BURKINA FASO

UNITE-PROGRES-JUSTICE

ASSEMBLEE NATIONALE

IVE REPUBLIQUE

TROISIEME LEGISLATURE

ASSEMBLEE NATIONALE * BURKINA FASO * Archives

LOI N° 019-2005/AN

PORTANT MODIFICATION DE LA LOI N° 013/98/AN DU 28 AVRIL 1998 PORTANT REGIME JURIDIQUE APPLICABLE AUX EMPLOIS ET AUX AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE.

L'ASSEMBLEE NATIONALE

Vu la Constitution ;

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

a délibéré en sa séance du 18 mai 2005
et adopté la loi dont la teneur suit :

Article 1 :

La loi n° 013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique est modifiée ainsi qu'il suit :

PREMIÈRE PARTIE :

PRINCIPES FONDAMENTAUX DE GESTION DES EMPLOIS ET DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE II : TYPOLOGIE DES EMPLOIS ET DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Section I : Des emplois de la fonction publique

Au lieu de :

Article 3 :

Les emplois permanents sont ceux indispensables à l'accomplissement des missions fondamentales dévolues aux administrations centrales et déconcentrées de l'Etat. Ils sont constitués des emplois :

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

Lire :

Article 3 :

Les emplois permanents sont ceux indispensables à l'accomplissement des missions essentielles et secondaires dévolues aux administrations centrales et déconcentrées de l'Etat et aux institutions publiques. Ils sont constitués des emplois :

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

Au lieu de :

Article 4 :

Les emplois permanents sont prévus dans un tableau prévisionnel qui détermine le nombre et la qualité des emplois nécessaires à la réalisation des missions de chaque administration ou institution concernée par la présente loi, ainsi que l'évolution des effectifs à moyen terme.

Le tableau prévisionnel des effectifs prévu à l'alinéa ci-dessus, est proposé par les ministres ou présidents d'institutions et autorisé par décret pris en Conseil des ministres après avis des ministres chargés de la Fonction Publique et du Budget.

Lire :

Article 4:

Les emplois permanents sont prévus dans un tableau prévisionnel qui détermine le nombre et la qualité des emplois nécessaires à la réalisation des missions essentielles et secondaires de chaque administration centrale et déconcentrée de l'Etat et de chaque institution publique concernées par la présente loi, ainsi que l'évolution des effectifs à moyen terme.

Le tableau prévisionnel des effectifs prévu à l'alinéa ci-dessus, est proposé par les ministres ou présidents d'institutions et autorisé par décret pris en Conseil des ministres après avis des ministres chargés de la fonction publique et du budget.

Au lieu de :

Article 6 :

Les emplois non permanents sont ceux destinés à la réalisation d'activités extraordinaires ou conjoncturelles des administrations ou institutions publiques.

Lire :

Article 6 :

Les emplois non permanents sont ceux destinés à la réalisation d'activités extraordinaires ou conjoncturelles des administrations centrales et déconcentrées de l'Etat et des institutions publiques.

Section II : Des agents de la fonction publique

Au lieu de :

Article 7 :

Les agents de la Fonction Publique sont l'ensemble des personnes physiques recrutées pour assurer, à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public au sein des services centraux ou déconcentrés des administrations et institutions publiques.

Lire :

Article 7 :

Les agents de la fonction publique 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 administrations centrales et déconcentrées de l'Etat et des institutions publiques.

Les affectations des agents de la fonction publique sont prononcées par l'autorité publique compétente en fonction des besoins du service.

Les conditions et modalités d'affectation des agents de la fonction publique sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.

TITRE II : L'ACCES AUX EMPLOIS PUBLICS

Au lieu de :

Article 9 :

L'accès aux emplois de la Fonction Publique est ouvert à égalité de droit, sans distinction aucune, à tous les burkinabè remplissant les conditions requises pour chaque emploi postulé, sous réserve des sujétions propres à certains emplois définis par décret.

Lire :

Article 9 :

L'accès aux emplois de la fonction publique est ouvert à égalité de droit, sans distinction aucune, à tout Burkinabè remplissant les conditions requises pour chaque emploi postulé.

Au lieu de :

Article 10 :

Nul ne peut postuler un emploi de la Fonction Publique :

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 au regard des textes sur le service militaire ou toutes autres obligations civiques assimilées ;

d) s'il ne remplit les conditions d'aptitudes physiques et mentales exigées pour l'exercice de l'emploi ;

e) s'il n'est âgé de dix huit (18) ans au moins et de trente cinq (35) ans au plus ;

f) s'il a fait l'objet d'une condamnation à une peine d'emprisonnement ferme de trois (3) mois au moins ou avec sursis de dix huit (18) mois au moins.

Lire :

Article 10 :

Nul ne peut postuler à un emploi de la fonction publique :

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 au regard des textes sur le service militaire ou toutes autres obligations civiques assimilées ;

d) s'il ne remplit les conditions d'aptitudes physiques et mentales 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 ;

f) 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.

Au lieu de :

Article 11 :

Nonobstant les dispositions de l'article 10 ci-dessus, l'Administration Publique peut, lorsque les circonstances le justifient, recruter comme contractuels :

a) des candidats de nationalité burkinabè âgés de plus de trente cinq (35) ans ;
b) des candidats de nationalité étrangère.

Lire :

Article 11 :

Nonobstant les dispositions de l'article 10 ci-dessus, l'administration publique peut, lorsque les circonstances le justifient, recruter comme contractuels :

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

TITRE III : OBLIGATIONS ET DROITS COMMUNS AUX AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

CHAPITRE I : OBLIGATIONS

Au lieu de :

Article 21 :

Les agents de la Fonction Publique 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 toutes informations sollicitées que les usagers sont en droit d'obtenir. Les informations qui peuvent et/ou doivent être communiquées aux usagers sont précisées, pour chaque administration, par l'autorité hiérarchique compétente.

