AUTORITE DE REGULATION DU SOUS-SECTEUR DE L'ELECTRICITE

BURKINA FASO
Unité-Progrès-Justice

ARRETE N° 2011-002/ARSE/CR PORTANT STATUT DU PERSONNEL DE L'AUTORITE DE REGULATION DU SOUS-SECTEUR DE L'ELECTRICITE

AUTIRITE DE REGULATION DU BURKINA FASO
SOUS-SECTEUR DE L'ELECTRICITE Unité-Progrès-Justice

ARRETE N° 2011-002/ARSE/CR
portant Statut du personnel de l'Autorité de Régulation du Sous-secteur de l'Electricité

LECONSEIL DE REGULATION,

Vu la Constitution ;

Vu le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007 portant nomination du Premier Ministre ;

Vu le décret n°2008-517/PRES/PM du 03 septembre 2008 portant remaniement du gouvernement du Burkina Faso ;

Vu le décret n° 2008-424/PRES/PM/SGG-CM du 13 juillet 2008 portant attributions desmembres du Gouvernement ;

Vu la loi n° 027-2007/AN du 20 novembre 2007 portant réglementation générale du sous-secteur de l'électricité au Burkina Faso ;

Vu le décret n°2008-369/PRES/PM/MCE/MEF/MCPEA du 24 juin 2008 portant attributions, organisation et fonctionnement de l'Autorité de Régulation du Sous-secteur de l'Electricité ;

Vu le décret n°2009-754/PRES/PM/MCE/MEF du 04 novembre 2009 portant nomination de Commissaires au Conseil de Régulation de l'Autorité de régulation du sous-secteur de l'électricité ;

Vu le décret n°2009-755/PRES/PM/MCE/MEF du 04 novembre 2009 portant nomination duPrésident du Conseil de régulation de l'Autorité de régulation du sous-secteur de l'électricité ;

Après délibération du Conseil de régulation en date du 24 février 2011.

ARRETE

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

Le présent statut régit la gestion du personnel de l'Autorité de Régulation du Sous-secteur de l'Electricité (ARSE).

Conformément à l'article 34 du le décret n° 2008-369/PRES/PM/MCE/MEF/MCPEA du 24 juin 2008 portant attributions, organisation et fonctionnement de l'Autorité de Régulation du Sous-secteur de l'Electricité, l'ARSE comprend deux types de personnel :

- Le personnel recruté directement par l'ARSE au titre de contrats de droit privé ;

- Les fonctionnaires de l'Etat mis en position de détachement auprès de l'ARSE.

Article2 : Règlement intérieur

Un règlement intérieur du personnel estétabli conformément à la législation du travail, fixera les règles concernant l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions relatives aux conditions nécessaires à la bonne marche des services. Il contiendra aussi l'échelle des sanctions applicables aux agents au regard des fautes commises.

Lerèglement intérieur ainsi que les décisions et notes de service subséquentes définissent les modalités de mise en œuvre du présent statut. Ils sont modifiables en fonction des cas d'espèce sous réserve des droits acquis.

Article 3 : Prestation de serment et obligation de réserve

Lepersonnel de l'ARSE est tenu au respect du secret professionnel sur toute information ou tout fait dont il aurait connaissance de par leur fonction.

Le personnel de l'ARSE chargé de mission de contrôle prête, avant son entrée en fonction, devant le Tribunal de Grande Instance de

Ouagadougou, siégeant en audience ordinaire, le serment dont la teneur suit :**« *Je jure de bien remplir mes fonctions en toute neutralité et impartialité, de façon intègre et loyale et de garder le secret sur toute information ou tout fait dont j'aurai la connaissance à l'occasion de l'exercice de mes fonctions* ».**

Les agents de l'ARSE sont soumis à l'obligation de réserve. Ils doivent donc s'abstenir de toute déclaration ou publication relatives à la politique générale et aux activités de l'ARSE.

TITRE II : CONTRAT ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 4 : Conditions générales de recrutement

Nonobstant les conditions définies pour les recrutements à durée indéterminée ou déterminée selon les dispositions de l'avis de recrutement, tout candidat à un emploi à l'ARSE doit remplir les conditions suivantes :

1. Être de nationalité burkinabè ;

2. Être âgé de 18 ans au moins et 50 ans au plus au 1er janvier de l'année d'engagement ;

3. Jouir de ses droits civiques et être de bonne moralité ;

4. Avoir un profil correspondant au poste à pourvoir et justifier de l'expérience professionnelle requise ;

5. Avoir satisfait aux visites d'aptitude physique auprès d'un médecin agréé par l'ARSE ;

Tout candidat retenu qui n'est pas en position régulière vis-à-vis du Service National pour le Développement doit régulariser sa situation.

