

AS/HO
BURKINA FASO

Unité - Progrès - Justice

DECRET N° 2007- 777 /PRES/PM/MEF
portant organisation et fonctionnement des
projets ou programmes de développement de
catégorie B.

Visa CF N° 0738
26-11-07

LE PRESIDENT DU FASO,
PRESIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES,

- VU la Constitution ;
- VU le décret n°2007-349/PRES du 04 juin 2007 portant nomination du Premier Ministre ;
- VU le décret n°2007-381/PRES/PM du 10 juin 2007 portant composition du Gouvernement du Burkina Faso ;
- VU le décret n°2007-424/PRES/PM/SGG-CM du 13 juillet 2007 portant attributions des membres du Gouvernement ;
- VU le décret n°2007-267/PRES/PM /MFB du 14 mai 2007 portant organisation du Ministère des Finances et du Budget ;
- VU le décret n° 2007-775/PRES/PM/MEF du 22 novembre 2007 portant réglementation générale des projets ou programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;
- Sur rapport du Ministre de l'économie et des finances ;
- Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 19 septembre 2007 ;

D E C R E T E

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1: En application de l'article 6 du décret n° 2007-775/PRES/PM/MEF du 22 novembre 2007 portant réglementation générale des projets ou programmes de développement exécutés au Burkina Faso, l'organisation et le fonctionnement des projets de catégorie B sont déterminés par les dispositions du présent décret.

Article 2: Sont classés dans la catégorie B, les projets ou programmes de développement répondant aux critères suivants :

- projets intervenant directement en tant qu'administration de proximité auprès des groupes cibles ;
- projets dont le personnel recruté s'occupe uniquement et exclusivement des activités dudit projet.

TITRE II : ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

CHAPITRE I. : DE L'ADMINISTRATION

Article 3: En application de l'article 12 du décret n° 2007-775 /PRES/PM/MEF du 22 novembre 2007 portant réglementation générale des projets ou programmes de développement, le comité de pilotage des projets ou programmes de développement de catégorie B comprend des membres représentant l'Etat burkinabè, des bénéficiaires et des représentants des partenaires techniques et financiers intervenant dans la vie du projet. Les membres du comité de pilotage sont proposés par les ministères, les collectivités territoriales, les établissements publics et autres organisations ou institutions concernées et nommés par arrêté du ministre de tutelle technique.

Article 4 : Le comité de pilotage du projet ou programme de développement de catégorie B se réunit deux fois par an en session ordinaire, soit une fois par semestre (décembre et juillet au plus tard) sur convocation de son président, à l'effet :

- d'examiner le plan d'exécution du projet ou programme ;
- d'examiner les différents rapports d'évaluation du projet ;
- d'examiner les rapports d'activités et les rapports financiers périodiques ;
- d'examiner le programme d'activités, le budget et le plan de passation de marchés ;
- de veiller à la mise en œuvre des recommandations du comité de pilotage, des missions de supervision et de suivi et des différents audits ;
- d'évaluer les performances du Coordonnateur de projet ou programme conformément à la lettre de mission;
- de faire des recommandations à l'attention du Coordonnateur de projet et des différents partenaires intervenant dans la vie du projet ou programme ;
- d'approuver les états financiers des projets ;
- d'examiner tout dossier soumis à son appréciation.

Les membres du comité de pilotage font par écrit leurs observations qui feront l'objet de discussions pendant la session du comité de pilotage.

Le comité de pilotage peut toutefois se réunir en session extraordinaire sur convocation de son président en cas de besoin.

CHAPITRE II. : DE LA DIRECTION

Article 5 : La gestion des activités des projets ou programmes de développement de catégorie B est assurée par un chef de projet appelé « **coordonnateur** ».

Le Coordonnateur et le personnel du projet sont recrutés conformément aux dispositions du titre III du présent décret relatives au statut du personnel des projets et programmes de développement de catégorie B.

Article 6 : Le Coordonnateur doit rendre compte trimestriellement et annuellement de l'état d'exécution du projet par des rapports écrits, adressés au ministre de tutelle technique sous couvert du Directeur des Etudes et de la Planification (DEP) du ministère.

Les rapports doivent comprendre :

- un état d'exécution physique et financier du projet ;
- une évaluation des résultats obtenus en rapport avec le programme d'activités approuvé ;
- un commentaire sur les écarts par rapport aux prévisions et les tendances ;
- une appréciation de l'utilisation des ressources humaines, matérielles et financières ;
- des propositions de mesures correctives s'il y a lieu.

Article 7 : Le Coordonnateur a une obligation de résultat dans l'exécution des missions qui lui sont confiées.

Il est chargé :

- d'assurer l'exécution technique, administrative et financière du projet ;
- d'élaborer le plan annuel d'exécution du projet ;
- de rendre compte de l'état d'exécution du projet au comité de pilotage et aux autorités de tutelle ;
- d'assurer la bonne utilisation des biens mis à la disposition du projet ;
- de dresser l'inventaire initial et périodique des biens du projet ;
- de veiller à la mise en œuvre des recommandations du comité de pilotage, des missions d'évaluation et de suivi et des différents audits ;
- de rédiger les rapports périodiques et de fin d'exécution du projet.

Il assiste aux réunions du comité de pilotage et participe aux délibérations avec voix consultative.

Article 8 : En application de l'article 4 du décret n° 2007-775/PRES/PM/MEF du 22 novembre 2007 portant réglementation générale des projets ou programmes de développement exécutés au Burkina Faso, la direction du projet dispose d'une administration placée sous la responsabilité du coordonnateur et comprenant :

- un service administratif et financier pour les questions administratives et financières ;
- un ou des service (s) technique (s) chargé (s) des opérations techniques du projet ;
- un service du contrôle interne chargé du contrôle financier et du respect des procédures administratives et financières ;
- un service de suivi-évaluation interne s'occupant du suivi des indicateurs et du cadre logique du projet.

