



BURKINA FASO

Unité – Progrès – Justice

**SOCIETE NATIONALE D'AMENAGEMENT
DES TERRAINS URBAINS
(SONATUR)**

S.E au capital de 3 000 000 000 F CFA
Créée par Décret N°97-426/PRES/PM/MIHU
du 13 octobre 1997
03 BP 7222 Ouagadougou 03
Tél. : (226) 25 30 17 73 / 74
Fax : (226) 25 31 87 19

E-mail: sonatur@fasonet.bf

Web: www.sonatur.org

**STATUT DU PERSONNEL DE LA SOCIETE
NATIONALE D'AMENAGEMENT
DES TERRAINS URBAINS
(SONATUR)**

SOMMAIRE

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES	3
TITRE II : DEFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	4
TITRE III : EMBAUCHE	4
SECTION I : RECRUTEMENT	4
SECTION II : ENGAGEMENT	6
TITRE IV : AFFECTATIONS - MUTATIONS.....	7
TITRE V : NOTATION ET AVANCEMENT	9
SECTION I : SYSTEME DE NOTATION.....	9
SECTION II : SYSTEME D'AVANCEMENT.....	11
TITRE VI : NOMINATIONS ET INTERIM.....	13
SECTION I : NOMINATION.....	13
SECTION II : INTERIM	13
TITRE VII : FORMATION - PROMOTION -RECOMPENSES.....	14
SECTION I : FORMATION.....	14
SECTION II : PROMOTION.....	16
SECTION III : RECOMPENSES	17
TITRE VIII : SALAIRES - INDEMNITES - AUTRES AVANTAGES.....	17
SECTION I : SALAIRES ET REGIME INDEMNITAIRE.....	17
SECTION II : PRIMES ET AUTRES AVANTAGES.....	19
SECTION III : MISSIONS - FRAIS DE TRANSPORT	21
TITRE IX : REGIME MEDICO-SOCIAL.....	22
TITRE X : SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL.....	23
TITRE XI : RUPTURE DEFINITIVE DE LA RELATION DE TRAVAIL.....	27
SECTION I : CAUSES DE RUPTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL.....	27
SECTION II : INDEMNITES DE RUPTURE DE CONTRAT.....	29
TITRE XII : DISCIPLINE.....	30
TITRE XIII : DROITS ET OBLIGATIONS	33
TITRE XIV : DISPOSITIONS FINALES.....	34
TITRE XV : ANNEXES.....	36
TABLE DES MATIERES	37

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent statut a pour objet de régir les conditions de travail des agents de la Société Nationale d'Aménagement des Terrains Urbains (SONATUR). Il fixe les conditions fondamentales d'emploi ainsi que les droits, obligations et devoirs essentiels de la SONATUR d'une part, et des agents d'autre part.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent statut s'applique sans restriction à tous les agents permanents de la SONATUR. Il s'applique également aux agents de l'Etat en position de détachement au sein de la SONATUR.

Les agents temporaires et les stagiaires placés à la SONATUR ne peuvent se prévaloir des titres et avantages conférés par le présent statut. Ils sont régis par les dispositions réglementaires en vigueur.

ARTICLE 3 : PORTEE

Le présent statut est entièrement de portée générale, permanente et impersonnelle. Pour tout ce qui n'est pas prévu dans ce statut, il est fait application du code du travail, de ses textes d'application, de la Convention Collective Interprofessionnelle de Juillet 1974 et de la Convention Collective Sectorielle du Commerce de Février 1982.

Les annexes du présent statut en font partie intégrante.

ARTICLE 4 : AVANTAGES ACQUIS

Le présent statut ne peut en aucun cas être la cause de réduction ou de restriction d'avantages individuels, pécuniaires ou en nature acquis par les agents qu'il régit lorsque lesdits avantages ont été acquis antérieurement à sa date de prise d'effet.

TITRE II : DEFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS

ARTICLE 5 : DEFINITION DE L'EMPLOI

L'emploi est une situation de travail correspondant généralement à plusieurs postes de travail très proches les uns des autres eu égard aux activités réalisées et aux compétences requises.

