

LE PRESIDENT DU FASO,
PRESIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES,

- Vu** la Constitution ;
- Vu** le décret n°2016-001/PRES du 06 janvier 2016 portant nomination du Premier Ministre ;
- Vu** le décret N°2018-0035/PRES/PM du 31 janvier 2018 portant remaniement du Gouvernement ;
- Vu** le décret n°2018-0272/PRES/PM/SGG-CM du 12 Avril 2018 portant attributions des membres du Gouvernement ;
- Vu** la loi n°081-2015/CNT du 14 novembre 2015 portant statut général de la fonction publique d'Etat ;
- Vu** la loi n°027-2018/AN du 1^{er} juin 2018 portant statut du personnel du corps de la Police nationale ;
- Vu** la loi n°038-2016/AN du 24 novembre 2016 portant statut général des personnels des forces armées nationales ;
- Vu** la loi n°037-2016/AN du 24 novembre 2016 portant conditions d'avancement des personnels d'active des forces armées nationales ;
- Vu** la loi n°026-2018/AN du 1^{er} juin 2018 portant réglementation générale du renseignement au Burkina Faso ;

DECRETE

CHAPITRE I: DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : En application de l'article 35 de la loi n°026-2018/AN du 1^{er} juin 2018 portant réglementation générale du renseignement au Burkina Faso, le présent décret fixe le statut du personnel de l'Agence nationale de renseignement en abrégé ANR.

Article 2 : Les dispositions du statut tiennent compte du caractère spécifique des missions de l'ANR.

Article 3 : Le statut s'applique à tout le personnel de l'Agence nationale de renseignement.

Ce personnel comprend :

- les personnes recrutées par l'ANR et ayant le statut de « Contractuel ANR », soumis au régime de cotisation à la Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires (CARFO) ;

- les agents publics de l'Etat mis à la disposition de la Présidence du Faso au profit de l'ANR ;
- le personnel temporaire recruté par l'ANR dans le cadre de missions ad hoc ou d'activités spécifiques.

CHAPITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES AUX AGENTS MIS A DISPOSITION ET REGIS PAR DES STATUTS SPECIFIQUES

SECTION 1 : CARRIERE

Article 4 : La gestion de la carrière des agents mis à disposition au profit de l'ANR se fait conformément aux régimes juridiques spécifiques qui leur sont applicables.

Article 5 : L'âge de départ à la retraite des agents de l'Etat mis à disposition au profit de l'ANR est fixé conformément aux régimes juridiques spécifiques dont ils relèvent.

En outre, ils sont soumis aux dispositions du présent statut.

SECTION 2 : DÉTACHEMENT-DISPONIBILITÉ

Article 6 : L'agent mis à disposition au profit de l'ANR peut bénéficier du détachement ou de la disponibilité.

Article 7 : Le détachement est la position de l'agent qui, pour nécessité de service, est placé hors de l'ANR.

L'agent placé en position de détachement continue de bénéficier dans son emploi d'origine de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Article 8 : L'agent est détaché pour :

- exercer un mandat public national ou international ;
- exercer une fonction dans l'administration publique de l'Etat ;
- exercer une fonction publique internationale ;
- exercer une fonction publique nationale auprès d'un établissement public de l'Etat, d'une société d'Etat, d'une société d'économie mixte, ou d'une collectivité territoriale ;
- exercer auprès des entreprises, organismes privés et des associations qu'ils soient ou non reconnus d'utilité publique ;
- occuper un poste dans une institution internationale.

Article 9 : Le détachement est prononcé par décision du Président du Faso sur proposition du Directeur général de l'Agence nationale de renseignement (DG-ANR) pour une période de cinq (05) ans maximum et renouvelable.

Il peut prendre fin à tout moment par décision du Président du Faso sur proposition du DG-ANR.

Article 10 : L'agent détaché pour raison de service cesse de bénéficier de la rémunération servie par sa structure d'origine.

Toutefois, l'ANR peut lui verser des indemnités et primes dont le taux est fixé par arrêté du DG-ANR.

Au cas où le détachement est fait sur demande de l'agent, sa rémunération est entièrement à la charge de la structure d'accueil.

Article 11 : La disponibilité est la position de l'agent qui, placé hors de l'ANR cesse de bénéficier dans cette position, des droits à l'avancement, à la rémunération, à la retraite et à tout autre avantage.

Elle est accordée à la demande de l'intéressé conformément aux régimes juridiques spécifiques qui lui sont applicables dans son administration d'origine et après avis favorable du DG-ANR.

CHAPITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX AGENTS CONTRACTUELS ET AUX AGENTS TEMPORAIRES DE L'ANR

SECTION 1 : RECRUTEMENT

Article 12 : Le recrutement doit privilégier l'engagement des agents nationaux justifiant de qualifications, de compétences et d'intégrité requise pour assurer efficacement les missions de l'ANR.

