BURKINA FASO

LA PATRIE OU LA MORT, NOUS VAINCRONS !

ASSEMBLEE DES DEPUTES DU PEUPLE

IVème REPUBLIQUE

PREMIERE LEGISLATURE

LOI N° O47/96/ADP

PORTANT STATUT GENERAL DES AGENTS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES.

L'ASSEMBLEE DES DEPUTES DU PEUPLE

VU la Constitution ;

VU la Résolution n° 01/92/ADP/du 17 Juin 1992, portant validation du mandat des députés ;

A délibéré en sa séance du 21 novembre 1996
et adopté la loi dont la teneur suit :

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 : *Les dispositions de la présente loi sont applicables à toute personne nommée dans un emploi permanent d'une Collectivité Territoriale.*

ARTICLE 2 : *Un arrêté conjoint des Ministres chargés de l'Administration du Territoire, des Finances, du Travail, de la Fonction Publique, après avis des Présidents des Conseils des collectivités territoriales, fixe la liste des emplois permanents de l'Administration locale régie par la présente loi.*

ARTICLE 3 : *Conformément aux dispositions de l'article 2 ci-dessus, sont exclus du champ d'application de la présente loi, les agents recrutés sur les budgets locaux pour un emploi temporaire ou non permanent. Ceux-ci restent soumis aux dispositions du code du travail et des conventions collectives.*

CHAPITRE II : ADMINISTRATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

ARTICLE 4 : Les Présidents des conseils des Collectivités Territoriales sont les premiers responsables de la fonction publique locale. Ils veillent à l'application de la présente loi.

ARTICLE 5 : Il est institué des organes consultatifs au sein desquels les agents participent, par l'intermédiaire de leurs délégués, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

Ces organes sont notamment, le conseil consultatif de la Fonction Publique Territoriale, le conseil de discipline, le conseil de santé et le conseil de réforme des malades.

ARTICLE 6 : Le conseil consultatif de la Fonction Publique Territoriale comprend en nombre égal, les représentants de l'Administration locale d'une part et les représentants des agents et syndicats des Collectivités Territoriales d'autre part.

Le conseil consultatif connaît de toutes les questions concernant la Fonction Publique Territoriale dont il est saisi soit par le Président du conseil de la Collectivité Territoriale, soit par un tiers de ses membres.

Il émet obligatoirement des avis sur les réformes du statut général des agents des collectivités territoriales.

ARTICLE 7 : Dans chaque Collectivité Territoriale, il est créé un conseil de discipline qui a compétence consultative en matière de sanction disciplinaire, pour faute professionnelle, dans les conditions et procédures prévues dans la présente loi.

Il connaît également :

- des demandes de retrait de sanction disciplinaire ;

- des propositions de sanction à l'encontre des agents en disponibilité ou en détachement.

ARTICLE 8 : Le conseil de discipline comprend en nombre égal, les représentants de l'Administration locale et les représentants des agents et syndicats des Collectivités Territoriales.

Il a des membres titulaires et des membres suppléants.

ARTICLE 9 : *Un arrêté du Ministre chargé de l'Administration du territoire déterminera l'organisation, le fonctionnement et le mode de désignation des membres des organes consultatifs visés aux articles 7 et 8.*

ARTICLE 10 : *Le conseil de santé et le conseil de réforme des malades sont les mêmes que ceux prévus par la Fonction Publique d'Etat.*

CHAPITRE III : ORGANISATION DES CATEGORIES

ARTICLE 11 : *Les agents des Collectivités Territoriales soumis aux mêmes conditions de recrutement et ayant vocation aux mêmes grades, constituent un corps. Les corps sont classés et répartis suivant leur niveau de recrutement, en cinq (5) catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant, par les lettres A - B - C - D - E.*

Chaque catégorie est subdivisée en trois (3) échelles.

Les catégories A, B, C, D correspondent à certains diplômes ou à leurs équivalents conformément à la grille catégorielle afférente à la présente loi.

La catégorie E est réservée aux emplois ne nécessitant pas un diplôme.

Chaque corps comprend des grades ; le grade est le titre qui confère à ses bénéficiaires la vocation à occuper un des emplois qui leur sont réservés.

Les emplois sont les postes de travail dont les attributions sont nécessaires au fonctionnement de l'administration concernée.

L'ensemble des corps d'agents relevant d'une même technique ou spécialité administrative constitue un cadre.

Le cadre est créé par arrêté conjoint des Ministres chargés de l'Administration du Territoire, des Finances et de la Fonction Publique.

ARTICLE 12 : *Les grades sont au nombre de trois (3) comportant une ou plusieurs classes. Chaque classe se subdivise en un (1) ou plusieurs échelons de traitement comme suit :*

1) le grade initial qui comporte une classe à quatre (4) échelons ;

2) le grade intermédiaire qui comporte une classe à trois (3) échelons ;

3) le grade terminal qui comporte deux (2) classes :
- une classe normale à trois (3) échelons ;
- une classe exceptionnelle à échelon unique.

ARTICLE 13 : *A niveau de recrutement égal, la catégorie et l'échelle sont les mêmes pour tous les corps. La catégorie et l'échelle sont également les mêmes que celles appliquées à des corps de niveau équivalent dans la Fonction Publique de l'Etat pour l'accès auxdits corps.*

TITRE II - RECRUTEMENT

CHAPITRE I : CONDITIONS GENERALES ET MODALITES

ARTICLE 14 : *Sauf exception prévue par les textes en vigueur, nul ne peut être recruté comme agent d'une Collectivité Territoriale :*

- s'il ne possède la nationalité burkinabé ;

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

- s'il ne se trouve en position régulière au regard des textes portant sur le recrutement de l'armée ;

- s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique, mentale et intellectuelle exigées pour l'exercice de l'emploi postulé ;

- s'il n'est âgé de dix huit (18) ans au moins et de trente cinq (35) ans au plus, au moment de son recrutement, non compris le temps passé sous les drapeaux ;

- s'il a été l'objet d'une condamnation ferme de trois (3) mois ou plus.

ARTICLE 15 : *Les discriminations tenant à la race, à l'ethnie, à la religion, au sexe, à l'opinion politique, à la naissance, sont strictement prohibées.*

ARTICLE 16 : *Les conditions d'ouverture et d'organisation des concours de recrutement d'agents des Collectivités Territoriales seront précisées par arrêté du Ministre chargé de l'Administration du Territoire.*

ARTICLE 17 : *L'ouverture du concours se fait par arrêté provincial ou municipal. Il précise le nombre de places à pourvoir et fait l'objet d'une large publicité par les voies et moyens appropriés.*

CHAPITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX STAGIAIRES

ARTICLE 18 : *Tout agent nommé à l'un des emplois permanents visés à l'article premier de la présente loi doit avant la titularisation dans le grade correspondant à cet emploi, accomplir un stage probatoire d'une année effective à compter de sa prise de service.*

ARTICLE 19 : *A l'issue du stage, le cas de chaque stagiaire est examiné par une commission de titularisation qui, sur rapport motivé du chef de service, propose au responsable provincial ou municipal soit la titularisation, soit un second et dernier stage, soit le licenciement du stagiaire.*

Le stagiaire licencié ne peut prétendre à aucune indemnité.

Dans chaque Collectivité Territoriale, la composition de la commission de titularisation des agents de la fonction publique locale est fixée par arrêté du Président du conseil de la collectivité.