L'emploi est également un poste de travail occupé par un agent.

ARTICLE 6 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Les emplois du personnel de la SONATUR sont classés en onze (11) catégories comportant chacune vingt et quatre (24) échelons dont une classe exceptionnelle, répartis comme suit :

- Agents d'exécution : Catégories I à IV
- Cadres moyens : Catégories V à VII
- Cadres supérieurs : Catégories VIII à X
- Classe exceptionnelle : Hors catégorie

Les critères qui déterminent cette classification sont définis conformément aux dispositions de l'annexe 1 du présent statut.

TITRE III : EMBAUCHE

SECTION I : RECRUTEMENT

ARTICLE 7 : BESOIN EN PERSONNEL

Le Directeur Général, après autorisation du Conseil d'Administration, peut procéder à des recrutements pour satisfaire les besoins de la société en personnel.

Toutefois, cette autorisation n'est pas indispensable pour le recrutement du personnel temporaire.

ARTICLE 8 : MODE DE RECRUTEMENT

A. RECRUTEMENT INTERNE

Le recrutement interne équivaut à l'accès à un emploi de catégorie supérieure par voie d'appel à candidature interne.

Pour tout poste à pourvoir, il est d'abord organisé en priorité un appel à candidature interne pour la promotion des agents. L'appel à candidature se fait par voie d'affichage des postes à pourvoir au moins un mois à l'avance, avec toutes les précisions nécessaires.

Les agents en position de détachement ne sont pas concernés par les dispositions du présent article.

B. RECRUTEMENT EXTERNE

Le recrutement externe équivaut à l'accès à un emploi par voie d'appel à candidature externe.

Il est déclenché lorsque le résultat de l'appel à candidature interne est infructueux ou pour pourvoir à un poste vacant à la suite d'une promotion interne.

L'appel à candidature se fait par l'intermédiaire de structures de recrutement spécialisées.

ARTICLE 9 : CONDITIONS DE RECRUTEMENT

A. RECRUTEMENT INTERNE

Tout candidat à un recrutement interne doit avoir au moins trois (03) ans d'ancienneté dans sa catégorie et avoir le diplôme requis pour le poste à pourvoir.

Le diplôme doit être reconnu ou délivré par l'Etat Burkinabé ou reconnu par le CAMES.

B. RECRUTEMENT EXTERNE

Tout candidat au recrutement externe doit satisfaire aux conditions fondamentales suivantes :

- Etre de nationalité Burkinabé ;
- Jouir de ses droits civiques et être de bonne moralité ;
- Etre âgé au moins de 18 ans et de 45 ans au plus à la date du recrutement ;
- Remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'emploi ;
- Fournir un casier judiciaire datant de moins de trois (03) mois ;

- Avoir les qualifications requises pour l'emploi postulé.

ARTICLE 10 : PROCEDURE DE RECRUTEMENT

A. RECRUTEMENT INTERNE

Le recrutement interne est organisé par un comité ad' hoc composé d'un représentant de chaque Direction et d'un représentant des délégués du personnel. Le fonctionnement et les missions du comité sont précisés par décision du Directeur Général.

Le choix du candidat se fait suivant trois (03) étapes : La présélection sur dossier, le test écrit et l'entretien. Au besoin, le comité peut faire recours à une expertise externe.

Le candidat déclaré admis est soumis à une période d'essai avant sa confirmation au nouvel emploi. En cas d'essai non concluant, l'agent réintègre son ancien emploi.

B. RECRUTEMENT EXTERNE

La sélection du candidat au recrutement externe d'agent permanent se fait obligatoirement par voie de test ou concours.

Le candidat est définitivement retenu à la suite d'un entretien par un jury avec la participation de la SONATUR.

Une décision du Directeur Général précise les modalités d'organisation du test ou concours.