Article 13 : Le personnel de l'ANR est recruté suivant les conditions ci-dessous :

- être de nationalité burkinabè ;
- jouir de ses droits civiques ;
- être de bonne moralité ;
- remplir les conditions d'aptitudes physiques et mentales exigées pour le poste au sein de l'ANR ;
- être âgé de dix-huit (18) ans au moins et de trente-sept (37) ans au plus au 31 décembre de l'année de recrutement ;
- n'avoir pas fait l'objet d'une condamnation à une peine d'emprisonnement ferme de trois (03) mois au moins ou avec sursis de dix-huit (18) mois au moins.

Article 14 : Nonobstant les dispositions de l'article 13 ci-dessus, l'ANR peut, lorsque les circonstances le justifient :

- recruter des candidats de nationalité burkinabè âgés de plus de trente-sept (37) ans et au-delà de l'âge limite de départ à la retraite ;
- recruter des candidats de nationalité étrangère.

Article 15 : Tout recrutement doit, sous peine de nullité, avoir pour but de pourvoir à un besoin exprimé par le DG-ANR et autorisé par le Président du Conseil National du Renseignement (CNR).

Article 16 : Le mode de recrutement à l'ANR est la sélection sur dossier.

La forme, le contenu du dossier et le processus de sélection sont déterminés par la Direction Générale de l'ANR en fonction de la nature des postes à pourvoir.

SECTION 2 : PERIODE A L'ESSAI- ENGAGEMENT

Article 17 : L'engagement d'un agent contractuel est matérialisé par une décision du Directeur général de l'ANR.

Article 18 : La décision d'engagement doit contenir :

- la dénomination de l'emploi,
- la catégorie et l'échelle de l'emploi,
- la rémunération de l'emploi.

Article 19 : Le personnel temporaire est engagé sur la base d'un contrat de travail signé par le Directeur général de l'ANR et contresigné par l'employé.

Il peut être mis fin au contrat de travail à tout moment.

Article 20 : L'agent contractuel est mis sous le drapeau dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

La période passée sous le drapeau est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de service.

Article 21 : L'engagement définitif de l'agent contractuel est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée ainsi qu'il suit :

- trois (03) mois pour les agents de la catégorie 1 et assimilées (cadres supérieurs) ;
- deux (02) mois pour les agents de la catégorie 2 et assimilées (cadres moyens) ;
- un (01) mois pour les agents de la catégorie 3, 4 et 5 et assimilées (agents d'exécution).

Article 22 : La position sous le drapeau a lieu après la période d'essai.

Article 23 : Pendant la durée de la période d'essai, l'agent contractuel nouvellement engagé perçoit une rémunération correspondant à la catégorie de l'emploi pour lequel il a été recruté.

Article 24 : La période d'essai peut être prorogée d'une durée égale en cas d'un premier essai non satisfaisant. Le renouvellement est notifié par écrit du supérieur hiérarchique.

... A l'expiration de la seconde période et si aucune des deux parties n'a manifesté son intention de mettre fin au contrat, l'engagement devient définitif de plein droit.

Article 25 : Au cours de la période d'essai, toute absence de plus de cinq (5) jours ouvrables pour cas de maladie ou accident dûment constaté est suspensive de la durée de ladite période.

La durée de la période d'essai est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de l'agent.

Article 26 : Il peut être mis fin à la période d'essai avant terme par la volonté de l'une des parties.

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai ne comporte pas de préavis et ne donne droit à aucune indemnité.

Article 27 : L'engagement définitif de l'agent contractuel est prononcé par décision du DG-ANR sur présentation d'un rapport d'essai. Il prend effet au lendemain de la date d'expiration de la période d'essai.

SECTION 3 : ENGAGEMENT A SERVIR

Article 28 : Pour les emplois dont les titulaires ont bénéficié d'une formation aux frais de l'ANR dans un établissement spécialisé dispensant une formation technique, échelonnée sur une durée d'au moins une (01) année, il est exigé des agents un engagement écrit de servir effectivement à l'ANR pendant au moins le triple du nombre d'années de formation bénéficiée.

Article 29 : Pour les emplois dont les titulaires sont soumis à des stages de spécialisation ou de perfectionnement d'une durée d'au moins un (01) mois, il est exigé des agents un engagement écrit de servir à l'ANR pendant une période dont la durée est précisée par le DG-ANR.

Article 30 : En cas de non-respect des engagements prévus aux articles 28 et 29 ci-dessus, l'agent concerné sera tenu de rembourser à l'ANR le coût de la formation et de réparer les préjudices causés.

Article 31 : Le personnel contractuel de l'ANR ne peut prétendre à une mise en position de disponibilité ni de détachement.

SECTION 4 : SUSPENSION DE CONTRAT

Article 32 : Le contrat de travail peut être suspendu pour :

- accident de travail ou maladie professionnelle,
- accident ou maladie non imputable au service,
- convenances personnelles.

Article 33 : La suspension pour cause d'accident de travail ou maladie professionnelle est prononcée conformément à la législation en vigueur.

Article 34 : L'agent dont le contrat a été suspendu pour accident de travail ou maladie professionnelle conserve ses droits aux primes d'ancienneté et à la rémunération.

Article 35 : Dans la limite de douze (12) mois, les absences pour incapacité résultant de maladie ou accident non imputable au travail ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une cause de suspension du contrat de travail.