Lire :

Article 21 :

Les agents de la fonction publique 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 département ministériel ou institution publique par son premier responsable.

Au lieu de :

Article 24 :

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

Pour chaque administration visée par la présente loi, l'autorité compétente prend toutes mesures utiles à la préservation du secret des documents du service et fixe notamment les règles de communication aux personnes étrangères au service.

Lire :

Article 24 :

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

Pour chaque département ministériel ou institution publique visés par la présente loi, l'autorité compétente prend toutes mesures utiles à la préservation du secret des documents du service et fixe notamment les règles de communication aux personnes étrangères au service.

CHAPITRE II : DES DROITS

Au lieu de :

Article 29 :

Les agents de la Fonction Publique ont droit à un congé annuel de trente (30) jours consécutifs avec traitement ou salaire, pour onze (11) mois de services accomplis.

Lire :

Article 29 :
Les agents de la fonction publique ont droit à un congé administratif de trente jours consécutifs avec traitement ou salaire, pour onze mois de services accomplis.

Au lieu de :

Article 30 :

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

Lire :

Article 30 :

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

Au lieu de :

Article 31 :

Le congé annuel 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 dans les localités et pays de son choix. Toutefois l'administration pourra remettre en cause le choix d'un pays étranger pour des motifs, qui seront dûment portés à la connaissance de l'agent.

La décision du congé est prise par le ministre dont dépend l'agent.

Lire :

Article 31 :

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

L'agent est libre de prendre son congé dans les localités et pays de son choix. Toutefois l'administration pourra remettre en cause le choix d'un pays étranger pour des motifs qui seront dûment portés à la connaissance de l'agent.

La décision du congé est prise par le ministre dont dépend l'agent.

Au lieu de :

Article 33 :

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

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

- 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 Ministre pour les agents des services centraux et par les Haut-Commissaires pour les agents des services déconcentrés.

Lire :

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 des congrès ;

- 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 ministre dont relève l'agent, sous réserve des délégations de signature consenties aux autorités déconcentrées de l'Etat.

Au lieu de :

Article 34 :

Des permissions exceptionnelles avec maintien du traitement ou du salaire pour événements familiaux et non déductibles du congé annuel dans la limite de dix jours au maximum par an, peuvent être accordées aux agents.

Lire :

Article 34 :

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

Au lieu de :

Article 35 :

Les conditions d'octroi des permissions exceptionnelles prévues à l'article ci-dessus seront fixées par décret pris en Conseil des Ministres.

Lire :

Article 35 :

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

Au lieu de :

Article 37 :

Le personnel féminin de la Fonction Publique bénéficie d'un congé de maternité d'une durée totale de quatorze (14) semaines, qui commence au plus tôt six (6) semaines et au plus tard quatre (4) 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.

La décision de congé de maternité est prise par le Ministre dont relève le fonctionnaire bénéficiaire.

Lire :

Article 37 :

Le personnel féminin de la fonction publique 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.

La décision de congé de maternité est prise par le ministre dont relève l'agent de la fonction publique.

Au lieu de :

Article 38 :

Sauf cas d'accouchement avant la date présumée, la mère ne pourra bénéficier d'un congé de maternité de plus de dix (10) 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, la mère a droit à un congé d'un (1) mois à partir de la date du décès.

Si à l'expiration du congé de maternité, la mère n'est pas en état de reprendre son service, elle est placée en congé de maladie, au vu des certificats médicaux dûment établis.

Lire :

Article 38 :

Sauf cas d'accouchement avant la date présumée, la mère ne pourra 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, la mère a droit à un congé de six semaines à partir de la date du décès.

Si à l'expiration du congé de maternité, la mère n'est pas en état de reprendre son service, elle est placée en congé de maladie, au vu des certificats médicaux dûment établis.

Au lieu de :

Article 41 :

Des congés avec traitement ou salaire peuvent être accordés aux agents de la Fonction Publique pour leur permettre de subir les épreuves de concours ou examens présentant un intérêt pour le déroulement de leur carrière.

La durée du congé est égale à la durée des épreuves du concours ou de l'examen subi par l'agent, 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 (1) mois.

Les Directeurs peuvent apprécier et accorder les congés pour examens ou concours d'une durée de deux (2) à neuf (9) jours. Pour les congés d'une durée de dix (10) jours et plus, les chefs de circonscriptions administratives et les Ministres sont seuls autorisés à les accorder. Ces congés sont déductibles des prochains droits à congé administratif de l'agent à partir du onzième jour.

Lire :

Article 41 :

Des congés avec traitement ou salaire peuvent être accordés aux agents de la fonction publique pour leur permettre de subir les épreuves de concours ou examens présentant un intérêt pour le déroulement de leur carrière.

La durée du congé est égale à la durée des épreuves du concours ou de l'examen subi par l'agent, 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 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, les chefs de circonscriptions administratives et les ministres sont seuls autorisés à les accorder. Ces congés sont déductibles des prochains droits à congé administratif de l'agent à partir du onzième jour.

TITRE IV : ADMINISTRATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Au lieu de :

Article 52 :

Il est institué au sein des départements ministériels et institutions publiques de l'Etat, les organes consultatifs, de concertation et de gestion participative ci-après :

- le conseil d'administration du secteur ministériel ;
- le comité technique paritaire ;
- le conseil de discipline.

Lire :

Article 52 :

Il est institué au sein des départements ministériels et institutions publiques de l'Etat, les organes consultatifs, de concertation et de gestion participative ci-après :

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

Au lieu de :

Article 53 :

Le conseil d'administration du secteur ministériel est chargé du suivi, du contrôle et de l'évaluation de la politique sectorielle du Gouvernement, de la gestion du personnel et des performances générales du département ministériel ou de l'institution au sein duquel il est institué.