SECTION II : ENGAGEMENT

ARTICLE 11 : DOSSIER INDIVIDUEL

Le dossier individuel de l'agent nouvellement recruté est constitué des pièces suivantes :

- Une demande manuscrite timbrée adressée au Directeur Général ;
- Un extrait d'acte de naissance ou du jugement supplétif en tenant lieu ;
- Un extrait du casier judiciaire datant de moins de trois (03) mois ;
- Un certificat de nationalité burkinabé ;
- Un certificat de visite et de contre visite datant de moins de trois (03) mois et attestant que l'intéressé est apte à l'exercice des fonctions correspondantes à l'emploi sollicité ;
- Une copie légalisée des diplômes exigés ou des attestations de succès ;
- Une copie des certificats de travail et/ou des attestations de stages ;

- Tout autre document jugé nécessaire.

Ce dossier doit être régulièrement mis à jour en fonction des changements intéressant la situation professionnelle et familiale de l'agent.

ARTICLE 12 : ENGAGEMENT A L'ESSAI

Tout agent nouvellement recruté doit accomplir dans l'emploi pour lequel il est recruté, pour compter de la date de sa prise de service, une période d'essai notifiée par écrit dont la durée est fixée comme suit :

- Un (01) mois pour les agents d'exécution ;
- Deux (02) mois pour les cadres moyens ;
- Trois (03) mois pour les cadres supérieurs.

La période d'essai est suspendue pendant l'absence pour maladie justifiée par un certificat médical.

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

Pendant la durée de la période d'essai, l'agent perçoit le salaire et les indemnités afférant à son classement.

La rupture du contrat par l'une ou l'autre partie peut se faire sans préavis ni indemnités pendant cette période.

ARTICLE 13 : ENGAGEMENT DEFINITIF

Lorsque la période d'essai s'avère concluante, l'engagement définitif est notifié à l'employé par une décision écrite qui précise l'emploi, la classification, la rémunération ainsi que les divers avantages et accessoires de salaire dont il peut bénéficier.

ARTICLE 14 : DETACHEMENT D'AGENTS DE L'ETAT

Des agents publics peuvent être, sur demande ou d'office, détachés à la SONATUR en vue de pourvoir à un emploi. Leur engagement s'effectue sur la base de leur arrêté de détachement.

Ils sont classés en fonction de leurs diplômes et expériences acquises et de leur avancement à la fonction publique. Ils sont rémunérés par la SONATUR.

TITRE IV : AFFECTATIONS - MUTATIONS

ARTICLE 15 : DEFINITIONS

ARTICLE 27 : MODE D'AVANCEMENT

L'avancement se fait à l'échelon et a lieu dans les conditions suivantes :

1. Pour les agents dont la moyenne des notes annuelles obtenues depuis leur engagement ou dernier avancement ou dernière promotion est supérieure ou égal à dix-huit (18), l'avancement se fait à l'échelon supérieur après dix-huit (18) mois de service ;
2. Pour les agents dont la moyenne des notes annuelles obtenues depuis leur engagement ou dernier avancement ou dernière promotion est supérieure ou égal à douze (12) mais strictement inférieur à dix-huit (18), l'avancement se fait à l'échelon supérieur après vingt-quatre (24) mois de service ;
3. Pour les agents dont la moyenne des notes annuelles obtenues depuis leur engagement ou dernier avancement ou dernière promotion est supérieure à huit (8) mais strictement inférieur à douze (12), l'avancement se fait à l'échelon supérieur après trente-six (36) mois de service ;
4. Tout agent qui n'a obtenu depuis son engagement ou son dernier avancement ou dernière promotion qu'une moyenne des notes annuelles définitives inférieure ou égale à huit (8) n'avance pas.

Les notes définitives annuelles strictement inférieures à six (6) ou strictement supérieures à dix-huit (18) doivent faire l'objet d'un rapport avec notification aux intéressés. Dans le premier cas, l'intéressé est passible d'une sanction disciplinaire.

TITRE VI : NOMINATIONS ET INTERIM

SECTION I : NOMINATION

ARTICLE 28 : DEFINITION

La nomination est un acte de collation d'un poste de responsabilité à un agent. Elle est faite sur décision du Directeur Général, soit d'office, soit sur proposition d'un Directeur de service.