ARTICLE 20 : *La titularisation d'un agent fait l'objet d'un arrêté du Président du Conseil de la Collectivité qui l'emploie.*

ARTICLE 21 : *Pendant la durée du stage, l'agent perçoit la rémunération correspondant à l'indice afférent au premier échelon du grade initial du corps dans lequel il a vocation à être titularisé. Ce traitement est soumis à la retenue pour pension, laquelle sera remboursée dans les conditions fixées par le régime général des pensions, en cas de démission, de licenciement ou de décès.*

ARTICLE 22 : *Sauf dispositions spéciales contraires, le 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 de plus de trois (3) mois.

ARTICLE 23 : *L'agent stagiaire n'a pas de droit de grève.*

ARTICLE 24 : *L'agent stagiaire qui a obtenu sur une période de douze (12) mois consécutifs, les congés de maladie d'une durée totale de six (6) mois, est présenté au conseil de santé qui se prononce sur son aptitude physique à assumer ses futures fonctions.*

ARTICLE 25 : *Le stage probatoire peut prendre fin avant le terme prévu par :*

- la démission ;
- le licenciement ;
- la révocation.

Le licenciement ou la révocation intervient pour :

- faute grave ;
- insuffisance professionnelle notoire ;
- inaptitude physique dûment constatée par le conseil de santé ;
- des faits qui, antérieurement à l'admission en stage, auraient fait obstacle au recrutement, s'ils avaient été connus.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle notoire ne peut intervenir qu'après au moins six (6) mois de stage.

ARTICLE 26 : *Le temps du stage probatoire, à l'exclusion du temps de redoublement, est pris en compte pour l'avancement de l'agent titularisé comme temps de service accompli dans l'échelon inférieur du grade initial du corps intéressé.*

TITRE III - DEVOIRS ET DROITS DE L'AGENT

CHAPITRE I : DEVOIRS

ARTICLE 27 : *L'Agent des Collectivités Territoriales est, vis-à-vis de la collectivité territoriale, dans une situation statutaire et réglementaire.*

Il est au service de la Collectivité Territoriale dont il doit en toutes circonstances, respecter et faire respecter l'autorité. Il doit servir les intérêts de la Collectivité Territoriale.

ARTICLE 28 *: L'agent doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle à la Collectivité Territoriale. Il est tenu d'être présent à son poste de travail et d'assurer par lui-même les tâches qui lui sont confiées.*

L'exercice d'une activité lucrative privée de quelque nature que ce soit lui est interdit.

Toutefois, il peut exercer des activités agro-pastorales, scientifiques, littéraires ou artistiques sur autorisation du premier responsable de la collectivité.

ARTICLE 29 *: Il est interdit à l'agent local, par lui-même ou par personne interposée, d'avoir sous quelque dénomination que ce soit, des intérêts dans une entreprise soumise au contrôle de son administration ou en relation directe avec elle.*

ARTICLE 30 *: Sans considération de son rang, tout agent est responsable des tâches à lui confiées.*

Lorsqu'il est chargé d'assurer le fonctionnement d'un service, l'agent en est responsable devant ses supérieurs.

ARTICLE 31 *: L'agent est tenu à l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, dans la mesure où ces faits et informations divulgués peuvent nuire aux intérêts des usagers ou de l'administration.*

ARTICLE 32 : *La communication de pièces, de documents de service, contraire aux règlements, est formellement interdite.*

L'administration prend les dispositions nécessaires en vue de préserver le secret des pièces et documents de service et détermine les règles de communication desdits documents aux personnes étrangères au service.

ARTICLE 33 *: Le respect de l'obligation de discrétion professionnelle ne fait pas obstacle à la dénonciation, dans les conditions fixées par la loi, des infractions dont le fonctionnaire a pu avoir connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses*

fonctions, ni aux témoignages qu'il peut être appelé à faire à la demande d'une autorité judiciaire ou administrative habilitée.

ARTICLE 34 : *Le non respect de ces obligations expose l'agent à des sanctions disciplinaires.*

CHAPITRE II : DROITS

ARTICLE 35 *: Les agents jouissent des libertés reconnues à tout citoyen burkinabè. Ils peuvent créer librement des associations ou syndicats professionnels, y adhérer et y exercer des mandats.*

L'exercice de ces libertés se fait cependant dans le respect de l'autorité de l'Etat, de la Collectivité Territoriale, de l'ordre public et des sujétions propres à certains corps ou à certaines fonctions.

ARTICLE 36 *: La Collectivité Territoriale est tenue d'assurer la protection de l'agent contre tous les actes préjudiciables dont il est victime, en raison, à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions.*

ARTICLE 37 *: La Collectivité Territoriale dénonce sans délai les infractions dont l'agent est victime, devant les autorités judiciaires compétentes, nonobstant la plainte qui pourrait être formulée par la victime elle-même.*

ARTICLE 38 *: La Collectivité Territoriale se substitue à l'agent durant toute la procédure, excepté le témoignage.*

La Collectivité se constitue partie civile ou intente une action civile au nom de l'agent et sur la base d'un rapport fourni par ce dernier qui évalue et justifie le préjudice subi.

La Collectivité Territoriale peut également, en son nom propre et pour son compte, demander réparation du préjudice causé par l'infraction dont l'agent a été victime.

ARTICLE 39 *: La Collectivité Territoriale est garante et est tenue de la réparation de l'entier préjudice fixé par le jugement définitif.*

Elle ne peut se soustraire à cette obligation au motif que l'auteur du préjudice est inconnu ou insolvable.

A cet effet, elle verse à l'agent une indemnité provisionnelle égale à la moitié du montant du préjudice avant le jugement. Après le verdict, elle répare la totalité du préjudice sans attendre l'exécution du jugement.

ARTICLE 40 *: 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 se substitue d'office à la sienne.*

La Collectivité Territoriale dispose dans ce cas d'une action récursoire à l'encontre de cet agent, sans préjudice des sanctions disciplinaires.

ARTICLE 41 *: Le droit de grève est reconnu aux agents pour la défense de leurs intérêts professionnels collectifs. Il s'exerce dans les limites définies par la réglementation en vigueur en la matière.*

ARTICLE 42 *: L'agent a droit, après service fait, à une rémunération. Celle-ci comprend :*

- *le traitement soumis à retenue pour pension ;*
- *l'indemnité de résidence ;*
- *peuvent accessoirement s'ajouter au traitement, les allocations familiales, les indemnités, les primes justifiées par des sujétions ou des risques inhérents à l'emploi.*

ARTICLE 43 *: Le traitement soumis à pension est défini par un coefficient dénommé indice de traitement, affecté à chaque grade et échelon de la hiérarchie des corps des agents des Collectivités Territoriales. 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.*

ARTICLE 44 *: La valeur du point indiciaire et le classement indiciaire des corps, le taux de l'indemnité de résidence, le taux et les conditions des allocations familiales, le taux et les conditions d'attribution des indemnités, les conditions d'attribution des prestations en nature font l'objet d'un décret pris en conseil des ministres sur proposition des Ministres chargés de l'Administration du Territoire et des Finances.*

ARTICLE 45 : *L'agent dispose des voies de recours suivantes pour la défense de ses droits :*

- *le recours gracieux qui s'exerce auprès de l'autorité qui a pris la décision incriminée ;*

- *le recours hiérarchique qui s'exerce auprès de l'autorité hiérarchique immédiatement supérieure à celle qui a pris la décision incriminée ;*

- *le recours contentieux qui s'exerce devant les juridictions de l'ordre administratif.*

ARTICLE 46 : *L'agent a droit , une fois par an, aux frais de la Collectivité, à une visite médicale.*

Les conditions et modalités de participation des Collectivités Territoriales aux frais de santé des agents sont fixées par arrêté conjoint des Ministres chargés de l'Administration du Territoire, de la Santé et des Finances.