Article 36 : En cas d'accident ou de maladie non imputable au service, l'agent est tenu d'en informer la Direction générale par voie hiérarchique et, sauf cas de force majeure, de produire dans les quarante-huit (48) heures suivant la cessation de service, un certificat médical établi par un médecin, constatant l'incapacité de travail et précisant la durée probable de ladite incapacité.

Article 37 : L'agent dont le contrat a été suspendu pour incapacité résultant de maladie ou accident non imputable au service ne bénéficie pas de primes et d'indemnités excepté les allocations familiales.

Il est rémunéré comme suit :

- pour les agents ayant une ancienneté inférieure ou égale à deux (02) ans, salaire entier pendant une période égale à trois (03) mois et demi salaire durant les trois (03) mois suivants ;

A l'issue des six (06) mois de suspension de contrat de travail, soit l'agent a recouvré la santé et est réintégré, soit le contrat est résilié.

- pour les agents ayant une ancienneté supérieure à deux (02) ans et au plus égale à cinq (05) ans à la date de cessation de service, salaire entier pendant une période égale à six (06) mois et demi salaire les quatre (04) mois suivants ;

A l'issue des dix (10) mois de suspension de contrat de travail, soit l'agent a recouvré la santé et est réintégré soit le contrat est résilié

- pour les agents ayant une ancienneté supérieure à cinq (05) ans à la date de cessation de service, salaire entier pendant une période égale à six (06) mois et demi salaire les six (06) mois suivants.

A l'issue des douze (12) mois de suspension de contrat de travail, soit l'agent a recouvré la santé et est réintégré soit le contrat est résilié.

Article 38 : La suspension du contrat de travail pour convenances personnelles ne peut excéder deux (02) ans, et n'est renouvelable qu'une fois.

Deux (02) mois avant l'expiration de la suspension du contrat, l'agent doit informer par écrit la Direction générale de son désir de prolonger ou non la suspension.

La réintégration de l'agent dans son emploi d'origine est de droit lorsqu'elle est demandée dans les délais requis.

Passé le délai de deux (02) mois avant expiration de la suspension en cours, si l'agent n'a pas manifesté son désir de reprendre le service, il est considéré comme démissionnaire.

SECTION 5 : CLASSIFICATION CATEGORIELLE

Article 39 : Les agents contractuels de l'ANR sont classés selon leur niveau de qualification, leur emploi et leur expérience.

Les catégories comportent trois (03) échelles (A, B et C) de seize (16) échelons, exception faite de la 5ème catégorie qui ne possède que deux (02) échelles (A et B) et de la hors catégorie qui ne possède qu'une seule échelle.

	Catégorie	Echelle	Conditions de classification
	Hors catégorie	unique	Emplois pour lesquels le niveau de recrutement est au moins celui du Doctorat
Cadre supérieur	1 ^{ère} catégorie	A	Emplois pour lesquels le niveau de recrutement est celui du DEA, DESS, Master II, diplôme d'ingénieur de conception, BAC + diplômes professionnels exigeant au moins cinq (5) ans de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
		B	Emplois pour lesquels le niveau de recrutement est celui de la Maîtrise, Master I, BAC + diplôme professionnel exigeant quatre (4) années de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent.

		C	Emplois pour lesquels le niveau de recrutement est celui de la Licence, diplôme d'ingénieur des travaux ou des techniques, BAC + diplôme professionnel exigeant trois (3) années de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
Cadres moyens	2 ^{ème} catégorie	A	Emplois pour lesquels le niveau de recrutement est celui du DEUG, DUT, BTS, BAC + diplôme professionnel exigeant deux (2) années de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
		B	Emplois pour lesquels le niveau de recrutement est celui du BAC Technique, Brevet de Technicien, BAC + diplôme professionnel exigeant une (1) année de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
		C	Emplois pour lesquels le niveau de recrutement est celui du BAC, BEP, BEPC + diplôme professionnel exigeant trois (3) années de formation ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
	3 ^{ème} catégorie :	A	Emplois pour lesquels le niveau de recrutement est celui du BEPC + diplôme exigeant deux (2) années de formation professionnelle ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
		B	Emplois pour lesquels le niveau de recrutement est celui du CAP d'Etat, BEPC + diplôme exigeant une (1) année de formation professionnelle ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
		C	Emplois pour lesquels le niveau de recrutement est celui du BEPC ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
Agents d'exécution	4 ^{ème} catégorie	A	Emplois pour lesquels le niveau de recrutement est celui du CEP + diplôme exigeant deux (2) années de formation professionnelle ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
		B	Emplois pour lesquels le niveau de recrutement est celui du CEP + diplôme exigeant une (1) année de formation professionnelle ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
		C	Emplois pour lesquels le niveau de recrutement est celui du CEP ou tout autre diplôme reconnu équivalent.
	5 ^{ème} catégorie	A	Emplois d'exécution comportant des tâches qui nécessitent une qualification professionnelle.
		B	Emplois d'exécution comportant des tâches qui ne nécessitent aucune qualification professionnelle.

SECTION VI : EVALUATION ET AVANCEMENT

Article 40 : Tout agent en activité qui justifie de plus de six mois d'activité à l'ANR doit faire l'objet d'une évaluation annuelle exprimant son rendement dans le service.