ARTICLE 29 : CONDITIONS DE NOMINATION

Pour être nommé, l'agent doit remplir les conditions suivantes :

- Avoir les compétences requises pour le poste visé ;
- Avoir obtenu une bonne appréciation de ses supérieurs hiérarchiques au cours des deux dernières années ;
- N'avoir pas écopé d'une sanction de second degré au cours des vingt-quatre derniers mois ;
- Avoir des aptitudes à manager.

La nomination d'un agent nouvellement recruté à un poste de responsabilité ne peut intervenir qu'après un engagement définitif de celui-ci.

SECTION II : INTERIM

ARTICLE 30 : DEFINITION

L'intérim consiste pour un agent à assurer provisoirement un emploi comportant une classification supérieure dans la hiérarchie professionnelle ou une fonction de niveau supérieur.

L'intérim est obligatoirement constaté par écrit.

ARTICLE 31 : DUREE DE L'INTERIM

La durée de l'intérim ne peut excéder :

- Un (01) mois pour les emplois des agents d'exécution ;
- Trois (03) mois pour les emplois des cadres.

Au-delà de cette durée, il est fait application de l'article 88 du Code du Travail.

ARTICLE 32 : COMPENSATION PECUNIAIRE

L'agent qui assure l'intérim d'un emploi perçoit après quarante-cinq (45) jours de service effectif, une indemnité égale à un quart de son salaire de base calculée au prorata du temps effectué.

TITRE VII : FORMATION - PROMOTION - RECOMPENSES

SECTION I : FORMATION

ARTICLE 33 : FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est l'ensemble des activités entreprises par la SONATUR ou par l'agent et visant à assurer l'acquisition de connaissances, de qualifications et d'aptitudes nécessaires pour exercer une profession ou une fonction déterminée.

Tout agent peut bénéficier de formations professionnelles, soit à la charge de la SONATUR, soit sur financement extérieur.

Les conditions de mise en position de formation ou de stage sont précisées par décision du Directeur Général.

Seuls les stages de formation professionnelle autorisés par le Directeur Général et aboutissant à la délivrance d'une attestation de succès ou d'un diplôme peuvent donner lieu soit à une bonification d'échelon soit à un reclassement à condition que ce diplôme ou cette attestation soit celui ou son équivalent exigé par le statut pour la catégorie postulée.

Si la durée de la formation équivaut à au moins neuf (9) mois dans un établissement spécialisé et est sanctionnée par une attestation, l'agent bénéficie d'une bonification d'un échelon.

Si la formation est sanctionnée par un diplôme délivré par l'Etat ou reconnu par le CAMES, après au moins neuf (9) mois d'études dans un établissement spécialisé, l'agent bénéficie d'un reclassement.

ARTICLE 34 : BOURSE DE STAGE

Tout agent admis à suivre un stage de formation professionnelle autorisé, bénéficie d'une bourse d'un montant égal au SMIG du pays d'accueil en même temps qu'il continue de percevoir sa rémunération plus les primes et indemnités prévues par la réglementation en vigueur à l'exclusion des indemnités de responsabilités.

Pour les stages sur financement extérieur, au cas où le montant de la bourse allouée est inférieur à celui de la SONATUR, le différentiel ainsi que les autres avantages prévus sont servis au stagiaire par la SONATUR.

ARTICLE 35 : STAGE DE PERFECTIONNEMENT OU DE RECYCLAGE

Le stage de perfectionnement a pour but de permettre aux agents de la SONATUR d'améliorer leurs connaissances professionnelles.

Il permet aux agents de mettre à niveau leurs connaissances et de s'adapter aux progrès scientifiques et technologiques.

Le stage de perfectionnement ou de recyclage ne donne pas droit d'office à un reclassement ou à une bonification d'échelon.

ARTICLE 36 : DIPLOMES INTERMEDIAIRES

Les diplômes acquis en cours de carrière par l'agent sur initiative personnelle peuvent donner droit à reclassement s'ils présentent un rapport direct avec l'emploi exercé en tenant compte des besoins de la SONATUR et après un test de recrutement interne.