Chaque service est dirigé par un chef de service recruté ou nommé sur une base contractuelle, selon les conditions et modalités définies par le statut des personnels des projets ou programmes de développement.

Dans le cas de projets ou programmes de développement comportant une ou plusieurs antennes ou composantes sectorielles, chaque antenne ou composante est placée sous la responsabilité d'un chef d'antenne ou de composante ayant rang de chef de service.

TITRE III : STATUT DU PERSONNEL

CHAPITRE I : DU CHAMP D'APPLICATION ET DES TEXTES APPLICABLES

Article 9 : Le présent statut s'applique à tous les personnels des projets ou programmes de développement de Catégorie B à l'exception des experts et assistants techniques conformément à l'article 7 du décret n° 2007-775 /PRES/ PM/MEF du 22 novembre 2007 portant réglementation générale des projets ou programmes de développement exécutés au Burkina Faso.

Article 10 : Sont expressément applicables aux personnels des projets ou programmes de développement de catégorie B, les lois et règlements ci-dessous énumérés :

- la loi N° 33-2004/AN du 14 septembre 2004 portant Code du travail pour tout ce qui n'est pas prévu dans le présent statut ;
- la loi N° 6-65/AN du 26 mai 1965 portant Code des Impôts Directs et Indirects et du monopole des tabacs, et l'ensemble de ses modifications ;
- la loi N° 15-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso.

CHAPITRE II : DU RECRUTEMENT DU PERSONNEL

Section 1 : Les conditions générales

Article 11: Les recrutements des personnels des projets ou programmes de Catégorie B se font par appel à candidature.

L'appel à candidature doit préciser au minimum les éléments de recrutement suivant :

- le poste à pourvoir ;
- les qualifications requises ;
- les aptitudes particulières exigées, notamment les aptitudes physiques et/ou mentales ;
- la durée du contrat ;
- la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;
- les contraintes particulières éventuelles liées au poste ;
- les dispositions à prendre, spécifiques aux agents de l'Etat ;
- la composition du dossier ;
- la procédure de recrutement.

Les appels à candidature sont élaborés par le ministère de tutelle technique après avis du partenaire technique et financier et publiés par voie de presse.

Section 2 : Le recrutement du coordonnateur de projet

Article 12: Le recrutement du coordonnateur du projet ou programme est assuré par un comité de recrutement composé ainsi qu'il suit :

Président : le Secrétaire Général du Ministère de tutelle technique ;

Vice président : le Directeur Général de la Coopération ;

Rapporteur : le Directeur des Ressources Humaines du Ministère de tutelle technique ;

Membres :

- le Directeur des Etudes et de la Planification du Ministère de tutelle technique ;
- le Directeur Général de la Coordination de l'Evaluation des Investissements ;
- le(s) représentant(s) du partenaire technique ou financier concerné en qualité d'observateur ;
- toutes autres personnes ressources selon le profil du poste.

Le président et les autres membres du comité peuvent se faire représenter en cas d'empêchement.

Article 13 : La présélection des candidats est faite par le comité de recrutement sur dossier et la sélection par test écrit et/ou oral. Les résultats du test sont soumis à l'avis de non objection du partenaire technique et financier.

Article 14 : Dans le délai de trois (03) mois suivant la présélection des candidats, le comité de recrutement est tenu de procéder à l'organisation du test de recrutement et à la publication des résultats.

Section 3 : Le recrutement du personnel

Article 15 : Le recrutement du personnel des projets ou programmes de développement de catégorie **B** est organisé par un jury après avis favorable du ou des partenaires techniques et financiers et du comité de pilotage du projet sur la base des termes de références du poste à pouvoir.

Ce jury de recrutement se compose comme suit :

Président : Le Coordonnateur du projet ;

Rapporteur : Le Directeur des Ressources Humaines du ministère de tutelle technique ;

Membres :

- le Directeur des Etudes et de la Planification du ministère de tutelle technique du projet ;
- le Directeur Général de la Coopération ;
- le Directeur Général du Suivi de la Coordination et de l'Evaluation des Investissements ;
- toutes autres personnes ressources selon le profil du poste.

Le rapporteur et les membres du jury peuvent se faire représenter en cas d'empêchement.

Article 16 : Le recrutement est fait par le jury de recrutement de la façon suivante :

- pré sélection sur dossiers ;
- sélection sur test écrit et/ou oral.

Article 17 : Le Coordonnateur dispose de trois mois, à compter de sa date de prise de fonction, pour la publication des avis de candidatures, et de deux mois après pour l'organisation des tests et la publication des résultats pour le recrutement des autres personnels du projet ou programme.

CHAPITRE III : DU CONTRAT DE TRAVAIL

Section 1 : La procédure d'élaboration des contrats de travail.

Article 18 : Le contrat de travail du Coordonnateur est élaboré par le Directeur des Ressources Humaines du ministère de tutelle technique qui le soumet à la signature de l'intéressé et de l'autorité compétente.

Les contrats de travail du personnel recruté par le projet, sont élaborés par le coordonnateur et signés par les parties.

Toutefois, le contrat de travail du responsable de la gestion comptable et financière du projet est élaboré et signé dans les mêmes conditions que celui du Coordonnateur.

Les contrats de travail sont rédigés, signés et soumis au visa de l'autorité compétente, conformément à la réglementation du travail et aux lois sociales en vigueur.