Article 5 : Poste à pourvoir et mode de recrutement

L'engagement des agents à des postes se fait par voie de promotion interne ou par recrutement externe conformément à la règlementation en vigueur.

En cas de promotion interne, l'appel à candidature se fait par voie d'affichage des postes à pourvoir avec toutes les conditions de participation.

<u>Article 6</u> : Période d'essai

Tout candidat nouvellement recruté doit accomplir dans l'emploi qu'il a vocation àoccuper, une période d'essai de :

- Un mois (01) pour les agents d'exécution ;

- Trois (03) mois pour les agents d'encadrement moyen et supérieur.

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois et pour la même durée, suivant les appréciations des chefs hiérarchiques.

<u>Article 7</u> : Rupture de la période d'essai

Il peut être mis fin à la période d'essai avant terme par la volonté de l'une des partie :

- pour des raisons disciplinaires ;

- pour insuffisance professionnelle ;

- pour des faits antérieurs à l'admission à l'ARSE qui, s'ils avaient été connus, auraient constitué un obstacle au recrutement ;

- sur l'initiative de l'agent (démission).

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai ne comporte ni préavis ni indemnité.

La durée de la période d'essai est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de l'agent. Les agents en période d'essai perçoivent, pendant la durée de cette période, la rémunération afférente à l'échelon de départ de la catégorie dans laquelle ils devront être classés.

<u>Article 8</u> : Titularisation de l'agent recruté

La titularisation est prononcée par le Président du Conseil de régulation. Elle prend effet au lendemain de la date d'expiration de la période d'essai. Elle est notifiée par lettre qui précise la catégorie, l'échelle et l'échelon attribués à l'intéressé et les conditions générales d'emploi.

L'affectation au premier poste est prononcée au moment de la prise de service et peut être modifiée à tout moment sur décision du Président.

<u>Article 9</u> : Visite médicale annuelle

Conformément aux dispositions prises dans le cadre de la médecine du travail, les agents sont soumis à une visite médicale annuelle à la charge de l'ARSE.

<u>Article 10</u> : Lieu d'emploi, affectation, mutation, déplacement

Les agents soumis au présent statut peuvent être appelés à servir partout ou l'ARSE a une représentation, en fonction de leur qualification et/ou de l'emploi pour lesquels ils ont été recrutés.

La mutation ou l'affectation consiste en un déplacement d'agent consécutif à un changement de poste, que ce changement ait lieu à l'intérieur d'un service, d'une même direction ou entre services ou directions différentes.

Si l'intérêt du service l'exige, le Président prononce la mutation de l'agent,et une décision du président en fixe les conditions.

Tout agent qui désire être muté pour convenances personnelles doit en faire la demande. La demande de mutation pour convenances personnelles est instruite par le Secrétaire général.

Tout refus opposé par un agent à une décision de mutation d'office, après une mise en demeure du Président ou du Secrétaire Général, peut entraîner le licenciement de l'intéressé après traduction devant le conseil de discipline.

<u>Article 11</u> : Changement d'emploi ou intérim d'un emploi supérieur, tâches relevant d'emplois différents

1. **Changement d'emploi ou intérim d'un emploi supérieur**

Tout agent de l'ARSE peut être appelé à assurer provisoirement l'intérim d'une fonction d'une catégorie supérieure à celle de l'emploi qu'il occupe. Sauf cas d'accident, de maladie ou de congés du titulaire de l'emploi, la durée maximum de cet intérim ne pourra excéder :

- Un (01) mois pour les postes d'agents d'exécution ;

- Trois (03) mois pour les postes d'encadrement moyen ou supérieur.

Passé ce délai, sous réserve du cas visé ci-dessus, le Président doit régler définitivement la situation de l'agent concerné :

- Soit en le confirmant d'office à ce nouveau poste qu'il occupe,
- Soit en le rétablissant dans ses anciennes fonctions.

Dans tous les cas, l'intérimaire bénéficie des avantages liés au poste conformément aux textes en vigueur.

La durée de l'intérim peut être prolongée en cas d'absence du titulaire pour les besoins d'une formation à l'initiative de l'ARSE sans excéder six (06) mois.

2. Tâches relevant d'emplois différents

Si le Président décide de confier à des agents,avec leur consentement, des tâches relevant d'emplois différents pour une période excédent un(01) mois il leur sera alloué une prime fixée par note de service du Président du Conseil.