ARTICLE 47 : *Les organisations syndicales peuvent se pourvoir devant les juridictions contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des agents.*

Elles sont habilitées à conduire des négociations avec les autorités compétentes sur les questions professionnelles.

TITRE IV - ORGANISATION DES CARRIERES

CHAPITRE I : NOTATION ET AVANCEMENT

ARTICLE 48 : *Tout agent en activité ou en détachement doit faire l'objet chaque année d'une notation. Cette obligation s'applique sous réserve d'une présence effective d'au moins six (6) mois durant la période de référence concernée.*

Le pouvoir de notation appartient au premier responsable de l'Administration locale sur la base des appréciations et propositions de notes portées par les supérieurs hiérarchiques de l'agent.

Le bulletin de note doit être communiqué à l'agent qui peut, en cas de contestation, se référer au premier responsable de l'Administration locale.

ARTICLE 49 : *Les agents des Collectivités Territoriales sont notés selon des barèmes de notations correspondant aux fonctions qu'ils assument ou aux hiérarchies auxquelles ils appartiennent :*

- *un barème de notation des personnels chargés des fonctions de direction ;*
- *un barème de notation des personnels des catégories A et B ;*
- *un barème de notation des personnels des catégories C, D et E.*

Les critères entrant en ligne de compte pour la détermination de la note sont :

1) pour les personnels chargés des fonctions de direction :

- *compétence ;*
- *aptitude à diriger ;*
- *sens de l'organisation ;*
- *comportement.*

2) pour les personnels des catégories A et B :

- *compétence ;*
- *conscience professionnelle ;*
- *comportement.*

3) pour les personnels des catégories C, D et E :

- *ponctualité ;*
- *connaissances professionnelles et aptitude à l'emploi occupé ;*
- *comportement ;*
- *conscience professionnelle.*

ARTICLE 50 : *Chacun des critères de notation énumérés à l'article 49 ci-dessus, fait l'objet d'une note chiffrée de 0 à 10 correspondant aux appréciations suivantes :*

- *mauvais : note supérieure ou égale à 0 mais strictement inférieure à 3 ;*
- *passable : note supérieure ou égale à 3 mais strictement inférieure à 6 ;*
- *bon : note supérieure ou égale à 6 mais strictement inférieure à 9 ;*
- *excellent : note au moins égale à 9.*

La note définitive de l'agent est la moyenne des notes chiffrées attribuées aux différents critères par l'autorité investie du pouvoir de notation.

Pour la notation des agents des Collectivités Territoriales en position de stage d'au moins une (1) année scolaire, il est retenu la note 8/10 en cas de succès et la note 2/10 en cas d'échec.

Les propositions de notes de 0, 9 et 10 font l'objet d'un rapport annexé au bulletin de note, indépendamment des appréciations portées sur ledit bulletin.

ARTICLE 51 : *L'avancement de l'agent des Collectivités Territoriales comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.*

Il est fonction à la fois de l'ancienneté de service et de la notation.

Il a lieu de façon continue d'échelon à échelon et de grade à grade.

ARTICLE 52 : *L'avancement d'échelon qui se traduit par une augmentation de traitement, a lieu dans les conditions suivantes :*

1) tous les dix huit (18) mois pour les agents ayant obtenu depuis leur dernière promotion d'échelon, une note au moins égale à 9. Toutefois, l'avancement en 18 mois ne peut être constaté qu'une seule fois dans le même grade ;

2) tous les vingt quatre (24) mois pour les agents dont la moyenne des notes définitives obtenues depuis leur dernière promotion d'échelon est supérieure ou égale à 6 mais strictement inférieure à 9 ;

3) tous les trois (3) ans pour les agents dont la moyenne des notes définitives obtenues depuis leur dernière promotion d'échelon est supérieure à 0 mais strictement inférieure à 3.

Tout agent qui aura obtenu une note définitive égale à 0, fera l'objet d'un abaissement d'échelon.

Le calcul de la moyenne des notes définitives se fait à partir de la dernière promotion d'échelon sur deux (2) ans.

ARTICLE 53 : *L'avancement dans un grade comporte vocation à exercer l'un des emplois supérieurs correspondant audit grade.*

ARTICLE 54 : *Pour bénéficier d'un avancement de grade, l'agent doit remplir les conditions d'ancienneté minima suivantes :*

- pour un avancement à l'échelon inférieur du grade intermédiaire, l'agent doit compter au moins huit (8) années de services effectifs dans le grade initial ;

- pour un avancement à l'échelon inférieur du grade terminal, l'agent doit compter au moins quatorze (14) années de services effectifs dont six (6) ans dans le grade intermédiaire ;

- pour un avancement à la classe exceptionnelle, l'agent doit compter au moins vingt (20) années de services effectifs dont six (6) ans dans la normale du grade terminal.

L'intéressé doit en outre avoir obtenu, depuis l'accession à l'échelon terminal de son grade, une moyenne de notes définitives calculée sur les deux (2) dernières années :

a) supérieure ou égale à 6 et avoir accompli deux ans dans l'échelon terminal de son grade ;

b) supérieure ou égale à 3 mais strictement inférieure à 6 et avoir accompli trois (3) ans dans l'échelon terminal de son grade.

ARTICLE 55 : *Indépendamment des conditions fixées ci-dessus, les statuts particuliers de certains cadres peuvent, compte tenu de l'organisation des administrations au fonctionnement desquelles ils participent, prévoir l'obligation pour les agents desdits cadres, d'avoir accompli une période déterminée de présence effective dans un des services extérieurs desdites administrations, pour pouvoir être proposés pour un avancement de grade.*

ARTICLE 56 : *L'agent qui aura été reconnu coupable de détournement ou qui aura fait l'objet d'une sanction de troisième degré, verra son avancement d'échelon ou de grade retardé d'une année.*

ARTICLE 57 : *L'agent qui fait l'objet d'un avancement de grade, est promu au nouveau grade en son premier échelon.*

CHAPITRE II : FORMATION PROFESSIONNELLE ET PROMOTION HIERARCHIQUE

ARTICLE 58 : *Les Collectivités Territoriales doivent assurer aux agents présentant les aptitudes et mérites nécessaires, des facilités de formation en vue de leur perfectionnement, spécialisation ou de leur accès aux catégories hiérarchiques supérieures.*

ARTICLE 59 : *Sous réserve des conditions d'âge, d'ancienneté et de moyenne, les agents peuvent être mis en position de stage.*

Un arrêté du Ministre chargé de l'Administration du Territoire fixe les conditions d'âge et d'ancienneté requises.

ARTICLE 60 : *Les types de stage ouverts aux agents sont les suivants :*

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

ARTICLE 61 : *La position de stage de formation est celle de l'agent qui, à la suite d'une décision, d'un concours, est placé dans un centre, un établissement ou une administration publique ou privée en vue d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'un emploi déterminé et de niveau supérieur.*

La formation débouche sur un niveau de qualification supérieure, sanctionnée par un diplôme ou un titre exigé pour la promotion normale dans le cadre auquel l'agent appartient.

La durée de la formation ne saurait être inférieure à une année scolaire.

Seuls les stages de formation donnent droit à un changement de catégorie ou d'échelle.

ARTICLE 62 : *La position de stage de spécialisation est celle dans laquelle l'agent, tout en restant dans son corps, s'exerce à approfondir certains aspects particuliers de son métier ou emploi.*

Les stages de spécialisation, quel que soit leur nombre, ne donnent pas lieu à l'attribution de plus d'une bonification d'un échelon par spécialisation, sans toutefois que cela excède trois (3) échelons dans la carrière de l'agent.