Article 19 : Les agents publics en position de détachement ou de disponibilité recrutés par le projet, doivent présenter un certificat de cessation de paiement dûment délivré par le Ministère en charge des finances préalablement à la signature du contrat.

Section 2 : Le contenu des contrats

Article 20 : Tout contrat de travail doit contenir obligatoirement les informations conformément aux dispositions de la législation du travail fixant les formes et modalités de l'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai.

Article 21 : Le contrat du Coordonnateur doit :

- définir ses pouvoirs dans la conduite générale de l'exécution du projet ou programme ;
- préciser ses rapports avec les autorités de tutelle administrative et financière, ainsi qu'avec le ou les partenaires techniques et financiers;
- préciser également ses rapports avec les autorités des collectivités territoriales.

Section 3 : La durée des contrats et l'engagement à l'essai

Article 22 : Tout recrutement au sein des projets ou programmes de développement se fait conformément aux dispositions du présent statut et l'engagement individuel des agents est effectué par contrat écrit à durée déterminée.

Article 23 : L'engagement définitif de l'agent peut être précédé d'une période d'essai sous la responsabilité du comité de notation, prévu à l'article 46 du présent décret.

La durée de la période d'essai est fixée ainsi qu'il suit :

- catégories 1 et 2 : trois (3) mois ;
- catégorie 3 et 4 : un (1) mois ;
- catégorie 5 : quinze (15) jours.

L'appréciation de la période d'essai du Coordonnateur et du responsable de la gestion comptable et financière est faite par le comité de pilotage.

A l'expiration de la période d'essai, si aucune des parties n'a manifesté son intention de mettre fin au contrat, l'engagement est réputé définitif.

Pendant la période d'essai, l'agent perçoit le salaire minimum prévu pour la catégorie y compris les avantages liés au poste.

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

Toutefois, la rupture du contrat doit être notifiée par écrit.

Section 4 : Les obligations du travailleur dans le cadre du contrat de travail

Article 24 : Le travailleur doit toute son activité professionnelle au service du projet ou programme. Il doit notamment :

- fournir le travail pour lequel il a été embauché, l'exécuter lui-même et avec soin ;
- obéir à ses supérieurs hiérarchiques dans le cadre de l'exécution du projet ou programme ;
- respecter le règlement intérieur du projet, et se soumettre aux horaires et aux consignes d'hygiène et de sécurité.

Article 25 : Il est interdit à tout agent du projet ou programme de développement de recevoir pour les opérations qu'il exécute dans le cadre de ses fonctions, une rémunération quelconque de tiers, sous peine de sanctions et sans préjudice des poursuites judiciaires.

Section 5 : Les obligations de l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat

Article 26 : L'employeur doit procurer le travail convenu et au lieu convenu conformément aux dispositions du code du travail et du régime de sécurité sociale. Il ne peut exiger un travail autre que celui prévu au contrat.

L'employeur doit payer les salaires et indemnités dus et dans les délais requis.

Les conditions d'hygiène et de sécurité doivent être conformes aux normes prévues par la réglementation en vigueur.

Section 6 : La suspension du contrat

Article 27 : Le contrat de travail est considéré comme suspendu dans les cas prévus par le code de travail.

Article 28 : Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de douze (12) mois consécutifs, ce délai, étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur. Au cas où le remplacement s'imposerait, le remplaçant devrait être informé du caractère provisoire de son emploi.

Article 29 : Dans un délai de soixante douze (72) heures à compter de l'absence du service, l'agent doit aviser son chef de service du motif de son absence et de sa durée probable, et la justifier par la production d'un certificat médical dans les six (6) jours constatant l'indisponibilité au travail et en fixant la durée. Le coordonnateur se réserve le droit de faire subir à l'agent, au cours de sa maladie une contre visite médicale auprès d'un médecin.

Article 30 : Le délai prévu à l'article 28 ci-dessus est prolongé de la durée normale nécessaire aux communications lorsque l'agent malade ou accidenté ne se trouve pas dans le même lieu que son chef de service.

Article 31 : En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle empêchant la présence au service, le contrat de travail est suspendu et l'agent remplacé pendant la période d'absence jusqu'à guérison.

Durant la période d'indisponibilité du travailleur victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle, l'agent reçoit une allocation égale à la différence entre son salaire et l'indemnisation de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Article 32 : L'agent dont le contrat de travail se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident non imputable au travail, reçoit une allocation déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Article 33 : Tout agent de sexe féminin employé dans un projet ou programme de développement qui aura notifié à son chef de service son état de grossesse par la production d'un certificat médical, bénéficiera sur sa demande, à l'occasion de son accouchement, d'un congé spécial de 14 semaines non déductible du congé payé annuel et rémunéré conformément à son statut de cotisante au régime de sécurité sociale.

La jouissance dudit congé doit se faire au plus tôt huit (8) semaines et au plus tard quatre (4) semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Ce congé de maternité de quatorze (14) semaines peut être prolongé de trois (3) semaines au maximum en cas de maladie dûment constatée et résultant de la couche. Au delà de cette période, on appliquera le régime de maladie ordinaire du travailleur.

Pendant une période de quinze (15) mois à compter de la date de retour du congé de maternité, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure et demi par journée de travail, payés comme temps de travail.

Section 7 : La modification du contrat de travail

Article 34 : Toute modification substantielle de l'une des clauses du contrat doit, au préalable, faire l'objet d'une notification écrite. L'agent dispose à la date de réception de la notification d'un délai de quinze (15) jours pour faire connaître à la direction du projet son acceptation ou son refus.

Article 35 : En cas d'acceptation, la modification prend effet à compter de la date de l'acceptation par l'agent.