Lire :

Article 53 :

Abrogé.

Au lieu de :

Article 56 :

La composition, l'organisation et le fonctionnement du Conseil Consultatif de la Fonction Publique, des conseils d'administration des secteurs ministériels, des comités techniques paritaires et des conseils de discipline sont fixés par décrets pris en Conseil des Ministres.

Lire :

Article 56 :

La composition, l'organisation et le fonctionnement du conseil consultatif de la fonction publique, des comités techniques paritaires et des conseils de discipline sont fixés par décrets pris en Conseil des ministres.

DEUXIEME PARTIE :

DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION

Au lieu de :

Article 58 :

Des décrets pris en Conseil des Ministres fixent les dispositions communes d'application des présentes règles.

Lire :

Article 58 :

Abrogé.

CHAPITRE II : CLASSIFICATION CATEGORIELLE

Au lieu de :

Article 59 :

Les fonctionnaires sont regroupés par emplois et classes.

L'emploi est la dénomination de regroupement des tâches exercées par les fonctionnaires soumis aux mêmes conditions de recrutement.

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

Lire :

Article 59 :

Les fonctionnaires sont regroupés par emplois et classes.

L'emploi est la dénomination professionnelle d'un ensemble d'attributions connexes concourant à l'exécution d'une mission déterminée. Les fonctionnaires exerçant le même emploi sont soumis aux mêmes conditions de recrutement.

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

TITRE II : RECRUTEMENT, STAGE PROBATOIRE ET REMUNERATION

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

Au lieu de :

Article 62 :

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

Les fonctionnaires admis dans un emploi par concours professionnel ou par examen professionnel y sont titularisés sans être astreints au stage probatoire. Ils sont intégrés dans la nouvelle hiérarchie à la première classe et à l'échelon comportant un indice de traitement immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur ancien emploi.

Lire :

Article 62 :

L'accès aux emplois de fonctionnaire se fait soit par concours directs ou professionnels, soit par examens professionnels, soit par sélection sur dossiers. Les décrets 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.

CHAPITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

Au lieu de :

Article 65 :

Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires stagiaires sont dans l'ordre croissant de gravité :

- l'avertissement,
- l'exclusion temporaire des fonctions d'un (1) mois au maximum,
- la révocation.

La procédure disciplinaire applicable au fonctionnaire stagiaire est celle prévue pour les fonctionnaires titulaires.

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

Lire :

Article 65 :

Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires stagiaires 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.

On entend par emplois paramilitaires, les emplois de la police nationale, des douanes, des eaux et forêts et de la garde de sécurité pénitentiaire.

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.

Au lieu de :

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 dans les conditions prévues à l'article 63 ci-dessus, soit licencié par arrêté du Ministre chargé de la Fonction Publique.

Lire :

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 dans les conditions prévues à l'article 63 ci-dessus, soit licencié par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

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

CHAPITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES A LA REMUNERATION DES FONCTIONNAIRES

Au lieu de :

Article 76 :

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 de fonctionnaires. Le montant annuel de ce traitement est déterminé par application de la valeur du point indiciaire à chacun des indices de 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.

Lire :

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 de fonctionnaires. Le montant annuel de ce traitement est déterminé par application de la valeur du point indiciaire à chacun des indices de 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.

TITRE III : ORGANISATION DES CARRIERES

CHAPITRE I : EVALUATION ET AVANCEMENT

Au lieu de :

Article 78 :

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 d'un contrat d'objectifs établi annuellement avec chaque agent.

Lire :

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 qui l'exerce sur la base, soit d'une lettre de mission, soit d'une fiche d'indication des attentes.

Au lieu de :

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 (1) à dix (10) et communiquée au fonctionnaire.

La note chiffrée attribuée peut être contestée par toute personne ayant intérêt à agir. La contestation est adressée au Ministre de tutelle de l'agent noté, qui statue après avis du Comité Technique Paritaire.

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

Lire :

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 attribuée peut être contestée par toute personne ayant intérêt à agir. La contestation est adressée au ministre de tutelle de l'agent noté, 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.

Au lieu de :

Article 82 :

Seuls bénéficient d'un avancement de classe, les fonctionnaires inscrits, en raison de leur mérite à un tableau annuel d'avancement rendu public dans les quinze (15) jours à compter de la date à laquelle il a été arrêté par le ministre de tutelle, après avis du Comité Technique Paritaire du ministère intéressé.

Peuvent seuls être inscrits au tableau annuel d'avancement les fonctionnaires remplissant les conditions suivantes :

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

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

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

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.

Lire :

Article 82 :

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

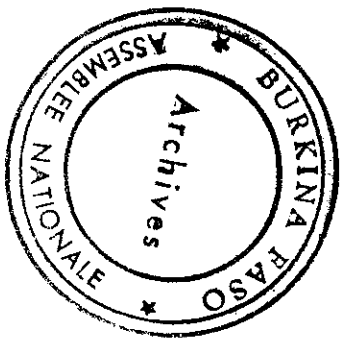
1) pour un avancement à la deuxième classe, les fonctionnaires qui ont accompli dix années de service au moins dans la première classe et dont la moyenne des notes calculée sur ladite période est au moins égale à 8/10 ;

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 8/10.

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 note.

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

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.



Au lieu de :

Article 83 :

Ne peuvent être proposés pour un avancement de classe les fonctionnaires qui ont subi une sanction disciplinaire de second degré au cours des deux (2) dernières années précédant celle de l'établissement du tableau d'avancement.

Lire :

Article 83 :

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

Au lieu de :

CHAPITRE II : FORMATION PROFESSIONNELLE ET PROMOTION HIERARCHIQUE

Section I : Formation professionnelle

Article 84 :

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

Lire :

CHAPITRE II : FORMATION PROFESSIONNELLE ET PROMOTION HIERARCHIQUE

Article 84 :

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

Section I : Formation professionnelle

Au lieu de :

Article 86 :

La position de stage de formation est celle du fonctionnaire qui, à la suite d'un concours, est placé par arrêté ministériel dans un établissement 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 l'exercice d'un emploi immédiatement supérieur.