Seuls les stages réguliers de spécialisation d'une durée d'une année scolaire continue au moins, sanctionnés par le diplôme y afférent, donnent droit à une bonification d'échelon.

Ils ne peuvent en aucun cas donner lieu à un changement de catégorie ou d'échelle.

ARTICLE 63 : *Le stage de perfectionnement est un apprentissage complémentaire en vue de maîtriser les éléments d'un métier ou d'un emploi déjà exercé par l'agent.*

Il est assimilable à un recyclage, lorsqu'il a pour effet de permettre à un fonctionnaire de réactualiser des connaissances ou encore d'adapter une formation technique aux progrès scientifiques et technologiques.

Il ne donne droit ni à un reclassement, ni à une bonification d'échelon. Il peut être pris en considération dans les avancements selon les conditions et les modalités fixées par un arrêté du Ministre Chargé de l'Administration du Territoire.

ARTICLE 64 : *Les candidats admis à un concours professionnel sont mis en position de stage de formation.*

ARTICLE 65 : *Les conditions d'ouverture des concours professionnels et les modalités d'accès aux centres de formation sont déterminées par un arrêté conjoint des Ministres chargés de l'Administration du Territoire et de la Fonction Publique.*

ARTICLE 66 : *Le reclassement après une formation professionnelle se fait dans la nouvelle catégorie au grade et à l'échelon comportant un indice de traitement égal ou immédiatement supérieur à celui dont bénéficiait l'agent dans son ancienne catégorie.*

L'agent conserve dans ce grade et échelon, l'ancienneté qu'il réunissait dans l'ancien corps, si l'intégration s'est faite à égalité d'indice de traitement. Cette ancienneté conservée est valable uniquement pour le prochain avancement dans le nouveau corps.

L'agent nommé dans un corps suite à un concours ou à un examen professionnel est titularisé dans le nouveau grade sans être astreint au stage probatoire.

CHAPITRE III : CHANGEMENT DE CADRE ET DOSSIER INDIVIDUEL

ARTICLE 67 : Le changement de cadre est interdit.

Toutefois, l'agent reconnu inapte par le conseil de santé à assurer l'emploi initial, peut être nommé à un emploi d'un autre cadre appartenant à la même catégorie hiérarchique. S'il est reconnu apte à assurer l'emploi dudit corps, il peut y être intégré.

ARTICLE 68 : Il est ouvert un dossier individuel pour tout agent soumis à la présente loi.

Ce dossier doit contenir, outre le numéro matricule de l'agent, toutes les pièces intéressant sa situation administrative. Celles-ci doivent être enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

TITRE V - POSITIONS

ARTICLE 69 : Tout agent est obligatoirement placé dans une des positions suivantes :

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

CHAPITRE I : ACTIVITE

ARTICLE 70 : L'activité est la position normale de l'agent qui exerce effectivement les fonctions afférentes à l'emploi qui lui a été attribué.

ARTICLE 71 : Les affectations sont faites par l'autorité compétente en fonction des nécessités de service.

ARTICLE 72 : Sont également considérés comme étant en position d'activité, les agents placés dans une des positions suivantes :

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

Le temps passé dans les situations ci-dessus citées, est pris en compte pour l'avancement d'échelon et de grade ainsi que pour la retraite et les retenues pour pension.

ARTICLE 73 : *L'agent en activité bénéficie d'un congé annuel d'une durée de trente (30) jours consécutifs avec traitement, pour onze (11) mois de service accompli.*

ARTICLE 74 : *Le congé annuel est obligatoire pour l'agent et constitue un droit qu'aucune sanction ne peut remettre en cause.*

Celui-ci est libre de jouir de son congé dans les localités ou pays de son choix.

La décision de congé est prise par le Président du Conseil de la Collectivité.

ARTICLE 75 : *La Collectivité Territoriale pourra en toute liberté, pour des nécessités de service, échelonner les départs en congé ou fractionner la jouissance des congés.*

Toutefois, les portions de jouissance ne peuvent être inférieures à quinze (15) jours consécutifs.

Pour les mêmes raisons, elle peut s'opposer à tout fractionnement de congé.

ARTICLE 76 : *Des autorisations d'absence non déductibles du congé annuel peuvent être accordées avec traitement :*

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

- *aux agents appelés à participer à des actions ou à des manifestations d'intérêt national, local ou devant accomplir une mission d'intérêt public, sur présentation d'une réquisition écrite et établie par l'autorité compétente.*

ARTICLE 77 : Des permissions exceptionnelles, avec traitement pour des événements familiaux et non déductibles du congé annuel, peuvent être accordées aux agents des Collectivités Territoriales dans les conditions suivantes :

- *décès d'un conjoint : quinze (15) jours ;*
- *décès ou maladie grave d'un ascendant ou d'un descendant : sept (7) jours ;*
- *mariage de l'agent : sept (7) jours ;*
- *mariage d'un enfant de l'agent : 1 jour ;*
- *naissance d'un enfant de l'agent : 3 jours dans les huit (8) jours qui suivent l'accouchement ;*
- *assistance en cas de maladie du conjoint ou des enfants sur prescription d'une autorité médicale. Toutefois, cette permission exceptionnelle ne saurait excéder dix (10) jours.*

Dans les cinq (5) premiers cas, l'attestation indiquant l'objet de la permission est présentée par l'agent dans le délai d'un (1) mois à compter de sa date de reprise de service.

ARTICLE 78 : Tout agent malade et dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions doit, sauf cas de force majeure, faire constater immédiatement son état par une autorité médicale agréée et avertir son service dans un délai maximum de six (6) jours avec à l'appui, un certificat médical établi en bonne et due forme. L'autorité médicale devra prescrire un repos couvrant le début et la fin probable de l'incapacité de travail.

ARTICLE 79 : L'agent est mis en congé de maladie avec maintien de l'intégralité de son traitement dans les conditions suivantes :

1) *par son supérieur hiérarchique pour une cessation de service de sept (7) jours au maximum.*

2) *par le Président du Conseil de la Collectivité Territoriale dont il dépend pour une cessation de service de trente (30) jours au maximum.*

3) *par le Président du Conseil de la Collectivité Territoriale lorsque la cessation de service va au- delà de trente (30) jours, après avis du Conseil de santé.*

ARTICLE 80 : Le congé de maladie de longue durée est accordé pour une ou plusieurs périodes consécutives de trois (3) mois minimum et de six (6) mois maximum, à concurrence d'un total de cinq (5) ans.

Le renouvellement éventuel des tranches trimestrielles ou semestrielles du congé de maladie de longue durée est prononcé par le Président du Conseil de la Collectivité Territoriale, après avis du Conseil de Santé.

ARTICLE 81 : *L'agent mis en congé de maladie de longue durée conserve l'intégralité de son traitement pendant les deux (2) premières années de sa maladie, à l'exception des primes et indemnités.*

Pendant les trois (3) années suivantes, il reçoit la moitié de son traitement et conserve la totalité des suppléments pour charges de famille.

ARTICLE 82 : *Dans les cas prévus aux articles 80 et 81 ci-dessus, l'agent ne bénéficie pas d'avancement.*

ARTICLE 83 : *L'agent 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, soit d'un accident survenu dans 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 ou l'accident. Dans ce cas, l'agent bénéficie d'un avancement sur la base de ses dernières notes.*

ARTICLE 84 : *A l'expiration du congé de maladie de longue durée et après avis du Conseil de Santé, l'agent est :*

- *soit réintégré dans son service s'il est définitivement guéri ;*
- *soit admis à un régime d'invalidité ou de retraite anticipée s'il est reconnu définitivement inapte.*

ARTICLE 85 : *Sauf recommandation contraire du conseil de santé, le congé de maladie est accordé aux agents pour en jouir au lieu de leur affectation.*

ARTICLE 86 : *l'évacuation sanitaire hors du Burkina Faso est décidée sur proposition du Conseil de Santé.*

ARTICLE 87 : *Le bénéficiaire d'un congé de maladie doit cesser tout travail rémunéré.*

Il est tenu, éventuellement, de signaler ses changements de résidence successifs à la Collectivité Territoriale dont il dépend.