En cas de refus, la rupture du contrat est considérée comme résultant de l'initiative de la direction du projet, si la modification proposée entraîne pour l'intéressé une diminution des avantages attachés normalement à la fonction ou au poste qu'il occupe.

Dans ces conditions, l'agent bénéficiera de tous les droits prévus par le présent statut en cas de licenciement.

Dans le cas où la rupture est considérée comme résultant de l'initiative de l'agent, elle est considérée comme une démission.

Section 8 : La cessation du contrat de travail

Article 36 : Le contrat de travail à durée déterminée de tout agent du projet pourra être rompu dans les conditions ci-après :

- par accord des parties ;
- en cas de faute lourde de l'une des parties ;
- après trois (3) blâmes ;
- pour inaptitude professionnelle ;
- à l'expiration du congé de maladie dans la limite de douze (12) mois ;
- pour suppression de poste ;
- en cas de force majeure dont la durée ne peut excéder cinq (5) mois ;
- d'une manière générale pour toute faute prévue et sanctionnée comme telle par le règlement intérieur du projet ;
- en cas de décès du travailleur ;
- à la fin du projet.

Article 37: En cas de rupture de contrat d'un agent ayant au moins un (1) an de service et sauf dans le cas de démission ou de licenciement pour faute lourde, l'agent bénéficiera en plus du préavis ou de l'indemnité compensatrice, d'une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est représentée pour chaque année de service accompli dans le projet ou programme par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen perçu pendant les six (6) derniers mois d'activités.

Le pourcentage est fixé comme suit :

- de la 1^{ère} année révolue à la 5^{ème} année.....25% ;
- du début de la 6^{ème} année à la 10^{ème} année révolue.....30% ;
- au delà de la 10^{ème} année..... 40%.

Article 38 : En cas de décès de l'agent, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquises 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 équivalent à celui de l'indemnité de fin d'engagement qui lui aurait été due.

En cas de décès de l'agent, l'administration du projet ou programme participe aux frais funéraires jusqu'à concurrence de cinq (5) fois le taux mensuel du SMIG.

Si l'agent avait été déplacé par le fait de l'administration du projet, cette dernière assure les frais de transport de la dépouille au lieu de résidence habituelle. La dépouille mortuaire de l'agent pourrait également être transférée aux frais du projet à l'intérieur du Burkina et ce, à la demande des ayants droit.

Les membres de la famille de l'agent décédé qui étaient légalement à sa charge et vivaient habituellement avec lui, bénéficient d'un voyage retour au lieu de résidence habituelle, dans la limite d'un (1) an à compter de son décès.

Article 39 : A l'expiration du contrat de travail il sera délivré au travailleur un certificat de travail indiquant exclusivement :

- la date de son entrée ;
- celle de sa sortie ;
- la nature et les dates des emplois successivement occupés.

CHAPITRE IV : DE LA CLASSIFICATION DU PERSONNEL

Article 40 : Les personnels des projets ou programmes de catégorie **B** sont classés au moment de leur recrutement, selon leur niveau de qualification, leur fonction et/ou emploi, dans une des catégories conformément au tableau de classification des fonctions et emplois dans les projets ou programme de développement joint en annexe 1 au présent décret.

Article 41 : La classification catégorielle de l'annexe 1 n'est pas une grille d'évolution catégorielle. Elle est une grille de recrutement. Les conditions de reversement dans le tableau de classification des fonctions et emplois sont définies à l'annexe 2 au présent décret.

CHAPITRE V : DE LA REMUNERATION ET DE L'EVALUATION DU PERSONNEL

Article 43 : Les personnels classés en fonction de leur qualification professionnelle au moment de leur recrutement, perçoivent le salaire de base afférent à leur catégorie de classement, conformément à la grille salariale jointe en annexe 3 au présent décret.

Nonobstant, les dispositions de l'Aliéna 1, les coordonnateurs de projets et programmes dont le budget est supérieur ou égal à 25 milliards de F CFA peuvent négocier une rémunération particulière qui fera l'objet d'un contrat contresigné par les deux ministres de tutelle.

Article 44 : Le personnel des projets ou programmes de développement de catégorie **B** peut bénéficier d'indemnités mensuelles de fonction, de logement, et de sujétion selon son emploi ou sa fonction.

Article 45 : Une prime d'ancienneté de 1% du salaire est attribuée à chaque agent du projet à la fin de la première année de service. Elle est augmentée de 1% par année supplémentaire.

Article 46 : L'évaluation du coordonnateur se fait sur la base d'une grille d'évaluation qui prend en compte les éléments contenus dans la lettre de mission adressée par le ministre de tutelle technique.

L'évaluation du reste du personnel se fait suivant les deux étapes ci-après :

- deux auto-évaluations faites par l'agent et son supérieur hiérarchique direct et adressées au chef de projet ou programme sous couvert de la voie hiérarchique consistant en :
 - une première évaluation à mi-parcours pour relever les performances et/ou insuffisances de l'agent et faire des suggestions pour une amélioration de ses prestations ;
 - une deuxième évaluation en fin d'année pour apprécier l'exécution des termes de leur contrat d'objectif et des efforts faits après l'évaluation à mi-parcours.

- une évaluation finale faite par le comité de notation composée du Coordonnateur, des chefs de service et deux représentants du personnel. Cette évaluation prend en compte les résultats des deux auto-évaluations.