ARTICLE 37 : AVANTAGES LIES A LA FORMATION

Sur demande du stagiaire, les frais occasionnés par la confection d'un mémoire ou d'un rapport de fin de formation sont pris en charge par la SONATUR. En outre, il lui est servi :

- une allocation unique de trousseau ;
- une allocation unique de premier équipement ;
- des frais uniques de documentation ;
- une indemnité mensuelle de séparation d'un montant de vingt-cinq mille (25 000) F CFA pour le conjoint ou la conjointe non salarié(e) resté au pays.

Pour les stages en dehors du territoire national, une police d'Assurance Maladie et Responsabilité civile est souscrite au profit du stagiaire nonobstant le régime médico-social de la SONATUR.

ARTICLE 38 : OBLIGATIONS ATTACHEES A LA FORMATION

A l'issu du stage de formation, l'agent est tenu de réintégrer la SONATUR et d'y exercer pendant une période de trois (03) ans au moins. A défaut, il est astreint au remboursement de tous les frais supportés par la Société pendant la formation.

SECTION II : PROMOTION

ARTICLE 39 : PROMOTION INTERNE

La promotion consiste au passage d'une catégorie à une autre catégorie supérieure. La promotion doit être justifiée par les circonstances suivantes :

- Un stage de formation professionnelle initié ou autorisé par la SONATUR et sanctionné par un diplôme ;
- La réussite à un test suite à une vacance de poste conformément à l'article 8 du présent statut.

Exceptionnellement et lorsque les circonstances l'exigent, le Directeur Général peut, sur proposition du Directeur de Service prononcer la promotion d'un agent. Ce dernier doit justifier d'au moins trois (03) années d'ancienneté. Au besoin, il peut requérir l'avis d'une commission paritaire de reclassement créée à cet effet.

Les modalités de saisine, de composition et de fonctionnement de la commission mixte paritaire de reclassement sont précisées par décision du Directeur Général.

ARTICLE 40 : MODALITES DE RECLASSEMENT

L'agent de retour d'une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme dans les conditions citées à l'article 33 ou ayant réussi à un test de promotion interne, a droit à un reclassement.

Ce reclassement s'effectue dans la nouvelle catégorie à l'échelon où le salaire est immédiatement supérieur au salaire de l'agent.

SECTION III : RECOMPENSES

ARTICLE 41 : ENCOURAGEMENT A LA PERFORMANCE

Tout agent de la SONATUR qui s'illustre positivement et de façon exceptionnelle dans l'exécution de ses tâches peut bénéficier, sur proposition de son supérieur hiérarchique immédiat, d'une récompense ou d'un encouragement qui peut être financier ou en nature.

Un acte du Directeur Général précise les modalités et la nature de l'encouragement.

ARTICLE 42 : BONIFICATION D'ECHELON

Tout agent décoré d'un ordre burkinabé bénéficie de l'avancement d'un échelon s'il en fait la demande dans les douze (12) mois suivant sa décoration.

ARTICLE 43 : PRIX QUALITE

Une fois par an, un prix qualité est décerné aux processus qui ont œuvré avec dévouement au respect ou à l'amélioration du système de management de la qualité de la SONATUR.

Les critères de sélection des candidats au prix qualité sont fixés par le Directeur Général sur proposition du Responsable du Management de la Qualité.

TITRE VIII : SALAIRES - INDEMNITES - AUTRES AVANTAGES

SECTION I : SALAIRES ET REGIME INDEMNITAIRE

ARTICLE 44 : DETERMINATION DU SALAIRE

Le salaire est mensuel et est déterminé en fonction de la classification de l'agent suivant la grille salariale de la SONATUR conformément à l'annexe 3 du présent statut.

ARTICLE 45 : MODIFICATION OU REAJUSTEMENT DU SALAIRE

Le salaire est réajusté chaque fois que de nouvelles dispositions sont prises au niveau national ou par le Conseil d'Administration sur proposition du Directeur Général.