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

Article 41 : Les résultats attendus et ceux atteints par l'agent de l'ANR, ainsi que les observations du supérieur hiérarchique font l'objet d'un entretien d'évaluation avec l'agent concerné.

A l'issue de l'entretien d'évaluation, une note chiffrée est arrêtée suivant une cotation de un (01) à dix (10) et communiquée à l'agent.

La note chiffrée peut être contestée par toute personne ayant intérêt à agir.

La contestation est adressée au supérieur hiérarchique direct du notateur. Toute évaluation jugée complaisante ou abusive expose le notateur à des sanctions disciplinaires.

Les modalités et les critères d'évaluation de l'agent de l'ANR sont déterminés par décision du Directeur général de l'ANR.

Article 42 : L'avancement de l'agent contractuel est un avancement d'échelon qui a lieu de façon continue d'échelon en échelon.

Article 43 : L'avancement d'échelon qui se traduit par une augmentation de traitement a lieu tous les deux ans pour l'agent contractuel de l'ANR dont la moyenne des notes calculée sur la même période est au moins égale à six (06) sur dix (10).

SECTION VII : FAUTES PROFESSIONNELLES

Article 44 : Sans préjudice de leur qualification pénale, les fautes professionnelles sont classées selon leur degré de gravité en :

- fautes de premier degré,
- fautes de deuxième degré,
- fautes de troisième degré ou d'une extrême gravité.

Article 45 : Sont considérées, notamment, comme fautes de premier degré :

- tout manquement à la discipline portant atteinte au bon fonctionnement du service ;
- le fait de porter préjudice, par imprudence ou négligence à la sécurité du personnel ou des biens de l'administration ;

- le fait de consommer des boissons alcoolisées pendant les heures officielles de travail dans les lieux de service ;
- le fait de fumer pendant les heures officielles de travail en dehors des espaces aménagés à cet effet.

Article 46 : Sont considérées, notamment, comme fautes professionnelles de deuxième degré, les actes par lesquels l'agent :

- dissimule des informations d'ordre professionnel qu'il est tenu de fournir dans l'exercice de ses fonctions ;
- refuse, sans motif valable, d'exécuter les instructions de l'autorité hiérarchique pour l'accomplissement de tâches liées à sa fonction ;
- utilise à des fins personnelles ou à des fins étrangères au service les équipements ou les biens de l'administration ;
- se livre à une intoxication éthylique chronique ou toute autre intoxication volontaire chronique.

Article 47 : Sont considérées, notamment, comme fautes professionnelles de troisième degré ou d'une extrême gravité, le fait pour l'agent :

- de se rendre coupable de détournement de biens ou de documents de service ;
- de bénéficier d'avantages, de quelque nature que ce soit, de la part d'une personne physique ou morale, en contrepartie d'un service rendu, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, à l'exception de l'hospitalité conventionnelle et des cadeaux mineurs d'une valeur inférieure à un seuil fixé par les dispositions en vigueur ;
- de commettre des actes de violence physique sur toute personne sur le lieu de travail sauf en cas de légitime défense ;
- de causer intentionnellement, des dégâts matériels graves aux équipements et au patrimoine immobilier de l'institution ou de l'administration publique, susceptibles d'entraver le bon fonctionnement du service ;
- de s'adonner à des fraudes aux concours et examens ;
- de contribuer à la fuite de sujets aux concours et examens ;
- de consommer ou d'utiliser des stupéfiants ;
- de détruire des documents administratifs en vue de perturber le bon fonctionnement du service ;

- de dissimuler ou substituer des documents susceptibles d'être utilisés dans le cadre d'une procédure ;
- d'entretenir une intelligence avec une personne extérieure à l'administration ou de l'aider à entreprendre des actions au préjudice du bon fonctionnement de l'administration ou des deniers publics ;
- de falsifier les titres, diplômes ou tout autre document ayant permis son recrutement ou sa promotion ;
- de commettre une négligence grave ayant entraîné le décès d'un collègue ou d'un usager ;
- de divulguer ou de tenter de divulguer des secrets professionnels.

Article 48 : La détermination de la sanction disciplinaire applicable à l'agent est fonction notamment du degré de gravité de la faute, des circonstances dans lesquelles elle a été commise, de la responsabilité de l'agent concerné, des conséquences de la faute sur le fonctionnement du service, du préjudice causé au service ou aux usagers du service public.

Article 49 : Les sanctions disciplinaires sont dans l'ordre croissant de gravité :

- l'avertissement,
- le blâme,
- l'exclusion temporaire des fonctions de trente jours au maximum,
- le retard d'avancement,
- l'abaissement d'échelon,
- la révocation.

Article 50 : L'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions de trente jours au maximum sont des sanctions disciplinaires de premier degré. A ce titre, elles sont prononcées par les supérieurs hiérarchiques immédiats sans consultation du conseil de discipline.

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

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

Article 51 : Le retard d'avancement, l'abaissement d'échelon et la révocation sont des sanctions de deuxième degré.

Le retard d'avancement, l'abaissement d'échelon et la révocation sont prononcés par le Directeur général de l'ANR après avis du conseil de discipline.