CHAPITRE VI : DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX INDEMNITES SERVIES ET AUX PRISES EN CHARGE DES AUTRES FRAIS

Section 1 : Les indemnités servies

Article 47 : L'indemnité est une compensation de nature financière attribuée en raison de contraintes particulières liées à l'exercice d'un emploi ou d'une fonction. Elle est un accessoire de la solde, non destinée à améliorer le salaire mais plutôt à compenser certains frais ou servitudes particulières dans l'exercice de certains emplois ou fonctions. Cette compensation ne peut être totale.

Les indemnités sont servies en fonction d'astreintes particulières. Elles prennent effet pour compter de la prise de service. Elles cessent d'être dues à partir du jour où l'agent change de poste de travail ou du jour de la cessation de service ou encore de la fin de la mission qui lui est confiée.

Article 48 : Les indemnités servies dans les projets ou programmes de développement de catégorie B sont les suivantes :

- l'indemnité de fonction ;
- l'indemnité de logement ;
- l'indemnité de sujétion ;
- l'indemnité de caisse.

Article 49 : L'indemnité de fonction est mensuellement servie aux Coordonnateurs et aux chefs de services en compensation des charges inhérentes aux fonctions qu'ils exercent.

Article 50 : L'indemnité de sujétion est mensuellement accordée aux titulaires de certains emplois en compensation des servitudes et des contraintes particulières liées à l'exercice effectif desdits emplois.

Pour l'appréciation desdites contraintes, il est obligatoirement tenu compte d'au moins un des éléments suivants:

- l'obligation habituelle et permanente d'effectuer des tournées à l'intérieur de la circonscription administrative dans laquelle s'exerce l'emploi;
- la nécessité habituelle d'accomplir un service en dehors des heures réglementaires de travail ;
- les risques liés à l'exercice de l'emploi.

Article 51 : L'indemnité de logement est allouée mensuellement à certains agents en vue de suppléer le défaut d'attribution d'un logement. Cette indemnité est normalement due en raison des obligations permanentes de rendre le service en dehors des locaux et des horaires réglementaires de travail.

Article 52 : Dans le cadre de l'exécution des activités du projet ou programme, les agents bénéficient de la prise en charge de certains frais:

- frais de mission à l'intérieur et à l'extérieur du pays;
- frais de participation aux séminaires et ateliers de formation à l'intérieur et à l'extérieur du pays.

Section 2 : L'indemnité de fonction

Article 53 : Le montant de l'indemnité de fonction varie selon le budget total du projet ou programme suivant le barème indiqué dans le tableau ci-après:

Tableau n°1 portant Indemnité de Fonction :

En F CFA

Bénéficiaires	Moins de 1 milliard	1 milliard à 5 milliards	5 milliards à 10 milliards	10 milliards à 20 milliards	Plus de 20 milliards
Coordonnateur	75 000	100 000	150 000	250 000	300 000
Chefs de service	40 000	50 000	70 000	100 000	150 000

Section 3 : L'indemnité de logement

Article 54 : L'indemnité de logement est allouée mensuellement au Coordonnateur de projet ou programme et aux personnels lorsque ceux-ci ne sont pas logés par le projet selon le barème ci-dessous :

Tableau n°2 portant Indemnité de Logement :

En F CFA

Bénéficiaire	Localités		
	Ouagadougou et Bobo-Dioulasso	Autres chefs lieux de provinces	Autres localités
Coordonnateur	50 000	30 000	20 000
Chef de service	25 000	15 000	10 000
Personnel d'appui	10 000	5 000	5 000

Toutefois, si le projet ou programme dispose de logements ou prend en bail une maison à usage d'habitation pour ses agents, l'indemnité de logement n'est plus due.

Section 4 : L'indemnité de sujétion

Article 55 : Il est servi des indemnités mensuelles de sujétion pour contraintes de service selon le barème ci-après :

Tableau n°3 portant Indemnité de Sujétion :

Bénéficiaires	En F CFA	
	Montant de l'indemnité	
Coordonnateur	30 000	
Chef de service	20 000	
Cadre supérieur	15 000	
Autres agents ayant droit	10 000	

Article 56 : Une indemnité mensuelle de caisse de 15 000 F CFA est allouée au caissier qui assure le maniement et la garde des fonds de la caisse des menues dépenses.

Section 5 : Des frais de mission à l'intérieur

Article 57 : Dans le cadre de l'exécution des activités des projets et programmes, il est alloué au personnel en déplacement à l'intérieur, des frais de mission calculés par nuitée passée en dehors du lieu de résidence habituelle dans les conditions ci-après :

Tableau n°4 portant Frais de Mission à l'intérieur du Pays :

BENEFICIAIRE	En F CFA	
	Localités	
	Chef lieu de région	Autres localités
Hors catégorie (Coordonnateur)		
Personnel de catégorie I	25 000	20 000
Personnel de catégorie II et III	20 000	18 000
Personnel de catégorie IV et V	10 000	7 500

Les frais de mission à l'intérieur sont calculés pour moitié pour une journée sans nuitée.

Les frais de mission à l'intérieur du pays couvrent les frais d'hébergement, de restauration et autres.

Article 58 : Les frais de mission sont servis sur la base d'un ordre de mission dûment signé par l'autorité habilitée et dans le cadre d'un déplacement sur une distance de 50 km de rayon au moins ou sur la base des nuitées.

Les ordres de mission relatifs aux déplacements pour les missions à l'intérieur du pays doivent être visés par une personne compétente du lieu où se déroule la mission.

Les frais de mission et de déplacement afférents aux missions spécifiques d'évaluation effectuées conjointement avec les partenaires financiers seront fixés d'accord parties.

Article 59: Lorsque l'agent en mission à l'intérieur du pays bénéficie de l'hébergement ou de la restauration ou d'une partie de ces avantages, il est pratiqué un abattement de :

- 80% sur le montant des frais de mission si l'hébergement et la restauration sont assurés par le projet ;
- 50% sur le montant des frais de mission si l'hébergement seul est assuré par le projet ;
- 30% sur le montant des frais de mission si la restauration seule est assurée par le projet.