<u>Article 12</u>: Congés annuels

1) Droit de jouissance, durée

Tout agent de l'ARSE a droitaux congés après une période de douze (12) mois de service effectif.

La durée des congés payés est déterminée à raison de deux jours et demi calendaires (2,5)par mois de service effectif à l'ARSE. Il est majoré de :

- 01 jour ouvrable supplémentaire après 10 ans de service ;

- 02 jours ouvrables supplémentaires après 15 ans de service ;

- 03 jours ouvrables supplémentaires après 20 ans de service ;

- 06 jours ouvrables supplémentaires après 25 ans de service ;

- 08 jours ouvrables supplémentaires après 30 ans de service ;

A condition d'avoir accompli la période minimale de douze (12) mois de service effectif, le personnel féminin ou apprenties âgés de moins de vingt

deux (22) ans ont droit à deux (02) jours de congé supplémentaire pour chaque enfant à charge.

La majoration de congé donne lieu à la majoration de l'allocation de congé payé.

2- Allocation de congés

Tout agent bénéficiaire de congés payés perçoit une allocation de congés calculée conformément aux textes en vigueur.

<u>Article 13</u> : Congés exceptionnels et autorisations d'absence

1. les absences de courte durée justifiées par un événement grave et fortuit dûment constaté intéressant directement le foyer de l'agent, tels que l'incendie ou l'inondation de l'habitation, le déménagement involontaire, l'accident ou la maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant vivant avec lui, n'entraînent pas la rupture du contrat, pourvu que l'ARSE ait été avisée au plus tard dans les quatre (04) jours qui suivent l'événement et que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

2. Dans la limite de dix (10) jours ouvrables par an non déductibles des congés annuels, des congés exceptionnels peuvent être accordés à l'agent ayant au moins six (06) mois d'ancienneté à l'occasion d'événements familiaux.

3. Conformément aux textes en vigueur et dans la limite annuelle de dix (10) jours ouvrables non déductibles de la durée des congés payés, des autorisations d'absence sans solde pourront être accordées à l'agent afin de lui permettre soit :

    - de suivre un stage officiel de perfectionnement, d'éducation de la jeunesse ou de formation sportive internationale ;

    - d'assister à des congrès syndicaux ou politiques auxquels il est délégué en vertu d'un mandat régulier ;

    - de participer à des examens, concours ou tests professionnels.

4. En cas de déplacement temporaire prolongé au-delà de six (06) mois, l'agent dont la famille serait restée au lieu habituel d'emploi peut bénéficier de congés de séparation rémunérés lui permettant de se rendre régulièrement auprès de sa famille.

Selon que la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi est supérieure ou égale à cent (100) kilomètres, ces congés de séparation peuvent être pris tous les deux (02) mois pour les durées suivantes :

- Deux (02) jours pour une distance au plus égale à cent (100) kilomètres ;

- Trois (03) jours pour une distance de plus de cent (100) kilomètres.

5. Conformément à la réglementation en vigueur, des autorisations d'absence non déductibles des congés annuels peuvent être accordées avec maintien du salaire à des agents pour participer à des actions ou à des manifestations d'intérêt national ou pour accomplir une mission d'intérêt public.

<u>Article 14</u> : Formalités en cas de maladie

Les absences justifiées par l'incapacité résultant d'une maladie oud'un accident non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de douze(12) mois ; ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement de l'agent. Pendant ce délai, au cas où le remplacement de l'agent s'imposerait, le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi.

Lorsque la maladie de l'agent nécessite un traitement de longue durée, le délai de douze (12) mois prévu à l'alinéa 1 du présent article pourra être renouvelé à concurrence d'un total de deux (02) ans.

Le renouvellement éventuel des tranches de congés maladie de longue durée est prononcé par le Président du Conseil après avis du médecin traitant.

Si l'agent malade fait constater son état par le service médical ou le médecin agréé de l'ARSE dans les quarante-huit (48) heures, il n'aura pas d'autres formalités à accomplir.

Dans le cas contraire, il doit, sauf cas de force majeure et dans un délai de six (06) jours suivant la date de l'accident ou de la maladie, informer son chef hiérarchique du motif de son absence. Cet avis est confirmé par un certificat médical à produire dans un délai d'une semaine.

L'ARSE pourra faire procéder à une contre-visite par tout médecin de son choix.

Si l'agent gravement malade ne peut se déplacer, il avise son supérieur hiérarchique qui en infirme le service en charge des ressources humaines.