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

Lire :

Article 86 :

La position de stage de formation est celle du fonctionnaire qui, à la suite d'un concours, est placé par arrêté ministériel dans un établissement 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 l'exercice d'un emploi immédiatement supérieur.

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

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

Au lieu de :

Article 87 :

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.

Les stages de spécialisation, quel que soit leur nombre, ne peuvent donner lieu à un changement d'emploi. Ils ne peuvent donner droit à une bonification de plus de deux (2) échelons dans le même emploi.

Lire :

Article 87 :

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 d'un 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 confère ladite spécialisation, ouvrent droit à une bonification d'un échelon.

Au lieu de :

Article 88 :

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

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

Lire :

Article 88 :

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

Le fonctionnaire de retour d'un 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.

Au lieu de :

Article 89 :

Les textes d'organisation des emplois et les règlements propres à chaque administration préciseront, en tant que de besoin, les conditions et modalités d'organisation et de déroulement des stages prévus au présent chapitre.

Lire :

Article 89 :

Les conditions et modalités d'organisation et de déroulement des stages non prévues au présent chapitre seront 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

Au lieu de :

Article 90 :

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

Lire :

Article 90 :

Pour l'accès à un emploi hiérarchiquement supérieur, des concours professionnels 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 professionnel ou par examen professionnel est reclassé dans ledit emploi dans les conditions prévues à l'article 62 ci-dessus.

TITRE IV : POSITIONS

CHAPITRE I : ACTIVITE

Au lieu de :

Article 92 :

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 d'une administration centrale ou déconcentrée de l'Etat.

Elle est constatée par une affectation prononcée par l'autorité compétente, en fonction des besoins du service.

Dans chaque administration, des dispositions sont prises en vue d'assurer, dans toute la mesure compatible avec les nécessités de service, la permanence des fonctionnaires dans leurs affectations.

Lire :

Article 92 :

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 d'une administration centrale ou déconcentrée de l'Etat.

Dans chaque administration, 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.

Au lieu de :

Section 1 : Congé administratif, Congé de maternité, Congé pour examens ou concours, Autorisations et Permissions d'absence.

Lire :

Section 1 : Congé administratif, congé de maternité, congé pour examens ou concours, autorisations d'absence

Au lieu de :

Article 94 :

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

Lire :

Article 94 :

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

Section 1 : Congé de maladie

Au lieu de :

Article 97 :

Le congé de maladie dit congé de longue durée est accordé par le Ministre chargé de la Fonction publique pour une ou plusieurs périodes consécutives de trois (3) mois au minimum et de six (6) mois au maximum, à concurrence d'un total de cinq (5) ans.

Le renouvellement éventuel des tranches d'un congé de maladie de longue durée est prononcé par décision du Ministre chargé de la Fonction publique, après avis du conseil de santé.

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

Lire :

Article 97 :

Le congé de maladie dit congé de longue durée est accordé par le ministre chargé de la fonction publique 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'un total de cinq ans.

Le renouvellement éventuel des tranches d'un congé de maladie de longue durée est prononcé par décision du ministre chargé de la fonction publique, après avis du conseil de santé.

Au lieu de :

Article 100 :

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 en retraite. L'Etat est tenu de prendre en charge tous les frais directement entraînés par la maladie. Dans ce cas le fonctionnaire bénéficie de ses avancements d'échelons.

Lire :

Article 100 :

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 en retraite. L'Etat est tenu 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 classe.

CHAPITRE II : DETACHEMENT

Au lieu de :

Article 113 :

Dans les cas prévus aux points 1, 2, 3 et 4 de l'article 110 ci-dessus, le détachement du fonctionnaire ne peut excéder cinq (5) ans, renouvelables.

Le détachement pour exercer une fonction publique, un mandat public ou un mandat syndical, prend fin avec l'expiration du mandat.

Lire :

Article 113 :

Dans les cas prévus aux points 1, 2, 3 et 4 de l'article 110 ci-dessus, le détachement du fonctionnaire ne peut excéder cinq ans, renouvelables.

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

Les modalités d'application de l'alinéa ci-dessus seront fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Au lieu de :

Article 114 :

A l'expiration du détachement, la réintégration du fonctionnaire dans son administration d'origine est de droit.

Toutefois, en dehors des cas d'exercice d'un mandat ou d'une fonction publique, les fonctionnaires placés en position de détachement auprès des établissements publics, des sociétés d'Etat et des sociétés d'économie mixte, des collectivités locales et des entreprises privées doivent, après une période de détachement de quinze (15) ans, opter pour, soit une démission afin de se faire absorber par la structure d'accueil, soit une retraite anticipée, soit un retour définitif dans l'emploi d'origine.

Lire :

Article 114 :

A l'expiration du détachement, la réintégration du fonctionnaire dans son administration d'origine est de droit.

Au lieu de :

Article 115 :

Le fonctionnaire bénéficiant d'un 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 la Fonction publique.

En cas de sanction disciplinaire subie par l'agent en position de détachement, l'organisme de détachement est tenue d'en informer l'administration d'origine par l'envoi d'une ampliation de l'acte.

Au cas où la sanction disciplinaire entraîne le licenciement, le fonctionnaire est remis à son administration d'origine pour dispositions à prendre conformément au régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la Fonction publique.

Lire :

Article 115 :

Le fonctionnaire bénéficiant d'un 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 la fonction publique.

En cas de sanction disciplinaire subie par l'agent en position de détachement, l'organisme de détachement est tenue d'en informer l'administration d'origine par l'envoi d'une ampliation de l'acte.