Les frais de transport restent à la charge du projet.

Section 6 : Des frais de mission à l'extérieur

Article 60 : Les frais de mission à l'extérieur du pays (restauration, hébergement, taxis, communication et menues dépenses) dans le cadre de l'exécution des projets ou programmes de développement sont pris en charge par nuitée par les projets selon le tableau ci-dessous :

Tableau n°5 portant Frais de Mission à l'extérieur du Pays :

En F CFA

Bénéficiaires selon les zones	Zone I	Zone II	Zone III
Coordonnateur	70 000	115 000	130 000
Cadres Supérieurs et Moyens	55 000	100 000	115 000
Personnel d'appui	45 000	85 000	100 000

- La Zone I comprend tous les pays d'Afrique excepté l'Afrique du Nord, l'Afrique Centrale et l'Afrique Australe.
- La zone II comprend l'Afrique du Nord, l'Afrique Australe, l'Afrique Centrale et l'Europe.
- La zone III comprend l'Amérique, l'Asie et l'Océanie.

Article 61 : Le financement de la participation à des séminaires et ateliers de formation à l'extérieur du pays peut être assuré par le projet ou le programme. En l'absence d'une autre prise en charge, le projet peut assurer les frais d'inscription et de séjour aux conditions suivantes :

- si la durée de formation dépasse un mois, il est accordé une bourse de stage ;
- si la durée de formation est inférieure à un mois, la prise en charge se fait conformément au régime des missions à l'extérieur défini plus haut.

CHAPITRE VII : DES AVANTAGES SOCIAUX ET AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Section 1 : Les frais médicaux

Article 62 : Les frais médicaux des agents de projets ou programmes, de leurs conjoint(es) et de leur enfant(s) sont remboursés par le projet à hauteur de 80% et dans la limite de 250 000 FCFA par agent et par an, sous réserve que la maladie ait été dûment constatée par une formation sanitaire agréée par l'Etat et par l'Administration du projet.

Pour les accidents de travail et les maladies professionnelles, la prise en charge totale est assurée par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Article 63 : Les projets ou programmes qui le désirent peuvent souscrire à une assurance maladie pour leurs agents auprès d'une société d'assurance, afin de mieux régler le système de remboursement et d'assurer la confidentialité des soins.

Article 64 : Le personnel des projets ou programmes de développement bénéficie d'une visite médicale annuelle dans les formations sanitaires agréées par l'Etat. Le projet ou programme organise et prend en charge les frais occasionnés par cette visite jusqu'à hauteur de cent mille francs (100.000 F CFA) maximum par personne et par an.

Section 2 : Le repos du travailleur

Article 65 : Le personnel des projets ou programmes de développement est soumis aux dispositions des textes en vigueur en ce qui concerne la durée du travail, le repos hebdomadaire et les jours fériés.

Article 66 : Le personnel des projets ou programmes de développement a droit au congé payé à la charge de l'employeur conformément aux textes en vigueur.
Le planning des départs en congé est établi par la direction ou sur proposition des travailleurs eux-mêmes et accepté par la direction. L'ordre du départ en congé tient compte des nécessités de service.

La période de travail ouvrant droit de jouissance au congé est de onze (11) mois de services effectifs accomplis.

Article 67 : L'appréciation des droits aux congés de l'agent se fait sur une période de référence qui s'étend de la date de son embauche ou du retour de son précédent congé, au dernier jour qui précède celui de son départ pour le nouveau congé.

Article 68 : L'allocation afférente aux congés, prévue à l'article 67 ci-dessus sera déterminée conformément à la réglementation en vigueur.
Cette allocation est versée à l'agent au moment de son départ en congé.

Article 69 : En cas de rupture du contrat avant que l'agent ait acquis droit de jouissance au congé ou sans qu'il ait bénéficié de tous les congés auxquels il pouvait prétendre en application des dispositions du présent titre, il lui sera versé une indemnité compensatrice de congé calculée au prorata du temps de service effectif.

Article 70 : Dans la limite annuelle de vingt (20) jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé payé, les permissions exceptionnelles qui auront été octroyées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer :

- mariage d'un parent (enfant, frère ou sœur).....2 jours
- décès d'un beau-père ou d'une belle mère.....2 jours
- mariage de l'agent.....5 jours
- naissance d'un (1) enfant..... 3 jours
- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur.3 jours
- décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe7 jours

Section 3 : Les frais de voyages et de transports

Article 71 : Sont à la charge de l'employeur, les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que les frais de transport de leurs bagages :

- du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi ;
- du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle dans les cas suivant :
- à l'expiration du contrat à durée déterminée ;
- à la résiliation du contrat lorsque le travailleur a acquis droit au congé ;
- à la rupture du contrat du fait de l'employeur ou à la suite d'une faute lourde de celui-ci ;

- à la rupture du contrat due à un cas de force majeure ;
- à la rupture du contrat à l'essai imputable à l'employeur ;
- du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle et vice-versa, en cas de congé normal.

CHAPITRE VIII : DE LA DISCIPLINE DANS LES PROJETS ET PROGRAMMES DE DEVELOPPEMENT

Article 72: Toute faute commise par un agent du projet ou programme, dans l'exercice de ses fonctions, l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice le cas échéant, des poursuites judiciaires dont il peut être l'objet.