Article 15: Traitement salarial de l'agent malade

L'agent de l'ARSE mis en congés maladie de longue durée conserve pendant les deux premières années l'intégralité de son traitement.

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

A l'expiration de ce délai, si l'agent n'est pas en mesure de reprendre son travail, il est mis fin à son contrat.

Article 16 : Formalité de reprise du travail

L'agent dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie est soumis à une visite médicale avant la reprise.

Article 17 : Accident de travail

Le contrat de l'agent accidenté du travail est suspendu jusqu'à consolidation de la blessure.
Au cas où il serait dans l'incapacité de reprendre son service et de l'assumer convenablement, ARSE conviendra avec les délégués de personnel de la possibilité de le reclasser ou de le reconvertir dans un autre emploi.

Article 18 : Décès de l'agent

En cas de décès de l'agent, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent à ses ayants droit conformément aux textes en vigueur.

Il sera versé en outre à ses ayants droit une indemnité de fin de contrat d'un montant équivalant à celui de l'indemnité de licenciement qui lui serait revenue comme dans le cas de rupture de contrat.

Un capital décès équivalant au dernier traitement brut annuel augmenté des allocations à caractère familial sera versé aux ayants droit.

Si l'agent avait été déplacé du fait de l'ARSE, celle-ci assurera à ses frais le transport des restes mortuaires au lieu de résidence habituelle du défunt, à condition que les ayant droit en formulent la demande dans le délai réglementaire de deux (02) ans suivant le décès.

En cas de décès consécutif à un accident de travail ou à une maladie professionnelle d'un agent cotisant à la caisse de retraite (CNSS ou CARFO), les ayants droit bénéficient des droits prévus par ces structures conformément aux textes en vigueur.

Article 19 : Frais funéraires

A titre de participation aux frais funéraires, l'ARSE est tenue de verser aux ayants droit une somme correspondant à deux fois le salaire brut mensuel de l'agent. Cette somme ne peut être inférieure à six (06) fois le SMIG mensuel.

L'ARSE accordera un moyen de transport et/ou une aide financière dont le montant est fixé par décision du Président en cas de décès :

- du conjoint ;
- des ascendants et descendants de l'agent ;
- des ascendants du conjoint.

Article 20: Cessation définitive du contrat

Le contrat de travail prend définitivement fin dans les cas suivants :

- la condamnation à une peine de trois (03) mois ferme ou à une peine de dix huit (18) mois avec sursis ;

- la démission ;

- le licenciement ;

- le départ à la retraite ;
- le décès ;

- la cessation d'accord partie ;

- l'annulation et la résolution judiciaire du contrat ;

- l'incapacité totale de travail ;

- l'arrivée à terme du contrat à durée déterminée.

<u>Article 21</u> : Licenciement

Le licenciement d'un agent requiert l'avis du conseil de discipline ; celui d'un délégué syndical ou du personnel requiert en plus l'accord de l'Inspecteur du travail du ressortterritorial.

La décision de rupture doit lui être signifiée par écrit et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

<u>Article 22</u> : Indemnités de licenciement

L'agent licencié totalisant douze (12) mois d'ancienneté à l'ARSE a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant d'une faute lourde ou en cas de démission à l'initiative de l'agent. L'indemnité de licenciement est calculée conformément aux textes en vigueur.

<u>Article 23</u>: Départ à la retraite

L'âge de la retraite est fixé à soixante (60) ans pour les agents d'encadrement moyen et supérieur. Il est fixé à cinquante cinq (55) ans pour les agents d'exécution.

L'agent atteint par la limite d'âge est d'office mis à la retraite et admis à faire valoir ses droits à pension dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Au moment de son départ à la retraite, l'intéressé perçoit une allocation spéciale dite indemnité de départ à la retraite calculée sur les mêmes règles que l'indemnité de licenciement.

<u>Article 24</u> : Cessation d'accord parties

D'accord parties, la cessation des relations de travail peut intervenir à l'amiable. Basée sur le consentement mutuel des parties, la cessation à l'amiable de relations de travail fait état de ce qu'il a été négocié et convenu entre les parties pour mettre fin à toute contestation éventuelle

suite à la relation de travail. La cessation des relations de travail à l'amiable doit être constatée par l'inspecteur du travail du ressort par procès-verbal établi en trois exemplaires.

Article 25: Préavis

En cas de démission ou de licenciement, la durée du préavis est de :

- un (01) mois pour les agents d'exécution ;

- trois (03) mois pour les agents d'encadrement moyen et supérieur.

