniques, BAC + Diplôme professionnel exigeant au moins trois ans de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
2ème catégorie	A	Emplois de contractuel pour lesquels le niveau de recrutement est celui du DEUG, du DUT, du BTS, BAC + Diplôme professionnel exigeant au moins deux ans de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
	B	Emplois de contractuel pour lesquels le niveau de recrutement est celui du Baccalauréat Technique, du Brevet de Technicien, BAC + Diplôme professionnel exigeant au moins une année de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
	C	Emplois de contractuel pour lesquels le niveau de recrutement est celui du Baccalauréat de l'enseignement secondaire, BEP, BEPC + Diplôme professionnel exigeant au moins trois ans de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
	A	Emplois de contractuel pour lesquels le niveau de recrutement est celui du BEPC + Diplôme professionnel exigeant au moins deux ans de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent.

CATEGORIES	ECHELLE	CONDITIONS DE CLASSIFICATION
3ème catégorie	**B**	Emplois de contractuel pour lesquels le niveau de recrutement est celui du BEPC + Diplôme professionnel exigeant au moins une année de formation, du CAP d'Etat ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
	C	Emplois de contractuel pour lesquels le niveau de recrutement est celui du BEPC ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
4ème catégorie	**A**	Emplois de contractuel pour lesquels le niveau de recrutement est celui du CEP + Diplôme professionnel exigeant au moins deux ans de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
	B	Emplois de contractuel pour lesquels le niveau de recrutement est celui du CEP + Diplôme professionnel exigeant au moins une année de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
	C	Emplois de contractuel pour lesquels le niveau de recrutement est celui du CEP ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
5ème catégorie :	**A**	Emplois d'exécution comportant des tâches qui nécessitent une qualification professionnelle.
	B	Emplois d'exécution comportant des tâches qui ne nécessitent aucune qualification professionnelle.