Article 73 : Les sanctions disciplinaires sont, par ordre de gravité croissante :

- **Les sanctions du premier degré:**
 - l'avertissement sans inscription au dossier ;
 - l'avertissement écrit avec inscription au dossier ;
 - la mise à pied de 1 à 3 jours ;
 - le blâme avec inscription au dossier.

- **Les sanctions du second degré:**
 - la mise à pied de 4 à 8 jours ;
 - le licenciement avec préavis.

Les sanctions sont prises à l'encontre du travailleur après des explications écrites fournies par ce dernier.

La gravité de la faute est appréciée en fonction des éléments suivants :

- les circonstances dans lesquelles la faute a été commise ;
- la nature des fonctions assurées par le travailleur ;
- le tort causé au projet.

Article 74 : La proposition de sanction est faite par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

Le pouvoir de sanction appartient au coordonnateur du projet pour les sanctions de premier degré.

Les sanctions disciplinaires de second degré sont prononcées par le conseil de discipline.

La notification de la sanction au travailleur est faite par écrit et une copie de l'acte de sanction versée dans son dossier individuel.

Article 75 : Le conseil de discipline est composé comme suit :

Président : le responsable des ressources humaines et financières ;

Membres :

- les chefs de service ;
- deux représentants du personnel ;
- éventuellement le chef d'équipe ou d'antenne dont relève l'agent.

Pour ce qui concerne le coordonateur du projet ou le responsable des ressources humaines et financières, le conseil de discipline est composé comme suit :

Président : le Directeur des Ressources Humaines du Ministère ;

Rapporteur : le Directeur des Etudes et de la Planification du Ministère;

Membres :

- deux représentants du Ministère en charge des Finances ;
- un représentant du Ministère en charge de l'Emploi ;
- un représentant du personnel ;

TITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES

CHAPITRE I : DU REGLEMENT DES LITIGES

Article 76 : Les litiges nés des activités des projets ou programmes de catégorie B, ainsi que de leurs relations avec les fournisseurs, seront réglés par les juridictions compétentes, conformément aux règles et procédures en vigueur.

Article 77 : Le règlement des litiges nés de l'application des dispositions relatives aux personnels se fera conformément aux règles et procédures en vigueur.

CHAPITRE 2 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 78 : Les dispositions du présent décret s'appliquent de plein droit aux projets et programmes de développement en cours d'exécution dans un délai de douze (12) mois à compter de la date de signature.

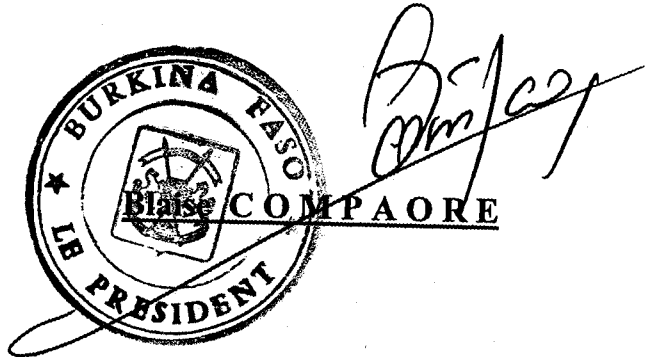
Article 79 : Les agents dont les rémunérations sont supérieures à celles prévues par les dispositions nouvelles conservent leurs salaires et indemnités sur la base du principe des droits acquis jusqu'à la fin du contrat qui les lie au projet ou programme de développement.

Tout ce qui n'est pas prévu par le présent décret, est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur au Burkina Faso, en matière de droit de travail et de sécurité sociale.

Article 80 : Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires.

Article 81 : Le Ministre de l'économie et des finances est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel du Faso.

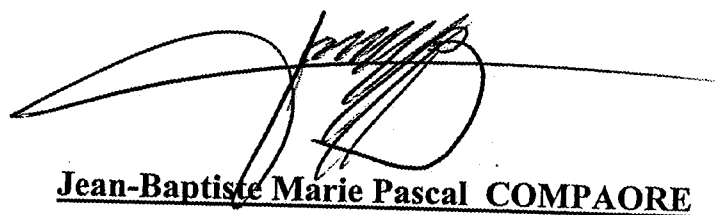
Ouagadougou, le 22 novembre 2007



○ Le Premier Ministre


Tertius ZONGO

Le Ministre de l'économie et des finances


Jean-Baptiste Marie Pascal COMPAORE

ANNEXES

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES FONCTIONS ET EMPLOIS DANS LES PROJETS DE DEVELOPPEMENT

CATEGORIE	ECHELLE	NIVEAU DE RECRUTEMENT	FONCTION EMPLOI
Hors catégorie	unique	- Doctorat, DEA, DESS ou équivalent; - diplôme professionnel exigeant au moins le bac + cinq années de formation ; (trois ans au moins d'expérience professionnelle)	Chef de projet
Première Catégorie	A	- Doctorat, DEA, DESS ou équivalent ; - diplôme professionnel exigeant au moins le bac + cinq années de formation ; (deux ans au moins d'expérience professionnelle)	Cadres supérieurs de conception
	B	- Maîtrise ou équivalent ; - Diplôme professionnel exigeant au moins le bac + quatre années de formation ; (un an au moins d'expérience professionnelle)	Cadres supérieurs de conception
	C	- Licence ou équivalent ; - diplôme professionnel exigeant au moins le bac + trois années de formation ;	Cadres supérieurs
Deuxième Catégorie	A	- DEUG, DUT, BTS ou équivalent ; - Diplôme professionnel exigeant au moins le bac + deux années de formation ;	Cadres moyens
	B	- BAC technique ou équivalent ; - Diplôme professionnel exigeant au moins le BAC + une année de formation ;	Cadres d'exécution
	C	- BAC, BEP ou équivalent ; - diplôme professionnel exigeant au moins le BEPC + trois années de formation ;	Cadres d'exécution