Les autorités administratives compétentes et les corps de contrôle de la Collectivité Territoriale s'assurent que l'agent bénéficiaire du congé 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 durant la période concernée.

ARTICLE 88 : *Sous peine de suspension de sa rémunération, le bénéficiaire d'un congé de maladie de longue durée doit également se soumettre, sous le contrôle du Conseil de Santé, aux appréciations médicales que nécessite son état.*

ARTICLE 89 : *Hormis les cas de maladies mentales, l'agent malade qui par négligence ne se soumet pas à l'examen du Conseil de Santé pour prolonger son congé de maladie, soit pour la transformation d'un congé de maladie en congé de longue durée, soit pour la reconnaissance de son aptitude à reprendre le service à l'issue d'une période régulière de congé, encourt des sanctions disciplinaires.*

ARTICLE 90 : *Le bénéficiaire d'un congé de maladie de moins de six (6) mois peut être remplacé dans son emploi. Lorsqu'il est reconnu apte à reprendre son service, il est réintégré au besoin en sur-nombre.*

Il est tenu compte pour le choix de son affectation, des recommandations éventuellement formulées par le Conseil de Santé quant aux conditions de son emploi, sans qu'il puisse être porté atteinte à la situation administrative de l'agent.

Toutefois, si la maladie est imputable au comportement irresponsable de l'agent, la Collectivité Territoriale se réserve le droit de le passer en conseil de discipline.

ARTICLE 91 : *Tout agent qui bénéficie d'un congé de maladie doit, après sa reprise, se soumettre aux visites ou examens de contrôle que le Conseil de Santé ou le médecin traitant peut éventuellement prescrire, sous peine de sanctions disciplinaires.*

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

ARTICLE 92 : Le personnel féminin des Collectivités Territoriales bénéficie d'un congé de maternité d'une durée totale de quatorze (14) semaines, qui commence au plus tôt huit (8) semaines et au plus tard quatre (4) semaines avant la date présumée de l'accouchement au vu d'un certificat délivré par un médecin agréé ou une sage-femme.

ARTICLE 93 : 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 sauf cas d'accouchement avant la date présumée.

ARTICLE 94 : En cas de mort-né ou de décès du nouveau né dans les vingt (20) premiers jours, le congé de maternité dure un (1) mois à partir de la date d'accouchement.

En cas de décès à partir du vingt et unième (21è) jour de l'accouchement, la mère bénéficie d'un congé de dix (10) jours à partir de la date du décès.

ARTICLE 95 : 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 dans les conditions prévues par les articles 80 et 81 de la présente loi.

ARTICLE 96 : La jouissance consécutive d'un congé de maternité et d'un congé administratif annuel est possible.

ARTICLE 97 : Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durée totale de ces repos ne peut dépasser une (1) heure et demie par jour.

ARTICLE 98 : Des congés avec traitement peuvent être accordés aux agents pour leur permettre de se présenter à un concours ou à un examen en vue de leur accession aux catégories supérieures présentant un intérêt pour le déroulement de leur carrière et pour la Collectivité Territoriale.

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 dépasser en aucun cas un mois et est accordé par le Président du Conseil de la Collectivité Territoriale qui peut déléguer ce pouvoir.

ARTICLE 99 : *Les agents en position de stage ne seront pas remplacés dans leur emploi par un recrutement nouveau.*

CHAPITRE II : DETACHEMENT

ARTICLE 100 : *Le détachement est la position de l'agent qui, placé hors de son administration d'origine, continue de bénéficier dans son corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.*

Le détachement a lieu dans les cas suivants :

- auprès d'une autre Collectivité Territoriale ;

- auprès des établissements publics d'une Collectivité Territoriale ;

- auprès de l'Etat et de ses démembrements ;

- auprès des organismes ou entreprises privées présentant un intérêt en raison des buts poursuivis ou du rôle qu'ils jouent dans l'économie de la collectivité ;

- auprès des organisations internationales ;

- pour exercer une fonction publique ou un mandat public national ou international, un mandat syndical lorsque la fonction ou le mandat est incompatible avec l'exercice normal de l'emploi.

L'agent détaché est soumis à l'ensemble des règles régissant la fonction qu'il exerce par le fait de son détachement.

ARTICLE 101 : *Le détachement est prononcé par le Président du Conseil de la Collectivité Territoriale, soit sur la demande de l'agent après l'avis favorable de l'organisme de détachement, soit à la demande de l'organisme de détachement après avis favorable de l'agent, soit d'office dans les cas prévus par les textes en vigueur.*

Hormis le cas des agents appelés à exercer une fonction publique d'Etat ou un mandat public, aucun agent d'une Collectivité Territoriale ne peut être détaché s'il ne compte au moins trois (3) années d'ancienneté de service.

ARTICLE 102 : *La durée du détachement est de cinq (5) ans maximum. Il est renouvelable et peut prendre fin à tout moment sur arrêté provincial ou communal à la demande de l'agent, de l'organisme de détachement ou de la Collectivité Territoriale.*

Le détachement pour exercer une fonction publique ou un mandat auprès d'organismes nationaux ou internationaux ou encore pour un mandat syndical prend fin avec l'expiration du mandat.

ARTICLE 103 : *A l'expiration du détachement, l'agent est obligatoirement réintégré dans son cadre d'origine.*

ARTICLE 104 : *L'agent en détachement est noté par les responsables hiérarchiques de l'organisme de détachement.*

Si la durée du détachement est inférieure à six (6) mois, l'organisme de détachement transmet au Président du Conseil de la Collectivité Territoriale, une simple appréciation de la prestation de l'agent.

ARTICLE 105 : *L'agent détaché est rémunéré par l'organisme de détachement et cette rémunération ne saurait être inférieure à celle correspondant à son grade dans ses cadres et corps d'origine.*

ARTICLE 106 : *L'agent détaché supporte sur le traitement d'activité afférent à son grade et à son échelon dans ses cadres et corps d'origine, la retenue prévue par la réglementation applicable aux agents des Collectivités Territoriales.*

La contribution complémentaire de l'employeur est due par l'organisme de détachement.

ARTICLE 107 : *Le détachement prend fin, nonobstant les dispositions de l'article 101, lorsque l'agent a atteint la limite d'âge de l'emploi du cadre d'origine.*

ARTICLE 108 : *Les détachements accordés avant l'entrée en vigueur de la présente loi demeurent régis pour ce qui est de leur durée, par les textes en vigueur à la date de prise d'effet des décisions accordant ces détachements.*

Toutefois, les renouvellements seront soumis aux textes en vigueur au moment où ils seront décidés.

CHAPITRE III : DISPONIBILITE

ARTICLE 109 *: La disponibilité est la position de l'agent qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier dans cette position de son traitement, de ses droits à l'avancement et à la retraite.*

ARTICLE 110 *: La disponibilité est accordée par arrêté du Président du Conseil de la Collectivité Territoriale, soit à la demande de l'agent, soit d'office à l'expiration d'un congé maladie de longue durée.*

ARTICLE 111 *: La mise en disponibilité d'un agent ne peut intervenir que dans les cas suivants :*

1°/- accident ou maladie grave du conjoint ou d'un enfant ;
2°/- études ou recherches présentant un intérêt général ;
3°/- convenances personnelles ;
4°/- exercice d'une activité dans le secteur privé ;
5°/- élever un enfant de moins de cinq (5) ans ;
6°/- suivre son conjoint ;
7°/- exercer un mandat syndical.