Au cas où la sanction disciplinaire entraîne l'exclusion définitive des fonctions, le fonctionnaire est remis à son administration d'origine pour dispositions à prendre par le ministre chargé de la fonction publique, conformément au régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique.

CHAPITRE III : DISPONIBILITE

Au lieu de :

Article 130 :

Le fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande doit solliciter sa réintégration ou le renouvellement de sa position, deux (2) mois avant l'expiration de la période en cours.

La réintégration sollicitée dans les délais est de droit.

En l'absence d'une demande de prolongation dûment formulée et établie, tout silence d'un (1) mois à compter de la date d'expiration d'une disponibilité, est considéré comme une démission de la part du fonctionnaire bénéficiaire.

Lire :

Article 130 :

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.

CHAPITRE IV : POSITION SOUS LES DRAPEAUX

Au lieu de :

Article 132 :

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.

Lire :

Article 132 :

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.

TITRE V : REGIME DISCIPLINAIRE ET RECOMPENSES

CHAPITRE I : SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Au lieu de :

Article 138 :

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

- l'avertissement,
- le blâme,
- l'exclusion temporaire des fonctions de quinze (15) jours au maximum,
- l'exclusion temporaire des fonctions de seize (16) jours au minimum et de trente (30) jours au maximum,
- l'abaissement d'échelon,
- la mise à la retraite d'office,
- la révocation sans suppression du droit à pension.

Les textes d'organisation des emplois para-militaires pourront, au regard des spécificités desdits emplois, prévoir d'autres sanctions disciplinaires.

Lire :

Article 138 :

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.

On entend par emplois paramilitaires, les emplois de la police nationale, des douanes, des eaux et forêts et de la garde de sécurité pénitentiaire

Au lieu de :

Article 139:

L'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions de quinze (15) jours au maximum sont des sanctions disciplinaires de premier degré. A ce titre, elles sont prononcées par les Directeurs de service 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.

Lire :

Article 139 :

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.

Au lieu de :

Article 141 :

En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, celui-ci est immédiatement suspendu par le ministre dont il dépend. Le conseil de discipline est saisi de l'affaire sans délai, et sous peine de dessaisissement, il doit se prononcer dans un délai d'un (1) mois.

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

Lire :

Article 141 :

En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, celui-ci est immédiatement suspendu par le ministre dont il dépend. 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.

Au lieu de :

Article 144 :

Lorsque les poursuites judiciaires résultent d'une plainte de son administration ou service, le fonctionnaire suspendu continue de percevoir la moitié de son traitement et la totalité des suppléments pour charges familiales.

Il en est de même lorsque les poursuites judiciaires résultent de la plainte de toute autre personne physique ou morale.

Lire :

Article 144 :

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.

Au lieu de :

Article 146 :

Lorsque le fonctionnaire est suspendu conformément aux dispositions de l'article 141 ci-dessus, il conserve pendant la période de suspension la moitié de son traitement et la totalité des suppléments pour charges familiales.

En cas de suspension de fonctions pour refus de rejoindre le poste assigné, pour abandon de poste, pour détournement de deniers publics ou pour toute autre faute lourde, le fonctionnaire perd droit à tout traitement.

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 (2) 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 équivalant aux retenues opérées sur son traitement.

Lire :

Article 146 :

Lorsque le fonctionnaire est suspendu conformément aux dispositions de l'article 141 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 équivalant aux retenues opérées sur son traitement.

CHAPITRE II : RECOMPENSES

Au lieu de :

Article 149 :

Il peut être adressé aux fonctionnaires les récompenses suivantes :

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

Lire :

Article 149 :

Il peut être adressé ou décerné aux fonctionnaires les récompenses suivantes :

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

Les textes d'organisation des emplois peuvent prévoir d'autres récompenses.

Au lieu de :

Article 150 :

La lettre de félicitations et d'encouragement ou la décoration sont décernées 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.

Lire :

Article 150 :

La lettre de félicitations et d'encouragement ou la décoration sont adressées ou décernées 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.

Au lieu de :

Article 151 :

La lettre de félicitations et d'encouragement est décernée au fonctionnaire par le ministre sur proposition du directeur de service.

La décoration pour faits de service public fait l'objet d'un décret du chef de l'Etat, sur proposition du ministre dont relève le fonctionnaire. Elle donne droit à une bonification d'un (1) échelon.

Lire :

Article 151 :

La lettre de félicitations et d'encouragement est adressée au fonctionnaire par le ministre sur proposition des supérieurs hiérarchiques.

La décoration pour faits de service public fait l'objet d'un décret du chef de l'Etat, sur proposition des supérieurs hiérarchiques dont relève le fonctionnaire. Elle donne droit à une bonification d'un échelon.

TITRE VI : CESSATION DEFINITIVE DES FONCTIONS

CHAPITRE I : ADMISSION A LA RETRAITE

Au lieu de :

Article 156 :

Sous réserve des dispositions de l'article 155 alinéa 1 ci-dessus, les services effectués dans l'administration après la limite d'âge ne donnent droit à aucune rémunération ni n'ouvrent droit à pension.

Lire :

Article 156 :

Sous réserve des dispositions de l'article 155 alinéa 1 ci-dessus, les services effectués dans l'administration après la limite d'âge ne donnent droit à aucune rémunération ni n'ouvrent droit à pension.

Le fonctionnaire admis à la retraite pour atteinte de la limite d'âge de son emploi, a droit à une indemnité de départ à la retraite dont les modalités seront précisées par décret pris en Conseil des ministres.

CHAPITRE III : REVOCATION ET LICENCIEMENT

Au lieu de :

Article 162 :

Le licenciement est la cessation définitive des fonctions prononcée par arrêté du Ministre chargé de la Fonction publique à l'encontre du fonctionnaire pour l'un des motifs ci-après :

- insuffisance professionnelle ;
- refus de rejoindre le poste assigné ;
- abandon de poste ;
- perte de la nationalité burkinabè ;
- perte des droits civiques ;
- condamnation à une peine d'emprisonnement ferme d'au moins trois (3) mois ou avec sursis d'au moins dix-huit (18) 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.