Durant la période de préavis, l'agent est autorisé à s'absenter deux (02) heures par jour de travail. La répartition de ces heures est fixée de commun accord entre l'ARSE et l'agent. Le délai de préavis court à compter de la date de notification effective. Chacune des parties pourra se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié l'agent durant le délai de préavis non effectivement respecté.

L'agent licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir informé le Président du Conseil, quitter l'ARSE avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Article 26 : Régime disciplinaire

Les sanctions disciplinaires pouvant être prononcées à l'encontre des agents de l'ARSE sont des sanctions de premier et de second degré.
Sont des sanctions de premier degré :

- l'avertissement verbal ;

- l'avertissement écrit ;

- le blâme ;

- la mise à pied pour une durée déterminée qui ne peut dépasser huit (08) jours ;

Sont des sanctions de second degré :

- la suspension d'une durée de quinze (15) jours au maximum ;

- le licenciement avec préavis ;

- le licenciement sans préavis.

L'application de ces sanctions ne respecte pas un ordre croissant ; seule la gravité de la faute détermine le degré et le niveau de la sanction à appliquer. Toutefois, pendant la même période d'un an, le même agent ne peut faire l'objet de sanctions régressives.

Le régime disciplinaire s'exerce selon les modalités particulières prévues par le règlement intérieur.

TITRE III : FORMATION ET ENGAGEMENT DE SERVIR

Article 27: Formation

En fonction de ses besoins de développement, la nature de son activité et dans le souci de contribuer à l'épanouissement professionnel et intellectuel de ses agents, l'ARSE peut organiser, selon ses moyens, des stages de formation, d'adaptation et de perfectionnement sur le territoire national ou à l'étranger.

Les conditions de prise en charge de ces agents sont fixées par décision du Président.

Les stages et formations, hormis ceux résultant de l'admission à un concours interne de recrutement ou initiés par l'ARSE et donnant lieu à un changement catégoriel ou à un échelon de bonification, ne confèrent pas automatiquement à l'agent le bénéfice d'un avancement ou d'une promotion.

Article 28: Engagement de servir

Pour les emplois dont les titulaires ont bénéficié d'une formation aux frais de l'ARSE dans un établissement spécialisé dispensant une formation technique dans son intégralité ou échelonnée sur plusieurs années, il est exigé des agents un engagement décennal écrit de servir effectivement à l'ARSE.

Pour les emplois dont les titulaires sont soumis à des stages d'adaptation ou de perfectionnement de durée plus courte n'impliquant pas un cycle

complet de scolarité étalé sur plusieurs années, il est exigé des agents un engagement quinquennal écrit de servir à l'ARSE pendant cinq (05) ans au moins.

En cas de non-respect de l'engagement ci-dessus, l'agent concerné sera tenu de rembourser à l'ARSE le coût de la formation.

TITRE IV : REMUNERATION ET FRAIS DIVERS

Article 29 : Eléments de la rémunération

La rémunération du travailleur est basée principalement sur les facteurs suivants :

- la qualification requise ;
- l'expérience professionnelle dans l'emploi concerné ;
- l'ancienneté à l'ARSE.

A chacun de ces facteurs correspond un élément particulier de cette rémunération :

- un salaire de base mensuel déterminé en fonction de la classification catégorielle de l'agent ;

- une prime d'ancienneté liée au temps de présence ;

- une prime de productivité ;

- une gratification ;

- diverses indemnités, primes et allocations rémunérant les obligations liées à la catégorie et/ou au poste.

Article 30: Salaire de base

A chaque emploi correspond un salaire de base commun à tous les emplois de même niveau conformément à la grille salariale jointe en annexe.

Article 31: Indemnité de sujétion

L'indemnité de sujétion est une somme forfaitaire accordée aux titulaires de certains emplois en compensation des servitudes et des contraintes

particulières liées à l'exercice effectif desdits emplois. Les bénéficiaires sont déterminés dans la grille indemnitaire jointe en annexe.

Article 32: Indemnité de logement

L'indemnité de logement est une allocation financière servie mensuellement servie aux agents en vue de suppléer au défaut d'attribution d'un logement administratif. Cette indemnité est fixée dans la grille indemnitaire jointe en annexe.

Article 33: Indemnité de fonction

L'indemnité de fonction est une allocation financière, mensuellement servie aux Directeurs et Chef de Servie. Elle est fixée dans la grille indemnitaire jointe en annexe. Elle cesse avec la perte de la fonction par le titulaire.

Article 34: Indemnité de transport

L'indemnité de transport est une allocation financière servie mensuellement à chaque agent de l'ARSE, à l'exception de ceux qui sont transportés à titre gratuit par les moyens de l'ARSE, et de ceux qui sont logés sur leurs lieux de travail. Elle est fixée dans la grille indemnitaire jointe en annexe.