ARTICLE 112 *: La disponibilité pour accident ou maladie dûment constatée du conjoint ou d'un enfant ne peut excéder deux (2) ans et est renouvelable jusqu'à concurrence de six (6) ans au maximum.*

ARTICLE 113 *: La disponibilité pour études ou recherches ne peut excéder deux (2) ans, mais est renouvelable jusqu'à concurrence d'une durée totale de quatre (4) ans maximum.*

ARTICLE 114 *: La disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder un (1) an, mais est renouvelable jusqu'à concurrence d'une durée de deux (2) ans au maximum.*

ARTICLE 115 *: La disponibilité pour exercer une activité dans une entreprise privée peut être accordée dans les conditions suivantes :*

1- que l'agent ait accompli au moins dix (10) années de services effectifs dans l'administration dont il relève.

2- que la mise en disponibilité soit compatible avec les intérêts de l'administration d'origine.

3- qu'au cours des cinq (5) dernières années, l'agent n'ait eu à exercer aucun contrôle sur l'Entreprise ou à participer à l'élaboration de marché avec elle.

Cette disponibilité ne peut excéder deux (2) ans, mais est renouvelable jusqu'à concurrence de quatre (4) ans maximum.

ARTICLE 116 *: La disponibilité accordée à l'agent pour élever un enfant de moins de cinq (5) ans ne peut excéder deux (2) ans. Elle est renouvelable jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de cinq (5) ans.*

L'agent placé en disponibilité en application des dispositions de l'alinéa ci-dessus, perçoit la totalité des allocations à caractère familial. Il en est de même lorsque la disponibilité est accordée pour maladie grave d'un enfant.

ARTICLE 117 *: La disponibilité est accordée à l'agent pour suivre son conjoint astreint à établir sa résidence habituelle en un lieu différent de celui du service dudit agent, pour une durée totale de deux (2) ans renouvelables jusqu'à concurrence d'une durée totale de dix (10) ans au maximum.*

ARTICLE 118 *: La disponibilité pour exercer un mandat syndical est accordée à l'agent pour la durée dudit mandat.*

ARTICLE 119 *: Dans les cas visés aux articles 110, 111 aux points 2, 3, et 4, et 112, l'avis favorable du supérieur hiérarchique immédiat de l'agent est obligatoire pour l'octroi de la disponibilité. Tout avis défavorable doit être motivé.*

Dans les autres cas, la disponibilité est de droit.

ARTICLE 120 *: La disponibilité est prononcée d'office dans le cas où l'agent, après avoir épuisé ses droits aux congés de maladie de longue durée prévus aux articles 80 et 81 de la présente loi ne peut, à l'expiration de la dernière période, selon l'avis du conseil de santé, reprendre le service. Dans ce cas, l'agent perçoit pendant les six (6) derniers mois la moitié de son traitement d'activité tout en conservant ses droits à la totalité des suppléments pour charges familiales. La durée de cette disponibilité ne peut excéder un (1) an, mais est renouvelable jusqu'à concurrence d'une durée totale de trois (3) ans au maximum.*

A l'expiration de la troisième année de disponibilité, l'agent est soit réintégré dans son administration, soit mis à la retraite s'il est reconnu inapte par le conseil de santé, soit licencié s'il n'a pas droit à une pension.

Toutefois, si à l'expiration de cette même période, l'agent est inapte à reprendre le service, mais qu'il résulte de l'avis du conseil de santé qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'une dernière prolongation qui ne pourra en aucun cas excéder un (1) an.

ARTICLE 121 : *Hormis les cas de disponibilité prévus aux articles 112 et 116 ci-dessus, l'agent placé en position de disponibilité n'a droit à aucune rémunération.*

ARTICLE 122 : *L'agent en disponibilité ne peut faire acte de candidature aux concours et examens professionnels organisés par son administration d'origine.*

Il ne peut non plus bénéficier des mesures statutaires prises pendant sa disponibilité qu'après la date de reprise de service.

ARTICLE 123 : *La Collectivité Territoriale et les corps de contrôle peuvent, à tout moment et doivent au moins deux (2) fois par an, faire procéder aux enquêtes nécessaires, en vue de s'assurer que l'activité de l'agent correspond aux motifs pour lesquels il a été placé en disponibilité.*

En cas de changement de motifs constaté, il est mis fin à la disponibilité sans préjudice de sanctions disciplinaires.

ARTICLE 124 : *L'agent mis en disponibilité sur sa demande, doit solliciter sa réintégration ou le renouvellement de sa position deux (2) mois au moins avant l'expiration de la période en cours. La réintégration est de droit.*

En cas de faute grave, l'agent en disponibilité est rappelé, remis en activité et traduit devant le Conseil de Discipline.

ARTICLE 125 : *Les disponibilités accordées avant l'entrée en vigueur de la présente loi demeurent régies pour ce qui est de leur durée, par les textes en vigueur à la prise d'effet des décisions accordant lesdites disponibilités.*

Toutefois, les renouvellements de ces disponibilités seront soumis aux dispositions de la présente loi.

CHAPITRE IV : POSITION SOUS LES DRAPEAUX

ARTICLE 126 *: Est placé dans la position dite "sous les drapeaux" l'agent :*

1- incorporé dans une formation militaire pour y accomplir son service militaire obligatoire ;

2- appelé à accomplir une période d'instruction militaire ;

3- rappelé ou maintenu sous les drapeaux.

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

ARTICLE 127 *: L'agent accomplissant son service militaire obligatoire appelé ou maintenu sous les drapeaux, perd son traitement d'activité et ne perçoit que la solde militaire.*

ARTICLE 128 *: L'agent accomplissant une instruction militaire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.*

ARTICLE 129 *: L'agent mobilisé pour la défense du territoire national est soumis aux textes régissant l'armée en temps de mobilisation générale.*

ARTICLE 130 *: Le temps passé au service militaire obligatoire par les agents qui ont été intégrés avant ou pendant l'accomplissement de cette obligation, sera pris en compte dans leur carrière administrative qui sera par conséquent reconstituée.*

TITRE VI - REGIME DISCIPLINAIRE

CHAPITRE I : SANCTIONS DISCIPLINAIRES

ARTICLE 131 *: Tout manquement de la part d'un agent des Collectivités Territoriales 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 132 L'échelle des sanctions disciplinaires applicables aux agents régis par le présent Statut est :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied de quinze (15) jours au maximum ;
- le déplacement d'office ;
- l'exclusion temporaire des fonctions d'un (1) mois au maximum ;
- l'abaissement d'échelon ;
- l'exclusion temporaire des fonctions de six (6) mois au maximum ;
- la mise à la retraite d'office ;
- la rétrogradation ;
- la révocation avec ou sans droit à pension.

ARTICLE 133 : L'avertissement, le blâme ou la mise à pied de quinze (15) jours maximum sont des sanctions disciplinaires de premier degré.

Le déplacement d'office et l'exclusion temporaire des fonctions d'un (1) mois au maximum sont des sanctions disciplinaires de second degré.

L'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire des fonctions de six (6) mois au maximum, la rétrogradation, la mise à la retraite d'office, la révocation avec ou sans droit à pension, sont des sanctions disciplinaires de troisième degré.