Lire :

Article 162 :

Le licenciement est la cessation définitive des fonctions prononcée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique 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 ;
- 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 ;

- 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, le licenciement ne pourrait être prononcé qu'après épuisement des procédures de reconversion et de redéploiement des agents concernés, de concert avec le comité technique paritaire.

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

Au lieu de :

Article 165 :

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.

Lire :

Article 165 :

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

TROISIÈME PARTIE :

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE

TITRE I : DISPOSITION GENERALES

Au lieu de :

Chapitre I : **Vocation fonctionnelle**

Lire :

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION

Au lieu de :

Article 172 :

Les agents contractuels de la Fonction publique ont vocation à occuper :

- les emplois publics permanents autres que ceux prévus à l'alinéa 1er de l'article 57 de la présente loi ;

- les emplois publics non permanents destinés à la réalisation d'activités extraordinaires ou conjoncturelles des administrations centrales ou déconcentrées de l'Etat.

Lire :

Article 172 :

Sont agents contractuels de la fonction publique, les agents de la fonction publique qui ont vocation à occuper :

- les emplois publics permanents autres que ceux prévus à l'alinéa 1er de l'article 57 de la présente loi ;

- les emplois publics non permanents destinés à la réalisation d'activités extraordinaires ou conjoncturelles des administrations centrales ou déconcentrées de l'Etat.

TITRE II : RECRUTEMENT

CHAPITRE I : CONDITIONS GENERALES

Au lieu de :

Article 177 :

La nomination des agents contractuels à un emploi permanent ou non permanent ne leur confère aucune vocation à être titularisés dans un emploi de fonctionnaire.

Toutefois, les contractuels de nationalité burkinabé occupant un emploi permanent peuvent accéder aux emplois de fonctionnaire dans les conditions normales de recrutement des fonctionnaires.

Les agents contractuels admis dans un emploi de fonctionnaire, sont astreints au stage probatoire. A leur titularisation, ils bénéficient d'une bonification de deux tiers (2/3) du temps passé sous le régime de contractuel, dans la limite maximum de trois (3) échelons. Cette bonification n'intervient pas pour l'avancement de classe.

Lire :

Article 177 :

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

Les agents contractuels qui accèdent à un emploi de fonctionnaire par concours ou examen 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.

Au lieu de :

CHAPITRE II : CONDITIONS DE QUALIFICATION

Lire :

CHAPITRE II : CONDITIONS DE QUALIFICATION : supprimé

Au lieu de :

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 classification joint en annexe 3 de la présente loi.

Lire :

Article 178 :

Abrogé.

CHAPITRE III : RECRUTEMENT ET FORMATION DU CONTRAT

Au lieu de :

Article 180 :

L'engagement individuel d'un agent s'effectue par contrat de travail écrit et signé du Ministre dont relève l'emploi, sous réserve de l'observation des autres formalités prévues par la législation du travail en vigueur. L'acte d'engagement est contresigné par l'agent contractuel concerné.

Lire :

Article 180 :

L'engagement d'un agent contractuel s'effectue par décision écrite du ministre chargé de la fonction publique.

Au lieu de :

Article 181 :

Le contrat d'engagement doit obligatoirement mentionner :

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

Lire :

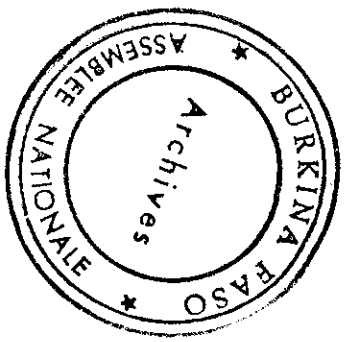
Article 181 :

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 ses catégories et échelles.

Toutefois, en fonction des besoins et à titre exceptionnel, le ministre chargé de la fonction publique peut engager un agent contractuel à un salaire de base autre que celui prévu à l'alinéa ci-dessus.



Au lieu de :

Article 182 :

Tout engagement 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 le contrat.

Lorsque la durée des travaux ou celle du remplacement dépasse le temps prévu dans le contrat, un nouveau contrat devra être établi. A défaut, si l'agent continue ses services au delà de la durée prévue, son engagement devient un engagement à durée indéterminée.

Lire :

Article 182 :

Tout engagement 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 devra être prise. A défaut, si l'agent continue ses services au-delà de la durée prévue, son engagement devient un engagement à durée indéterminée.

Au lieu de :

Article 183 :

L'engagement individuel 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.

Lire :

Article 183 :

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.

Au lieu de :

Article 184 :

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 catégories : 1 mois.

Toutefois, la durée de l'essai est de 8 jours pour le personnel payé à l'heure ou à la journée.

Lire :

Article 184 :

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 8 jours pour le personnel payé à l'heure ou à la journée.

Au lieu de :

Article 187 :

Il peut être mis fin à la période d'essai avant terme par :

1) l'accord des parties ;
2) le décès ;
3) la démission ;
4) le licenciement.

Lire :

Article 187 :

Il peut être mis fin à la période d'essai avant terme par :

1) l'accord des parties ;
2) le décès ;
3) la démission ;
4) la révocation ;
5) le licenciement.

Au lieu de :

Article 188 :

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

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

Lire :

Article 188 :

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.

TITRE III : DEVOIRS ET DROITS

Au lieu de :

Article 191 :

Les agents contractuels ont droit, conformément à la présente loi, à une rémunération comprenant le salaire de base soumis à retenue pour pension et tous autres avantages pécuniaires liés à leur emploi.

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 ci-dessus, est fixé par décret.