Article 52 : La révocation pour faute de troisième degré ou d'une extrême gravité est prononcée par le Directeur général de l'ANR conformément à la décision du Conseil national du renseignement (CNR).

Article 53 : En cas de faute grave commise par un agent de l'ANR, celui-ci est immédiatement suspendu par le Directeur général. Le conseil de discipline est saisi de l'affaire sans délai et doit se prononcer dans un délai maximum d'un mois.

Le conseil de discipline peut statuer par défaut si l'agent en cause refuse de déférer à ses convocations.

Article 54 : L'agent traduit devant le conseil de discipline jouit du droit de se défendre lui-même ou de se faire assister d'un défenseur de son choix parmi les agents de l'ANR.

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

Article 55 : En cas de poursuites judiciaires pénales pour des faits détachables du service engagées contre un agent de l'ANR, celui-ci est suspendu de ses fonctions par le DG-ANR pour compter de la date d'engagement des poursuites mentionnées sur l'avis de poursuites judiciaires jusqu'à l'intervention de la décision définitive et au vu d'un avis de décision judiciaire définitive.

L'agent ne fait pas l'objet de suspension lorsqu'il est poursuivi pour contravention de simple police ou pour délit d'imprudance, hormis le cas de délit de fuite concomitant ou de conduite en état d'ivresse.

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

Article 56 : L'agent de l'ANR suspendu pour poursuites judiciaires continue de percevoir la moitié de son traitement et la totalité des suppléments pour charges familiales.

Toutefois, en cas de poursuites judiciaires pour détournement de deniers publics, l'agent suspendu ne perçoit que les suppléments pour charges familiales.

Article 57 : En cas d'acquiescement, de relaxe, de non-lieu ou de condamnation à une peine n'entraînant pas l'exclusion définitive de l'agent, l'administration peut, si elle le juge nécessaire, reprendre la procédure disciplinaire suspendue.

Toutefois, en cas de relaxe ou d'acquittement pour inexactitude matérielle des faits ou pour faits non constitués, l'agent concerné est replacé en activité avec versement d'une somme équivalant aux retenues opérées sur son traitement et reconstitution éventuelle de sa carrière administrative.

Si l'administration décide de ne pas reprendre la procédure disciplinaire, cet agent est replacé en activité avec versement d'une somme équivalant aux retenues opérées sur son traitement et reconstitution éventuelle de sa carrière administrative.

Toutefois, en cas de condamnation à une peine n'entraînant pas l'exclusion définitive des fonctions, et si l'administration décide de ne pas reprendre la procédure disciplinaire, l'agent concerné est replacé en activité sans versement des retenues opérées sur son traitement ni reconstitution de sa carrière administrative.

Article 58 : Lorsque l'agent est suspendu conformément aux dispositions de l'Article 55 du présent décret, il conserve pendant la période de suspension la moitié de son traitement salarial et la totalité des suppléments pour charges familiales.

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 deux mois, à compter du jour où la décision de suspension a pris effet.

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

Article 59 : En cas de faute d'une extrême gravité, et sous réserve du respect des dispositions de l'Article 52 du présent décret, le Conseil national du renseignement doit être saisi de l'affaire par le Directeur général et statuer sans consulter le conseil de discipline.

La révocation est matérialisée par décision du DG-ANR et prend effet pour compter de la date de délibération y relative du Conseil national du renseignement.

Article 60 : Les décisions de sanction sont versées au dossier individuel de l'intéressé ainsi que, le cas échéant, les avis ou recommandations du conseil de discipline ou du Directeur général et tout document en annexe.

Article 61 : Le licenciement est la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'ANR.

Le licenciement peut être prononcé :

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

- pour inaptitude physique ou mentale dûment constatée par un médecin habilité par l'ANR ;
- pour insuffisance professionnelle.

Le licenciement intervient également dans le cas de suppression d'emploi résultant d'une réduction d'activité ou d'une réorganisation des services en vertu des dispositions législatives prévoyant notamment les conditions de préavis et d'indemnisation des intéressés.

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

2) sans préavis ni indemnité, pour :

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

Dans ces cas, l'agent contractuel perd son droit à la pension, mais bénéficie du remboursement de ses retenues pour pension.

Article 62 : L'indemnité de licenciement prévue à l'Article 61 ci-dessus, est calculée par application de taux au salaire global mensuel moyen des six (6) mois d'activité qui ont précédé la date du licenciement.

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

- 25 % pour les cinq premières années,
- 30 % pour la période allant de la 6ème à la 10ème année incluse,
- 40 % pour la période, s'étalant au-delà de la 10ème année.

Article 63 : Le licenciement pour abandon de poste ou pour refus de rejoindre le poste assigné est subordonné à la procédure de mise en demeure par lettre recommandée du DG-ANR.

Article 64 : Lorsque la procédure de mise en demeure a été suivie, le licenciement pour refus de rejoindre le poste assigné ou pour abandon de poste est prononcé sans consultation du conseil de discipline.

SECTION VIII : CESSATION DEFINITIVE DE SERVICES

Article 65 : Tout agent de l'ANR a droit, après cessation définitive de service, à une pension de retraite dans les conditions fixées par le régime des pensions qui lui est applicable.