Article 35: Indemnité de responsabilité financière

L'indemnité de responsabilité financière est une somme allouée mensuellement aux agents impliqués dans la gestion financière en vertu des responsabilités spécifiques attachées à l'accomplissement de leurs tâches.

Les agents concernés sont : le Président, les Caissiers, les Comptables, l'Auditeur interne, le Contrôleur de gestion et les responsables des services financiers et comptables.

Les modalités d'attribution sont fixées dans la grille indemnitaire jointe en annexe. L'indemnité de responsabilité financière se perd dès que l'agent cesse d'être dans la fonction concernée.

Les agents tenant une caisse percevront une indemnité de caisse non cumulable avec l'indemnité de responsabilité financière fixée par la grille

indemnitaire ou par décision du Président du Conseil de régulation sur proposition du Secrétaire Général.

Article 36: Gratification

Une gratification ayant pour but d'inciter les agents à un meilleur rendement peut être accordée au personnel en fin d'année. Son montant ne peut excéder le salaire de base mensuel de l'agent. Sont exclus du bénéfice de la gratification.

- les agents coupables de détournement des biens de l'ARSE ;
- les agents frappés d'une sanction disciplinaire de 2ème degré au cours de l'exercice considéré ;
- les agents ayant obtenu après évaluation, une note reconnue inférieure à la note de performance ; la note de performance est précisée par décision du Président du Conseil de régulation.

Les agents ayant totalisé moins de six (06) mois de présence dans l'exercice budgétaire considéré auront une gratification au prorata du temps de présence à l'ARSE.

Article 37: Prime d'ancienneté

Les agents de l'ARSE remplissant les conditions requises peuvent bénéficier d'une prime d'ancienneté conformément aux textes en vigueur.

Article 38: Prime de risque

Une prime de risque est allouée annuellement aux agents de l'ARSE accomplissant des tâches d'investigation et/ou des missions de contrôle. Elle est destinée à compenser les risques liés aux travaux dangereux et aux conditions particulières de travail.

Le taux et les modalités d'attribution de prime de risque sont définis par décision du Président du Conseil de régulation.

Article 39: Frais de mission

Il est accordé à l'agent astreint à un déplacement ou à l'intérieur à l'extérieur du Burkina Faso une indemnité journalière suivant un barème fixé par le Conseil de régulation.

TITRE V : NOTATION ET APPRECIATION

Article 40: Notation annuelle

Tout agent reçoit une appréciation et une note annuelle dont les modalités et les critères sont définis par décision du Président conformément aux textes en vigueur, après délibération du Conseil de régulation.

Article 41: Avancement d'échelon

L'avancement est le passage d'un échelon inférieur à un échelon supérieur. Il récompense le rendement, l'efficacité et la compétence de l'agent. Il s'obtient par deux notes annuelles déclarées performantes de façon consécutive.

Article 42: Promotion

La promotion interne des agents consiste dans le passage d'une catégorie inférieureà une catégorie supérieure. La promotion d'un agent s'opère à salaire égal ou immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans son ancienne situation. Elle peut découler aussi de la réussite à un test interne suite à l'appel à candidatures pour un poste vacant.

Pour pouvoir les postes vacants ou créés, l'ARSE, après résultat du test interne, s'il est concluant, procède à la promotion de l'agent.

Les conditions de promotion sont les suivantes :

- avoir effectué une formation professionnelle d'une durée de dix-huit (18) mois au moins sanctionnée par un diplôme ou un certificat reconnu équivalent délivré par un institut de formation ;

- avoir obtenu un diplôme officiel permettant d'accéder à une catégorie supérieure.

Dans tous les cas, la promotion est fonction des besoins de l'ARSE.
Les agents de l'ARSE admis à un examen professionnel sont reclassés dans la nouvelle catégorie à l'échelon comportant un traitement égale ou

immédiatement supérieur à celui de leur ancienne situation à la date d'admission.

Les agents de l'ARSE, admis à un test ou un concours professionnel ou à l'issue d'une formation professionnelle, seront reclassés dans la nouvelle catégorie à l'échelon comportant, un traitement égal ou immédiatement supérieur à celui de leur ancienne situation à la date de leur prise de service.