Lire :

Article 191 :

Les agents contractuels ont droit à une rémunération comprenant le salaire soumis à retenue pour pension et tous autres avantages pécuniaires liés 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 ci-dessus est fixé par décret.

Au lieu de :

TITRE IV : EVALUATION, AVANTAGES DE REMUNERATION, PROMOTION ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Lire :

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

Au lieu de :

CHAPITRE I : EVALUATION ET AVANTAGES DE REMUNERATION

Lire :

CHAPITRE I : EVALUATION ET PRIMES

Au lieu de :

Article 192 :

Les agents 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 concerné.

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

A l'issue de l'entretien d'évaluation, une note chiffrée est arrêtée suivant une cotation de un (1) à dix (10) et communiquée à l'agent concerné.

La note chiffrée attribuée peut être contestée par toute personne ayant intérêt à agir. La contestation est adressée au Ministre de tutelle de l'agent noté, qui statue après avis du Comité Technique Paritaire. Toute évaluation jugée complaisante ou abusive expose le notateur à des sanctions disciplinaires.

Lire :

Article 192 :

Sauf dérogation prévue par décret pris en Conseil des ministres, les agents 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 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, font l'objet d'un entretien d'évaluation avec l'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 attribuée peut être contestée par toute personne ayant intérêt à agir. La contestation est adressée au ministre de tutelle de l'agent noté, qui statue après avis du comité technique paritaire.

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

Au lieu de :

Article 195 :

Une prime de rendement est octroyée aux agents contractuels ayant obtenu cinq (5) notes successives dont la moyenne est égale ou supérieure à 8/10.

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 prime et dernière prime.

Les primes de rendement font l'objet de décisions du Ministre dont relève l'agent.

Lire :

Article 195 :

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

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

Les primes de rendement font l'objet de décisions du ministre chargé de la fonction publique.

CHAPITRE II : FORMATION PROFESSIONNELLE ET PROMOTION HIERARCHIQUE

Au lieu de :

Article 197 :

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

Ces facilités et aides pourront consister, notamment, soit en des autorisations d'absence avec maintien du salaire, pour assister, à la demande des intéressés, à des cours, conférences, congrès ou stages se rapportant à leur profession, soit en organisant des cours de formation et/ou de perfectionnement professionnels.

Lire :

Article 197 :

L'administration 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.

Au lieu de :

Article 198 :

Les agents contractuels pourront après cinq (5) années au moins d'occupation de leur emploi, prendre part aux concours ouverts en vue de pourvoir aux emplois de niveau supérieur. Ils devront en plus justifier d'une moyenne d'au moins 8/10 calculée sur les deux dernières notations et des qualifications requises pour le nouvel emploi.

Lire :

Article 198 :

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 emploi de contractuel par concours ou par examens professionnels sont placés à un niveau de rémunération immédiatement supérieur à leur salaire soumis à retenue pour pension.

TITRE VI : SUSPENSION DU CONTRAT

Au lieu de :

Article 211 :

Tout agent peut demander la suspension de son contrat pour convenances personnelles. La durée de la suspension est d'un (1) an renouvelable une seule fois.

Deux (2) mois avant l'expiration de la suspension du contrat, l'agent doit informer son administration de son désir de prolonger ou non la suspension.

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

Lire :

Article 211 :

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

Deux mois avant l'expiration de la suspension du contrat, l'agent doit informer son administration de son désir de prolonger ou non la suspension.

Si, passé le délai de 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 de la fonction publique 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 publique locale ou d'un établissement public d'une collectivité publique locale.

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

TITRE VII : RUPTURE DU CONTRAT

CHAPITRE II : LICENCIEMENT

Au lieu de :

Article 214 :

Le licenciement est la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'Administration.

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 du congé pour accident ou maladie non imputable au service prévu à l'article 206 ci-dessus ;

- pour suppression d'emploi résultant d'une réduction d'activité ou d'une réorganisation des services ;

- pour faute ou insuffisance professionnelles.

2) sans préavis ni indemnité, pour faute lourde.

Lire :

Article 214 :

Le licenciement est la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'administration.

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 du congé pour accident ou maladie non imputable au service prévu à l'article 206 ci-dessus ;

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

- pour insuffisance professionnelle.

Le licenciement intervient également, dans le 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, de concert avec le comité technique paritaire.

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.

Au lieu de :

Article 217 :

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.

Lire :

Article 217 :

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 il ne peut, en aucun cas, exercer un autre emploi public.

CHAPITRE IV : PREAVIS

Au lieu de :

Article 221 :

Le délai du préavis court à compter de la date de notification de la décision de la partie ayant pris l'initiative de la rupture du contrat.

Durant la période de préavis, l'agent est autorisé à s'absenter soit deux (2) jours par semaine, soit deux (2) heures par jour, pour la recherche d'un nouvel emploi ; ce choix est décidé d'accord parties.

A la demande expresse de l'agent, ces jours ou heures de liberté pourront être bloqués à la fin de la période de préavis.

Si, à la demande de l'Administration, l'agent a renoncé à tout ou partie de ce temps de liberté au profit du service, il percevra une indemnité compensatrice.

Lire :

Article 221 :

Le délai du préavis court à compter de la date de notification de la décision de la partie ayant pris l'initiative de la rupture du contrat.

Durant la période de préavis, et si celui-ci émane de l'administration, l'agent est autorisé à s'absenter soit deux jours par semaine, soit deux heures par jour, pour la recherche d'un nouvel emploi ; ce choix est décidé d'accord parties.

A la demande expresse de l'agent, ces jours ou heures de liberté pourront être bloqués à la fin de la période de préavis.

Si, à la demande de l'administration, l'agent a renoncé à tout ou partie de ce temps de liberté au profit du service, il percevra une indemnité compensatrice.