Article 66 : La cessation définitive de service d'un agent de l'ANR entraîne sa radiation des effectifs et la perte de la qualité de membre du personnel de l'ANR.

Elle résulte :

- de la démission,
- du licenciement,
- de la révocation,
- du départ à la retraite,
- de la cessation d'accord-parties,
- de l'incapacité totale de travailler,
- du décès.

Article 67 : La décision de licenciement d'un agent est prise par le Directeur Général de l'ANR et notifiée par lettre au destinataire.

Article 68 : L'âge de départ du personnel contractuel de l'ANR obéit aux dispositions réglementaires en vigueur.

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

L'agent admis à la retraite perçoit une allocation dite indemnité de départ à la retraite calculée conformément aux textes en vigueur en la matière.

Article 69 : Le départ à la retraite peut être librement négocié entre l'ANR et l'agent. Les modalités de ce départ seront fixées de commun accord avec le Conseil de Direction à charge pour le DG-ANR d'en rendre compte au Conseil National du Renseignement (C.N.R).

Article 70 : En cas de démission ou de licenciement, la durée du préavis est de :

- un (01) mois pour les agents de la troisième, quatrième et cinquième catégorie ;
- deux (02) mois pour les agents de la deuxième catégorie ;
- trois (03) mois pour les agents de la première catégorie.

Article 71 : Durant la période de préavis, l'agent est autorisé à s'absenter deux jours ouvrables par semaine. La répartition de ces heures est fixée de commun accord entre l'ANR 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. ...

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS COMMUNES

SECTION 1 : CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

Article 72 : Le personnel recruté ou mis à disposition de l'ANR avant leur prise de service, signe un engagement de loyauté.

Article 73 : Le personnel de l'ANR est soumis à l'autorité du DG-ANR et de leurs chefs hiérarchiques vis-à-vis desquels ils sont responsables dans l'accomplissement de leurs fonctions respectives.

Article 74 : Tout agent de l'ANR a le droit de contracter un mariage avec une personne de son choix. Ce mariage est soumis à une autorisation du DG-ANR après enquête de moralité sur le ou la futur (e) conjoint (e).

Article 75 : Un agent de l'ANR en activité ne peut exercer, une activité privée lucrative de quelle que nature que ce soit, ni avoir par lui-même ou par personne interposée, quelle que soit la dénomination, des intérêts dans une entreprise dont il a, seul ou avec l'administration, la gestion ou le contrôle.

Article 76 : Nonobstant les dispositions de l'Article 75 ci-dessus, l'agent de l'ANR peut, avec autorisation expresse du DG-ANR, à titre individuel ou collectif, se livrer à des activités lucratives ou privées.

Article 77 : Tout agent de l'ANR victime de blessures ou ayant contracté une maladie dans le cadre de l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, a droit à des prestations médicales gratuites y afférentes dans les centres et formations sanitaires publics.

Article 78 : Indépendamment de la protection qui lui est due en vertu de la loi pénale et des lois spéciales contre les menaces, outrages, injures, diffamations ou attaques de quelque nature que ce soit dont il peut faire l'objet, l'administration est tenue de protéger le personnel contre les actes préjudiciables dont il est victime à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions.

L'administration est tenue de réparer, le cas échéant, les dommages qui en résultent, selon des modalités précisées par décision du DG-ANR.

L'administration est, dans ces conditions, subrogé aux droits de l'agent pour obtenir réparation de l'auteur des faits.

L'administration dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'il peut exercer, au besoin, par voie de constitution de partie civile devant la juridiction compétente.

Article 79 : Les protections et garanties prévues à l'**Article 78** ci-dessus sont dues aux membres de la famille de l'agent de l'ANR lorsque les menaces, outrages, injures, diffamations ou attaques résultent d'une réaction liée aux actes posés et/ou aux décisions prises par celui-ci dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Les mêmes protections et garanties sont étendues à toutes autres personnes présentes sur les lieux, les victimes des agressions physiques et se trouvant sous la responsabilité de l'agent au moment des faits.

Article 80 : Tous les responsables à chaque niveau de la hiérarchie doivent veiller à créer un climat propice à l'épanouissement du personnel en favorisant une communication continue avec les agents afin d'assurer une participation effective à l'identification, à l'examen et à la résolution des questions liées au bien-être des ressources humaines.

Article 81 : En raison de la spécificité des missions assignées à l'ANR, l'exercice du droit syndical, du droit de grève, l'adhésion à un parti politique et l'éligibilité dans une instance politique de même que toutes formes de manifestations à caractère revendicatif sont interdits au personnel.

Article 82 : Tout agent de l'ANR doit s'abstenir de tout acte, attitude ou propos de nature à porter le discrédit à l'Agence.

Article 83 : Le personnel de l'ANR est tenu à l'obligation de réserve et de secret professionnel et doit, en toute circonstance, préserver la confidentialité des informations et documents obtenus dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

L'agent demeure tenu à ces obligations selon les modalités précisées par le code d'éthique et de déontologie de l'ANR.