Nonobstant les dispositions de l'article ci-dessus, les agents d'exécution peuvent bénéficier une seule fois dans leur carrière d'une intégration dans une catégorie immédiatement supérieure à salaire égal ou immédiatement supérieur, dans les conditions suivantes :

- avoir quinze (15) ans d'ancienneté de service dans la catégorie à laquelle ils appartiennent ;

- avoir obtenu la note de performance durant les trois dernières années ;

- n'avoir pas encouru de sanctions disciplinaires pendant les trois dernières années.

Les agents des autres catégories bénéficieront d'une bonification d'un échelon s'ils ont quinze (15) ans dans leur catégorie à l'ARSE, aux mêmes conditions de moyenne de notes et sanctions que ci-dessus.
L'obtention d'un diplôme en cours de carrière ne donne pas automatiquement droit à un reclassement, sauf dans les conditions ci-après :

- diplôme obtenu à l'issue d'un stage de formation organisé par l'ARSE ;

- diplôme professionnel obtenu par un agent sur ses efforts personnels et ayant un rapport direct avec les fonctions ou emplois qu'il exerce, et en fonction des besoins du service.

Dans ce dernier cas, l'agent doit avoir totalisé cinq (05) ans de service effectifs dont trois (03) ans dans sa catégorie
.

<u>Article 43</u>: Publication en interne des postes vacants

Dans le but de favoriser la promotion interne, les agents de l'ARSE sont tenus informés par le Président, par voie d'affichage, des postes à pourvoir.

La primauté est donnée au test interne. Si les résultats du test interne ne sont pas concluants, le poste est ouvert à compétition à l'extérieur.

<u>Article 44</u>: Classification catégorielle

Les agents de l'AARSEsont classés dans l'une des catégories ci-après :

- Agents d'Exécution : Catégorie AE comportant 04 échelles (AE1, AE2, AE3, AE4) ;

- Cadres Moyens : Catégorie CM comportant 03 échelles (CM1, CM2, CM3) ;

- Cadres Supérieurs : Catégorie CS comportant 03 échelles (CS1, CS2, CXX).Chaque échelle comporte 18 échelons et 01 classe exceptionnelle de 04 échelons.

Les agents admis en classe exceptionnelle perdent le bénéfice des avancements à dix-huit mois. Toutefois, ils bénéficient d'un avancement tous les vingt-quatre (24) mois quelle que soit leur moyenne, sous réserve du respect des dispositions régissant les avancements et prévues par les présents statuts.

<u>Article 45</u>: Récompenses

Les agents méritant peuvent recevoir de la part du Président du Conseil une lettre de félicitations et d'encouragement.

L'Agent méritant est celui qui, dans l'exercice de ses fonctions, s'est particulièrement distingué par son dévouement et son engagement professionnels.

TITRE VII : PROCEDURES DISCIPLINAIRES

<u>Article 46</u>: Conseil de discipline

Le conseil de discipline est composé comme suit :

- Président : le Secrétaire général ou son représentant ;

- Rapporteur : le Chef du département des ressources humaines, il a une voix consultative ;

- Membres :

    - deux (02) représentants de l'Administration ;
    - deux (02) représentants du personnel ;

Ne peuvent être proposés comme représentants dans la commission de discipline les agents frappés d'une sanction disciplinaire dans l'année considérée.

L'avis du conseil de discipline est nécessaire dans le cas suivants :

- suspension d'un agent ;
- licenciement d'un agent.

<u>Article 47</u>: Procédureapplicable devant le conseil de discipline

En matière de discipline, la procédure est engagée par une demande d'explication écrite adressée à l'agent par le supérieur hiérarchique.

Le conseil de discipline est saisi par une lettre de Président qui indique clairement les faits répréhensibles et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

Une fois l'action disciplinaire engagée devant le conseil de discipline, l'agent incriminé peut se faire communiquer son dossier individuel ainsi que tout document qui y serait annexé. Il a la possibilité de présenter devant le conseil de discipline des observations écrite ou verbales, citer des témoins ou se faire assister d'un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'ARSE ;

Au cas où l'agent incriminé ne se serait pas présenté à la convocation du conseil de discipline aux dates et heures qui lui ont été communiquées, le conseil pourra délibérer en son absence.

L'agent en détention pourra être entendu par le conseil de discipline sur autorisation des autorités judiciaires.

Le Secrétaire général peut également citer des témoins et personnes ressources s'il l'estime nécessaire.
Pour asseoir sa décision, le conseil de discipline pourra mener toute investigation nécessaire à la manifestation de la vérité. Un rapport circonstancié des débats sera joint aux propositions finales du conseil de discipline.