Au lieu de :

Article 223 :

En cas de rupture du contrat de travail pour toutes autres causes que la démission ou le licenciement pour faute lourde, l'agent contractuel ou ses ayant-droits bénéficient, en plus du préavis ou de l'indemnité compensatrice, d'une indemnité de fin d'engagement, égale, pour chaque année de service, au pourcentage fixé comme suit et appliqué au salaire de base :

- de la 1ère année révolue à la 5ème année révolue : 25 % ;
- de la 6ème année à la 10ème année révolue : 30 % ;
- au delà de la 10ème année : 40 %.

Lire :

Article 223 :

En cas de rupture du contrat de travail pour toutes autres causes que la démission, le décès ou la révocation pour faute lourde, l'agent contractuel ou ses ayant-droits bénéficient, en plus du préavis ou de l'indemnité compensatrice, d'une indemnité de fin d'engagement, égale, pour chaque année de service, au pourcentage fixé comme suit et appliqué au salaire de base :

- de la 1ère année révolue à la 5ème année révolue : 25 % ;
- de la 6ème année à la 10ème année révolue : 30 % ;
- au-delà de la 10ème année : 40 %.

TITRE VIII : REGIME DISCIPLINAIRE ET RECOMPENSES

CHAPITRE I : REGIME DISCIPLINAIRE

Au lieu de :

Article 226 :

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

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied de quinze (15) jours au maximum ;
- le licenciement.

Lire :

Article 226 :

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

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

Au lieu de :

Article 227 :

Dans les Administrations centrales et déconcentrées des ministères et Institutions, les directeurs et chefs de circonscriptions administratives sont habilités à prononcer les sanctions d'avertissement, de blâme et de mise à pied de quinze (15) jours au maximum, après que l'intéressé ait été dûment invité à présenter des explications écrites.

Les ministres et présidents d'institutions sont compétents pour prononcer les sanctions de licenciement après comparution de l'agent devant le conseil de discipline du ministère ou de l'institution.

Lire :

Article 227 :

Dans les administrations centrales et déconcentrées des ministères et institutions, les supérieurs hiérarchiques immédiats sont habilités à prononcer les sanctions d'avertissement, de blâme et d'exclusion temporaire des fonctions de quinze jours au maximum, après que l'intéressé ait été dûment invité à présenter des explications écrites.

La révocation est prononcée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique, après comparution de l'agent devant le conseil de discipline du ministère ou de l'institution publique dont il relève.

Au lieu de :

Article 228 :

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

En cas de poursuites judiciaires, la suspension sans solde doit être prononcée.

L'agent condamné pour crime ou délit à une peine d'emprisonnement ferme de plus de trois (3) mois ou avec sursis de plus de dix huit (18) mois, est licencié sans préavis à compter de la date de la décision judiciaire définitive.

Lire :

Article 228 :

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

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

CHAPITRE II : RECOMPENSES

Au lieu de :

Article 229 :

Il peut être accordé aux agents contractuels les récompenses suivantes :

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

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

La lettre de félicitations et d'encouragement est décernée à l'agent par le ministre sur proposition du directeur de service.

La décoration pour faits de service public fait l'objet d'un décret du Chef de l'Etat, sur proposition du ministre dont relève l'agent. Elle donne droit à l'octroi d'une prime de rendement de 10 %.

Lire :

Article 229 :

Il peut être accordé aux agents contractuels les récompenses suivantes :

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

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

La lettre de félicitations et d'encouragement est adressée à l'agent par le ministre, sur proposition des supérieurs hiérarchiques.

La décoration pour faits de service public fait l'objet d'un décret du Chef de l'Etat, sur proposition des supérieurs hiérarchiques dont relève l'agent. Elle donne droit à l'octroi d'une prime de rendement de 10 %.

QUATRIÈME PARTIE : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

TITRE I : DISPOSITIONS TRANSITOIRES APPLICABLES AUX FONTIONNAIRES

Au lieu de :

Article 233 :

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

Les fonctionnaires en activité, justifiant d'une ancienneté de service de huit (8) ans à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, pourront bénéficier de l'avancement de classe sur la base de la moyenne des notes calculée sur deux ans, à condition que celle-ci soit au moins égale à 8/10.

L'avancement d'échelon au profit des fonctionnaires en activité à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, sera constaté sur la base de l'ancienneté conservée à partir du reversement ou éventuellement de la moyenne des deux (2) notes obtenues depuis le dernier avancement.

Lire :

Article 233 :

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

Le fonctionnaire en activité ou en détachement, qui justifie de deux années d'ancienneté au dernier échelon de sa classe avant l'entrée en vigueur du nouveau système d'évaluation, bénéficie 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, le fonctionnaire 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.

- du 1er janvier 1999 à la date d'entrée en vigueur du nouveau système d'évaluation, le fonctionnaire en activité ou en détachement qui justifie d'une ancienneté de deux ans depuis le dernier avancement, bénéficie d'un avancement d'échelon.

TITRE II : DISPOSITIONS TRANSITOIRES APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS DE FONCTION PUBLIQUE

Au lieu de :

Article 239 :

Les dispositions de la présente loi, relatives aux agents contractuels s'appliquent de plein droit aux agents temporaires et contractuels de la Fonction publique en service 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.

Lire :

Article 239 :

Les dispositions de la présente loi relatives aux agents contractuels s'appliquent de plein droit aux agents temporaires et contractuels de la fonction publique en service 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.

Du premier janvier 1999 à la date d'entrée en vigueur du nouveau système d'évaluation, l'agent contractuel qui justifie d'une ancienneté de deux ans depuis sa dernière prime d'ancienneté bénéficie d'une prime d'ancienneté.

Article 2 :

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 18 mai 2005.

Le Président

Roch Marc Christian KABORE

Le Secrétaire de séance

Fidèle LANKOANDE

ASSEMBLEE NATIONALE ★ BURKINA FASO ★ Archives