Article 84 : Un membre du personnel qui a un intérêt direct dans une entreprise, un organisme, un contrat, ou toute autre chose mettant en conflit son intérêt personnel avec celui de l'ANR, doit en informer par écrit le DG-ANR.

En tout état de cause, l'intérêt de l'ANR prime sur celui de l'agent.

Article 85 : Toute personne, mise à la disposition ou recrutée pour servir à l'ANR, est soumise à une enquête de moralité.

Article 86 : L'ANR a l'obligation d'ouvrir pour tout agent un dossier individuel qui contient toutes les pièces relatives à sa situation administrative ; ces documents doivent être enregistrés, numérotés et classés sans discontinuité.

Article 87 : Les agents soumis au présent statut peuvent être affectés selon les nécessités de service.

L'affectation peut être prononcée à la demande de l'intéressé après une ancienneté d'au moins trois (03) ans au poste.

L'affectation est matérialisée par décision du DG-ANR.

Article 88 : L'agent affecté hors de sa résidence habituelle a droit, dans la mesure où ce déplacement entraîne le déménagement effectif de sa famille, à une prise en charge totale de ses frais de transport, des personnes à charge et des bagages.

Les conditions de prise en charge des frais de transport sont précisées dans le décret portant régime indemnitaire, primes et avantages en nature accordés aux agents de l'ANR.

Article 89 : L'agent qui a reçu l'acte d'affectation est tenu de rejoindre son nouveau poste d'affectation dans un délai de trente (30) jours à compter de la date de la réception de l'acte d'affectation, sous peine de licenciement pour refus de rejoindre le poste assigné.

La preuve de la réception de l'acte d'affectation par l'agent est faite notamment par le cahier de transmission.

Article 90 : L'agent en position d'activité à l'intérieur ou à l'étranger sous couverture officielle ou non, bénéficie des droits évoqués dans le présent statut.

L'agent à l'étranger sous couverture officielle ou non, bénéficie d'une prise en charge sanitaire du conjoint et de ses enfants.

Il bénéficie également de la prise en charge de la scolarité des enfants.

Article 91 : Outre les sanctions prévues dans les régimes juridiques spécifiques, l'ANR fixe par décision du DG-ANR les règles d'éthique et de déontologie applicables à l'ensemble de son personnel.

Article 92 : Les agents de l'ANR sont tenus de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle à l'exercice de leur emploi, d'être présents à leur service pendant les heures légales de travail et d'accomplir par eux-mêmes les tâches qui leur sont confiées.

Toutefois, l'agent de l'ANR doit être disponible à tout moment en cas de nécessité de service.

Article 93 : Les agents de l'ANR ont droit à un congé administratif de trente (30) jours consécutifs avec traitement ou salaire, pour onze (11) mois de service accompli.

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

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

La décision du congé est prise par le DG-ANR.

Article 94 : L'agence a toute liberté pour échelonner, compte tenu des nécessités de service, la période de jouissance du congé. L'agence peut, pour les mêmes motifs s'opposer à tout fractionnement de congé.

Article 95 : Le personnel féminin de l'ANR bénéficie d'un congé de maternité d'une durée totale de quatorze (14) semaines, qui commence au plus tôt six (6) semaines et au plus tard quatre (4) semaines avant la date présumée de l'accouchement, au vu d'un certificat médical délivré par un médecin agréé, une sage-femme ou un maïeuticien.

La décision de congé de maternité est prise par le DG-ANR.

Article 96 : Sauf cas d'accouchement avant la date présumée, la mère ne pourra bénéficier d'un congé de maternité de plus de dix (10) semaines à partir de la date effective de l'accouchement.

En cas de mort-né ou de décès du nouveau-né avant l'expiration du congé de maternité, la mère a droit à un congé de six (6) semaines à partir de la date du décès.

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

Article 97 : La jouissance consécutive d'un congé de maternité et d'un congé administratif annuel est possible.

Article 98 : 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 est d'une heure et demie par jour.

Article 99 : Des congés avec traitement ou salaire peuvent être accordés aux agents de l'ANR pour leur permettre de subir les épreuves de concours ou examens présentant un intérêt pour le déroulement de leur carrière.

La durée du congé est égale à la durée des épreuves du concours ou de l'examen subi par l'agent, augmentée le cas échéant, des délais de route normaux aller et retour, du lieu d'affectation au centre du concours ou de l'examen. Cette durée ne peut en aucun cas excéder un (01) mois.

Les supérieurs hiérarchiques immédiats peuvent apprécier et accorder les congés pour examens ou concours d'une durée d'un (01) à dix (10) jours. Pour les congés d'une durée de plus de dix (10) jours, l'autorisation est accordée par le DG-ANR. Ces congés sont déductibles des prochains droits à congé administratif de l'agent à partir du onzième jour.

Article 100 : Des autorisations d'absence non déductibles du congé administratif peuvent être accordées avec maintien du traitement ou du salaire dans la limite annuelle de vingt (20) jours ouvrables, à l'agent afin de lui permettre soit de :

- représenter le Burkina Faso dans une compétition sportive ou culturelle nationale ou internationale ;
- participer à des activités ou à des manifestations d'intérêt local ou national.