Troisième Catégorie	A	- Diplôme professionnel exigeant au moins le BEPC + deux années de formation ;	Agents d'exécution
	B	- CAP d'Etat ou équivalent ; - Diplôme professionnel exigeant au moins le BEPC + une année de formation ; - Diplôme professionnel exigeant au moins le CEPE + trois années de formation ;	Agents d'exécution
	C	- BEPC ou diplôme équivalent ;	Agents d'exécution
Quatrième Catégorie	A	- Diplôme professionnel exigeant le CEP + deux années de formation ;	Ouvriers spécialisés
	B	- CEP + une année de formation professionnelle ;	Ouvriers spécialisés etc.
	C	- CEP ou équivalent ;	Ouvriers spécialisés
Cinquième Catégorie	A	Emploi d'exécution nécessitant une qualification professionnelle ;	Ouvriers qualifiés
	B	Emploi d'exécution ne nécessitant aucune qualification professionnelle.	Ouvriers non qualifiés

ANNEXE II

**TABEAU DE CLASSIFICATION DES PERSONNELS DES PROJETS DE CATEGORIE B
SELON LE NIVEAU DE RECRUTEMENT ET LE NOMBRE D'ANNEES D'EXPERIENCE**

Année d'expérience	Hors catégorie	1ère catégorie			2ème catégorie			3ème catégorie			4ème catégorie			5ème catégorie		
		Echelle A	Echelle B	Echelle C	Echelle A	Echelle B	Echelle C	Echelle A	Echelle B	Echelle C	Echelle A	Echelle B	Echelle C	Echelle A	Echelle B	Echelle C
Echelon																
1er échelon	3 ans	2 ans	1 an	1 an	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2ème échelon	4 ans	3 ans	2 ans	2 ans	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an	1 an
3ème échelon	5 ans	4 ans	3 ans	3 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans
4ème échelon	6 ans	5 ans	4 ans	4 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans
5ème échelon	7 ans	6 ans	5 ans	5 ans	4 ans	4 ans	4 ans	4 ans	4 ans	4 ans	4 ans	4 ans	4 ans	4 ans	4 ans	4 ans
6ème échelon	8 ans	7 ans	6 ans	6 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans
7ème échelon	9 ans	8 ans	7 ans	7 ans	6 ans	6 ans	6 ans	6 ans	6 ans	6 ans	6 ans	6 ans	6 ans	6 ans	6 ans	6 ans
8ème échelon	10 ans	9 ans	8 ans	8 ans	7 ans	7 ans	7 ans	7 ans	7 ans	7 ans	7 ans	7 ans	7 ans	7 ans	7 ans	7 ans
9ème échelon	11 ans	10 ans	9 ans	9 ans	8 ans	8 ans	8 ans	8 ans	8 ans	8 ans	8 ans	8 ans	8 ans	8 ans	8 ans	8 ans
10ème échelon	12 ans	11 ans	10 ans	10 ans	9 ans	9 ans	9 ans	9 ans	9 ans	9 ans	9 ans	9 ans	9 ans	9 ans	9 ans	9 ans
11ème échelon	13 ans	12 ans	11 ans	11 ans	10 ans	10 ans	10 ans	10 ans	10 ans	10 ans	10 ans	10 ans	10 ans	10 ans	10 ans	10 ans

ANNEXE III

BAREME DE SALAIRES DE RECRUTEMENT DES PERSONNES DES PROJETS DE CATEGORIE B

	Hors catégorie	1ère catégorie			2ème catégorie			3ème catégorie			4ème catégorie			5ème catégorie	
		Echelle A	Echelle B	Echelle C	Echelle A	Echelle B	Echelle C	Echelle A	Echelle B	Echelle C	Echelle A	Echelle B	Echelle C	Echelle A	Echelle B
Echelon	Echelle unique														
1	502 089	302 463	228 147	209 609	198 092	171 485	157 240	139 418	124 244	117 881	101 585	92 827	88 868	71 442	56 176
2	542 255	341 783	256 665	230 570	215 921	186 061	168 246	157 636	131 699	124 954	108 696	99 324	95 089	77 514	61 513
3	585 635	381 104	285 183	251 531	233 750	200 637	179 252	166 558	139 153	132 027	115 807	105 822	101 311	83 587	66 849
4	632 486	420 424	313 701	272 490	251 579	215 214	190 259	175 479	146 608	139 100	122 917	112 322	107 531	89 659	72 187
5	683 085	459 743	342 219	293 451	269 406	229 789	201 267	184 404	154 063	146 173	130 028	118 819	113 750	95 732	77 524
6	737 733	499 064	370 740	314 412	287 235	244 366	212 274	193 326	161 518	153 245	137 140	125 317	119 972	101 804	82 859
7	759 864	538 384	399 258	335 376	305 061	258 941	223 279	202 247	168 973	160 318	144 250	131 816	126 193	107 877	88 197
8	782 660	577 704	427 776	356 336	322 890	273 518	234 286	211 172	176 428	167 391	151 361	138 313	132 413	113 950	93 533
9	806 140	617 025	456 294	377 297	340 718	288 093	245 294	220 094	183 880	174 464	158 472	144 810	138 635	120 022	98 869
10	830 312	656 344	484 812	398 258	358 547	302 673	256 298	229 018	191 335	181 537	165 585	151 308	144 855	126 095	104 208
11	855 242	695 664	513 330	419 217	376 376	317 248	267 306	237 940	198 790	188 609	172 696	157 808	151 077	132 167	109 543