ARTICLE 134 : Les sanctions disciplinaires de premier degré et celles de second degré sont prononcées par le Président du Conseil de la Collectivité Territoriale sans consultation du Conseil de Discipline.

Mais auparavant, l'agent mis en cause doit, sauf cas de force majeure, avoir fourni des explications écrites sur les faits qui lui sont reprochés.

Le refus de fournir les explications demandées entraîne automatiquement l'application d'une sanction de premier ou de second degré.

ARTICLE 135 : Les sanctions disciplinaires de troisième degré sont prononcées par le Président du Conseil de la Collectivité Territoriale après saisine du Conseil de Discipline.

ARTICLE 136 : L'agent traduit devant le conseil de discipline, jouit du droit de se défendre lui-même ; il peut se faire assister d'un défenseur de son choix.

L'agent 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.

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

ARTICLE 137 : *Toute décision de sanction disciplinaire doit être motivée et consignée par écrit. Elle peut prescrire que les motifs seront rendus publics.*

ARTICLE 138 : *En cas de faute grave commise par un agent, celui-ci peut être immédiatement suspendu par le Président du Conseil de la Collectivité Territoriale.*

L'agent suspendu conserve, pendant le temps où il est suspendu, la moitié de son traitement.

En cas de suspension de fonctions pour refus de rejoindre le poste assigné, abandon de poste ou détournement de deniers publics, l'agent perd ses droits à tout traitement. En tout état de cause, il continue de percevoir la totalité des suppléments pour charges familiales.

Le Conseil de Discipline est saisi de l'affaire sans délai, et, sous peine de dessaisissement, il doit se prononcer dans un délai de trois (3) mois.

La situation de l'agent suspendu en vue de comparaître devant un Conseil de Discipline pour faute professionnelle doit être définitivement réglée dans un délai de quatre (4) 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 remis en activité et a droit au remboursement des retenues opérées éventuellement sur son traitement.

ARTICLE 139 : *En cas de faute d'une extrême gravité, le Conseil de la Collectivité Territoriale peut être saisi de l'affaire par son Président et statuer sans suivre la procédure habituelle.*

ARTICLE 140 : *Lorsqu'un agent fait l'objet de détention de deux (2) mois pour poursuite devant un tribunal répressif, il est obligatoirement suspendu de ses fonctions et la procédure disciplinaire est suspendue jusqu'à intervention de la*

décision du tribunal. Dans ce cas, il perd ses droits à traitement, mais continue de percevoir les allocations familiales.

L'agent ne sera pas l'objet de suspension lorsqu'il est poursuivi pour contravention de simple police et de délit d'imprudence, hormis le cas de délit de fuite concomitant.

Le délai de quatre (4) mois fixé à l'avant dernier alinéa de l'article 138 ci-dessus, n'est pas applicable et la situation de l'agent n'est définitivement réglée qu'après que la décision rendue par la juridiction saisie soit devenue définitive.

ARTICLE 141 : *Les décisions de sanctions sont versées au dossier individuel de l'agent ainsi que, le cas échéant, les avis ou recommandations du Conseil de Discipline et tout document en annexe.*

ARTICLE 142 : *L'agent frappé d'une sanction disciplinaire et qui n'a pas été exclu des cadres peut, après deux (2) ans, s'il s'agit d'une sanction de premier degré, après quatre (4) ans s'il s'agit d'une sanction de second degré, après six (6) ans s'il s'agit d'une sanction de troisième degré, introduire auprès du Président du Conseil de la Collectivité Territoriale, une demande tendant à ce qu'aucune trace de ladite sanction ne subsiste dans son dossier.*

Si par son comportement général, l'intéressé a donné toute satisfaction depuis la sanction dont il a été l'objet, il doit être fait droit à sa demande.

Le Président du Conseil de la Collectivité Territoriale statue après avis du conseil de discipline.

Les pièces du dossier de l'agent doivent être en ce moment reconstituées dans leur nouvelle composition.

CHAPITRE II : RECOMPENSES

ARTICLE 143 : *Il peut être décerné aux agents les récompenses suivantes :*

- *lettre de félicitation ;*
- *décoration.*

ARTICLE 144 : *La lettre de félicitation est adressée à l'agent par son directeur, ou le Président du Conseil de la Collectivité Territoriale dont il relève.*

ARTICLE 145 : *La décoration est décernée à l'agent sur proposition du Président du Conseil de la Collectivité Territoriale dont il relève.*

TITRE VII - CESSATION DEFINITIVE DES FONCTIONS

ARTICLE 146 : *La survenance des événements suivants entraîne définitivement la perte de la qualité d'agent de collectivité territoriale :*

- *l'admission à la retraite ;*
- *la démission ;*
- *la révocation ou le licenciement ;*
- *le décès.*

CHAPITRE I : ADMISSION A LA RETRAITE

ARTICLE 147 : *L'admission à la retraite intervient :*

- *d'office à l'initiative de l'Administration ;*
- *sur la demande de l'agent.*

ARTICLE 148 : *La mise à la retraite d'office est prononcée :*

- *soit à la suite de la limite d'âge ;*
- *soit par inaptitude physique dans les conditions prévues par le présent statut ;*
- *soit par mesure disciplinaire.*

L'agent admis d'office à la retraite pour cause de limite d'âge, perçoit une indemnité de départ à la retraite, égale au montant brut annuel du dernier traitement soumis à pension.

ARTICLE 149 : *Au bout de quinze (15) ans de service au moins, l'agent peut demander son admission à la retraite avant d'avoir atteint la limite d'âge. Dans ce cas, il bénéficiera d'une pension proportionnelle dans les conditions fixées par le régime général de retraite applicable aux agents soumis à la présente loi.*

CHAPITRE II : DEMISSION

ARTICLE 150 *: La démission est la cessation définitive des fonctions à la demande de l'agent.*

ARTICLE 151 *: L'agent adresse au moins deux (2) mois avant la date présumée, une demande écrite au Président du conseil de la Collectivité Territoriale exprimant sa volonté sans équivoque de quitter définitivement l'Administration.*

ARTICLE 152 *: L'acceptation ou le rejet est notifié à l'agent dans un délai de deux (2) mois maximum.*

La démission est irrévocable et fait l'objet d'un arrêté du Président du Conseil de la Collectivité Territoriale.

ARTICLE 153 *: Est licencié pour abandon de poste, l'agent qui cesse ses fonctions :*

- malgré le refus de l'autorité compétente ;

- avant l'acceptation expresse de sa démission ;

- avant la date fixée par l'autorité compétente.

CHAPITRE III : REVOCATION ET LICENCIEMENT

ARTICLE 154 *: La révocation et le licenciement entraînent la cessation définitive des fonctions à l'initiative de l'Administration. Ils sont prononcés par arrêté du Président du Conseil de la Collectivité Territoriale.*

ARTICLE 155 *: La révocation est prononcée suivant la procédure disciplinaire définie dans le présent statut.*

ARTICLE 156 *: Le licenciement est prononcé pour l'un des motifs suivants :*

- 1) refus de regagner le poste assigné ;

- 2) abandon de poste ;

- 3) perte de la nationalité burkinabé ;

- 4) condamnation à une peine d'emprisonnement ferme d'au moins trois (3) mois ou avec sursis d'au moins dix huit (18) mois ;

- 5) insuffisance professionnelle notoire ;

- 6) inaptitude physique ou mentale par suite d'intoxication chronique volontaire dûment constatée par le Conseil de Santé ;

- 7) inaptitude mentale dûment constatée par le Conseil de Santé.

ARTICLE 157 : La survenance des cas prévus aux points 3 - 4 - 5 et 7 de l'article 156 ci-dessus est simplement constatée par arrêté du Président du Conseil de la Collectivité Territoriale.