Article 101 : Des autorisations d'absence avec maintien du traitement ou du salaire pour événements familiaux et non déductibles du congé administratif dans la limite de dix (10) jours au maximum par an, peuvent être accordées aux agents.

Article 102 : L'agent atteint par la limite d'âge de départ à la retraite peut être réquisitionné sur décision du DG-ANR après autorisation du Conseil National du Renseignement.

SECTION 2 : MALADIE PROFESSIONNELLE - ACCIDENTS DE TRAVAIL - DECES

Article 103 : L'agent victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail 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.

Au cas où il serait dans l'incapacité de reprendre son service et/ou de l'assurer convenablement, l'ANR statuera conformément aux textes en vigueur.

Article 104 : En cas de décès de l'agent, le salaire de présence et les indemnités de toute nature, acquis à la date du décès reviennent aux ayants droit.

En cas de décès de l'agent en activité, un capital décès équivalent au dernier traitement brut annuel augmenté des allocations à caractère familial est versé aux ayants droit.

Si l'agent avait été déplacé du fait de l'ANR, celle-ci assure le transport des restes mortuaires au lieu de la résidence habituelle du défunt. Le cas échéant,

les ayants droit peuvent formuler une demande de remboursement des frais de transport et ce, dans le délai de deux (02) ans suivant la date du décès.

Article 105 : En cas de décès d'un agent, l'ANR participe aux frais funéraires et au transport. Le taux et les modalités de cette participation sont définis par textes réglementaires.

Article 106 : Lorsque l'agent de l'ANR est condamné pour faute personnelle dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile de l'administration se substitue de plein droit à la sienne.

L'administration pourrait exercer à l'encontre de cet agent une action récursoire, indépendamment des sanctions disciplinaires encourues.

SECTION 3 : FORMATION PROFESSIONNELLE - PROMOTION HIERARCHIQUE

Article 107 : Les agents de l'ANR bénéficient de promotions dans les conditions précisées par les régimes juridiques spécifiques qui leur sont applicables. Ils ont droit, dans les mêmes conditions, à la formation, à la spécialisation et au perfectionnement.

SECTION 4 : REMUNERATION

Article 108 : Tout agent de l'ANR a droit, après service accompli, à une rémunération, comprenant le traitement ou le salaire soumis à retenue pour pension. Il peut bénéficier d'indemnités ou de tous autres avantages en fonction des contraintes et des spécificités inhérentes à l'exercice des attributions.

La grille salariale applicable aux agents publics mis à disposition est celle en vigueur dans les corps d'origine.

La grille salariale du personnel contractuel jointe en annexe fait partie intégrante du présent statut.

SECTION 5 : REGIME DISCIPLINAIRE

Article 109 : Les sanctions prévues par les régimes juridiques spécifiques sont applicables aux agents de l'ANR.

Tout manquement aux obligations professionnelles, toute atteinte à la discipline, toute faute ou irrégularité commise par un agent de l'ANR en raison, à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions constitue une faute professionnelle et expose son auteur à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, de poursuites pénales dans les conditions précisées par les régimes juridiques spécifiques.

Article 110 : Le conseil de discipline est composé comme suit :

- un (01) président,

- un (01) rapporteur,
- quatre (04) représentants de l'administration,
- quatre (04) représentants du personnel.

Un arrêté du DG-ANR précise la composition, l'organisation et le fonctionnement du conseil de discipline.

SECTION 6 : RECOMPENSES

Article 111 : Il est accordé aux agents régis par le présent statut les récompenses suivantes :

- une lettre de félicitation ou d'encouragement,
- une décoration pour service rendu à la nation.

Article 112 : La lettre de félicitation, d'encouragement ou la décoration est adressée et/ou décernée à l'agent qui, dans l'exercice de ses fonctions, s'est particulièrement distingué par son dévouement et son engagement professionnel, sa contribution à l'accroissement du rendement du service.

La lettre de félicitation ou d'encouragement est adressée à l'agent par le DG-ANR.

La décoration pour fait de service est accordée par décret du Président du Faso, sur proposition du DG-ANR. Elle peut donner droit à bonification d'échelon.

SECTION 7 : AVANTAGES SOCIAUX

Article 113 : Les agents de l'ANR et leur famille peuvent bénéficier d'une visite médicale annuelle et d'une prise en charge médicale.

L'ANR peut également souscrire à une assurance maladie pour ses agents auprès d'une société d'assurance, afin de mieux régler le système de remboursement et d'assurer la confidentialité des soins.

Les modalités et conditions de la visite médicale annuelle, de la prise en charge médicale sont définies par décision du DG-ANR.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 114 : En cas de contradiction entre le présent décret et les régimes juridiques spécifiques des personnels de l'Etat, les dispositions du présent statut prévalent sur celles desdits régimes.

Article 115 : Les cas non prévus par le présent décret sont régis par les régimes juridiques spécifiques en vigueur.

Article 116 : Le présent statut s'applique aux agents en service à l'ANR pour compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 117 : Le présent décret prend effet pour compter de sa date de signature.

Ouagadougou, le 07 fevrier 2019



Roch Marc Christian KABORE