<u>Article 48</u>: Sanctions

Les décisions de sanction sont versées au dossier individuel de l'agent.Si un agent fait l'objet de poursuites judiciaires pour un délitde droit commun rendant impossible sa présence à son lieu d'emploi, le Président prononce immédiatement la suspension de l'intéressé. La situation de l'agent suspendu est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En cas de détention, l'agent ne perçoit aucun traitement à l'exclusion des allocations familiales.

Si l'agent est relaxé, il lui revient de notifier au Secrétaire général la décision de l'autorité judiciaire.

Dans un délai de quinze (15) jours pour compter de la date de notification de la décision judiciaire, le conseil de discipline devra se prononcer définitivement sur la situation de l'intéressé. Passé ce délai, et si aucun sanction n'a été notifiée à l'agent par le Secrétaire général, l'intéressé est en droit de se considérer comme réintégré dans son emploi à compter de la date d'expiration dudit délai et recouvre ses droits.

Tout agent condamné à une peine entraînant l'incapacité d'exercer son emploi pendant au moins trois (03) mois fermes ou dix-huit (18) mois avec sursis est licencié sans préavis.

Ce licenciement prend effet à compter de la date de la décision de condamnation.

Nonobstant son acquittement, tout agent qui aurait été passible de poursuites judiciaires pourrait faire l'objet de sanctions disciplinaires.

TITRE VIII : AVANTAGES SOCIAUX

<u>Article 49</u>: Prise en charge médicale

L'ARSE met en place un système de prise en charge médicale au profit deses agents. Cette prise en charge peut être directe ou par souscription d'une assurance collective auprès d'une compagnie d'assurance :

1. **Visites médicales**

Les visites médicales annuelles seront faites conformément à la réglementation de la médecine du travail.

2. Consultations, analyses médicales et frais pharmaceutiques

Les frais pour consultations et analyses médicales engagés par un agent pour lui-même, son conjoint et ses enfants à charge et reconnus à l'état civil comme tels, sont supportés par l'ARSE au taux de 80% sur présentation de pièces justificatives. Les dépenses en frais pharmaceutiques sont à la charge de l'ARSE jusqu'à concurrence d'un montant annuel par agent qui sera fixé par le Conseil de régulation.

3. Soins dentaires et ophtalmologiques

Les frais pour soins dentaires et ophtalmologique sont pris en charge par l'ARSE dans les mêmes conditions que les consultations médicales, soit à hauteur de 80%. Le remplacement des dents est à la charge de l'agent.

Les frais d'acquisition de lentilles optiques de l'agent sont à la charge de l'ARSE aux taux de 80%, renouvelables tous les deux ans.

Les frais d'acquisition de montures sont remboursés selon les modalités fixées par le Conseil de régulation.

4. Frais d'hospitalisation

Les frais d'hospitalisation de l'agent, de son conjoint et de ses enfants à charge, sont entièrement à la charge de l'ARSE selon les tarifs réglementaires appliqués par les formations sanitaires nationales.

Les modalités de mise en œuvre sont fixées parle Conseil de régulation sur proposition du Secrétaire général.

5. Maternité

Les frais de séjour en maternité du personnel féminin de l'ARSE et de la conjointe de l'agent sont supportés par l'ARSE selon les tarifs réglementaires appliqués par les formations sanitaires nationales.

6. Evacuation sanitaire

Les frais d'évacuation sanitaire (transport, séjour, soins) à l'extérieur du Burkina Faso d'un agent de l'ARSE, de son conjoint et de ses enfants à charge, dont l'état de santé nécessite des soins dans un centre spécialisé à

l'étranger sont à la charge de l'ARSE dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

7. Autres couvertures médicales

Nonobstant les dispositions ci-dessus, l'ARSE prend en charge 100% des frais de consultation, d'analyses médicales, les frais pharmaceutiques et d'hospitalisation résultant des maladies contractées ou survenues lors des missions des agents à l'extérieur du Burkina Faso.

TITRE IX : DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 50: Date d'effet

Le présent statut prend effet pour compter de sa date de signature.

A compter de la date de mise en application du présent statut, l'ensemble du personnel de l'ARSE est reversé dans la grille salariale et la grille indemnitaire de l'ARSE.

Article 51: Modification

Les dispositions du présent statut pourront être modifiées par le Conseil de régulation sur proposition du Secrétaire Général, après concertation avec les délégués du personnel.

Article 52 : Application

Le Secrétaire Général de l'ARSE est chargé de l'application du présent statut.

Fait à Ouagadougou, le 24 février 2011

Pour le Conseil de régulation
La Présidente,

Mariam Gui NIKIEMA
Chevalier de l'Ordre National