Le licenciement pour abandon de poste ou pour refus de regagner le poste assigné, est subordonné à une procédure de mise en demeure définie par arrêté du Ministre chargé de l'Administration du Territoire.

CHAPITRE IV : DECES

ARTICLE 158 : Les frais de cercueil et de transport du corps de l'agent décédé sont à la charge de la Collectivité Territoriale.

ARTICLE 159 : Les ayants-droit de l'agent décédé bénéficient :

- du traitement du mois de décès ;

- du capital-décès ;

- éventuellement de la pension de survivant ou du remboursement des cotisations.

ARTICLE 160 : Le traitement de l'agent 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 le traitement est passible.

ARTICLE 161 : Le capital-décès est versé aux ayants-droit de l'agent décédé se trouvant au moment du décès dans l'une des positions suivantes :

- en activité ;

- en détachement au cas où cela n'est pas prévu dans les statuts de l'organisme de détachement ;
- en disponibilité ;
- sous les drapeaux.

ARTICLE 162 : *Le montant du capital-décès, ses conditions de paiement et modalités de répartition entre les ayants-droit sont les mêmes que ceux applicables aux fonctionnaires.*

Le capital-décès est exempté de toute taxe ou impôt.

ARTICLE 163 : *En cas de décès consécutif à un accident survenu par le fait du service, les ayants-droit bénéficient, en plus du capital-décès, d'une rente de survivants, dans les conditions fixées par le régime général de retraite applicable aux fonctionnaires.*

ARTICLE 164 : *Le conjoint de l'agent décédé, non séparé de corps et non divorcé, ainsi que les orphelins ont droit à une pension de survivants dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires.*

CHAPITRE V : DISPOSITIONS COMMUNES

ARTICLE 165 : *Après la cessation définitive de fonctions pour des causes autres que le décès, l'agent continue à être astreint au respect d'un certain nombre d'obligations.*

ARTICLE 166 : *Sont interdits à l'agent ayant cessé définitivement d'exercer ses fonctions avant un délai de trois (3) ans, les emplois de direction, d'administration, de conseil juridique ou fiscal dans les entreprises financières, commerciales, industrielles ou agricoles en rapport direct ou indirect avec ses anciennes fonctions.*

ARTICLE 167 : *Il est également interdit à l'agent ayant cessé ses fonctions d'avoir avant un délai de trois (3) ans, lui-même ou par personne interposée, des intérêts dans une entreprise soumise au contrôle de son Administration.*

ARTICLE 168 : *Il est interdit à l'agent ayant cessé ses fonctions d'intervenir avant un délai de trois (3) ans sous forme de consultation, expertise, plaidoirie ou toute*

autre forme, pour le compte de particuliers ou d'organismes non administratifs, contre une administration ou un établissement public.

ARTICLE 169 : *En cas de violation de ces obligations, l'agent est passible de poursuites judiciaires.*

ARTICLE 170 : *L'agent qui a cessé définitivement ses fonctions suite à une démission, une révocation ou un licenciement et qui ne peut prétendre à une pension, a droit au remboursement des retenues opérées effectivement sur son traitement dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires.*

TITRE VIII : DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES.

ARTICLE 171 : *Les agents recrutés avant la date de promulgation de la présente loi, seront reversés grade pour grade, échelon pour échelon, sur la grille catégorielle afférente à la présente loi, après régularisation éventuelle de leur situation administrative, au cas où ils auraient droit à des avancements prenant effet à une date antérieure au reversement.*

ARTICLE 172 : *La catégorie et l'échelle de chaque agent dans la grille catégorielle visée à l'article 171 ci-dessus, sont déterminées par le diplôme pris en compte pour son accès à la catégorie et échelle occupées par l'intéressé avant l'entrée en vigueur de la grille considérée.*

ARTICLE 173 : *Les agents auxquels les reclassements et les reversements confèrent un traitement inférieur à leur ancienne rémunération, conservent cette dernière jusqu'à ce que, par le jeu normal des avancements, ils l'atteignent ou la dépassent globalement.*

ARTICLE 174 : *Les retenues pour pension civile et part patronale seront calculées sur la base de l'indice le plus élevé acquis par l'agent.*

ARTICLE 175 : *Les agents des écoles professionnelles qui achèvent leur formation après l'entrée en vigueur de la présente loi seront intégrés ou reclassés conformément aux dispositions de ladite loi.*

Les stagiaires, dont l'année de stage probatoire arrive à expiration après l'entrée en vigueur de la présente loi, seront titularisés conformément aux dispositions de ladite loi.

ARTICLE 176 : *Les agents ayant accédé à leurs anciennes catégories par application des décrets N°80-025/PRES/FPT/MF du 18 Janvier 1980 et N°80-328/PRES/FPT/MF du 1er Octobre 1980, ainsi que des arrêts de la Chambre Administrative, seront reclassés dans les mêmes catégories que les agents titulaires des diplômes donnant accès à ces catégories.*

ARTICLE 177 : *Pour compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, et pour une période de deux (2) ans, les agents temporaires et les contractuels peuvent demander leur intégration dans les cadres et corps régis par la présente loi.*

ARTICLE 178 : *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 21 novembre 1996

Le Secrétaire de Séance

Dieudonné Maurice BONANET

Le Président

BURKINA FASO • Le Président de l'Assemblée du Peuple •

Dr Bongnessan Arsène YE

GRILLE CATEGORIELLE

Catégorie	Echelle	CONDITIONS EXIGEES
A	1	- Doctorat - DEA-DESS-Diplôme d'ingénieur de conception - BAC + Cinq (5) années au moins de formation Universitaire ou professionnelle sanctionnée par un diplôme - Diplômes reconnus équivalents.
A	2	- Maîtrise - BAC + Diplôme professionnel exigeant quatre (4) années de formation. - Diplômes reconnus équivalents.
A	3	- Licence, diplôme d'ingénieurs des Travaux (ou des techniques) - BAC + Diplôme professionnel exigeant trois (3) années de formation - Diplômes reconnus équivalents
B	1	- DEUG, DUT, BTS - BAC + Diplôme professionnel exigeant deux (2) années de formation
B	2	- BAC + Diplôme professionnel exigeant une (1) année de formation - BAC Technique, Brevet de technicien - Diplômes reconnus équivalents
B	3	- BAC, BEP, - BEPC + Diplôme professionnel exigeant trois (3) années de formation - Diplômes reconnus équivalents
C	1	- BEPC + Diplôme professionnel exigeant deux (2) années de formation - Diplômes reconnus équivalents
C	2	- BEPC + Diplôme professionnel exigeant une (1) année de formation - CAP d'Etat - Diplômes reconnus équivalents

C	*3*	*- BEPC* *- CEPE + Diplôme professionnel exigeant trois (3) années de formation* *- diplômes reconnus équivalents*
D	*1*	*- CEPE + Diplôme professionnel exigeant deux (2) années de formation* *- Diplômes reconnus équivalents*
D	*2*	*- CEPE + Diplôme professionnel exigeant une (1) année de formation* *- Diplômes reconnus équivalents*
D	*3*	*- CEPE* *- Diplômes reconnus équivalents*
E	*1*	*- Manoeuvre, ouvrier ou employé qualifié exécutant des tâches nécessitant une formation et comportant des responsabilités.*
E	*2*	*- Manoeuvre, ouvrier ou employé exécutant des tâches exigeant une spécialisation acquise en moins de six (6) mois.*
E	*3*	*- Manoeuvre, ouvrier sans qualification professionnelle.*