ARTICLE 46 : GRATIFICATION

A chaque fin d'année, il est alloué à tous les agents permanents une gratification en guise d'encouragement et de motivation. Au titre de cette gratification, l'agent perçoit en net son dernier salaire brut, exclusion faite des heures supplémentaires et des primes autres que la prime d'ancienneté.

L'agent nouvellement engagé ou détaché à la SONATUR ayant au moins trois (3) mois d'ancienneté ou celui quittant la SONATUR en cours d'année a droit à la gratification au prorata du temps de présence.

Toutefois, l'agent ayant subi une sanction de second degré est exclu du bénéfice de la gratification.

ARTICLE 47 : REGIME DES INDEMNITES

Les indemnités suivantes et dont les montants sont définis à l'annexe 4 du présent statut sont allouées aux agents de la SONATUR sauf dispositions contraires. Elles sont modifiées ou réajustées sur décision du Conseil d'Administration.

A. INDEMNITE DE LOGEMENT

Elle est attribuée à tout agent de la SONATUR en fonction de sa catégorie. Les agents bénéficiaires d'un logement de fonction ne perçoivent pas d'indemnité de logement.

B. INDEMNITE DE TRANSPORT

Elle est attribuée à tout agent de la SONATUR en fonction de sa catégorie. Les agents bénéficiaires de véhicule de fonction n'ont pas droit à cette indemnité.

C. INDEMNITE DE SUJETION

Elle vise à compenser les servitudes et les contraintes particulières liées à l'exercice effectif des emplois. Elle est attribuée à tout agent de la SONATUR en fonction de sa catégorie.

D. INDEMNITE DE FONCTION

Elle est attribuée aux agents occupants un poste de responsabilité.

E. INDEMNITES DE CAISSE ET DE GUICHET

Elles sont servies uniquement aux agents chargés de la caisse et/ou du guichet. Toutefois, il est exigé le dépôt préalable d'une caution respectivement :

- Pour le chargé du guichet : 200 000 FCFA
- Pour le chargé de la caisse : 100 000 FCFA

Cette caution peut être constituée sur une retenue de 80% de l'indemnité mensuellement servie jusqu'à concurrence du montant de cette caution.

F. INDEMNITE DE CHANTIER

Elle est ponctuellement servie à tout agent retenu sur le chantier au-delà d'une demi-journée.

SECTION II : PRIMES ET AUTRES AVANTAGES

ARTICLE 48 : REGIME DES PRIMES

Les primes suivantes sont allouées aux agents de la SONATUR conformément à l'annexe 6 du présent statut. Elles sont modifiées ou réajustées sur décision du Conseil d'Administration.

A. PRIME D'ANCIENNETE

Elle est servie à tout agent ayant au moins trois (03) années de service effectif au sein de la SONATUR conformément aux textes en vigueur.

B. PRIME DE REDACTION DES PROCES VERBAUX DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Elle est servie à l'agent chargé de la rédaction des procès-verbaux du Conseil d'Administration après chaque session et après dépôt du rapport.

C. PRIME DE BILAN

Une prime de bilan, se rapportant à l'exercice concerné est servie au personnel de la SONATUR ayant au moins six (06) mois de présence effective en cas de résultat net bénéficiaire aux conditions suivantes.

1. 70% de la gratification servie en cas de résultat net bénéficiaire ;
2. 80% de la gratification servie en cas de résultat net bénéficiaire supérieur ou égale à deux fois la masse salariale ;
3. 100% de la gratification servie en cas de résultat net bénéficiaire supérieur ou égale à trois fois la masse salariale.

Pour les agents ne justifiant pas des six(06) mois de présence effective, leur prime est calculée au prorata du temps de présence.

La prime est servie sur proposition du Directeur Général et par délibération du Conseil d'Administration.

D. FRAIS DE PARKING

Il est alloué mensuellement et forfaitairement aux agents de liaison chargés de distribuer le courrier à l'extérieur. Son montant est fixé par décision du Directeur Général.

E. HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires effectuées sur autorisation du supérieur hiérarchique sont rémunérées conformément à la réglementation en vigueur.

La majoration d'heures supplémentaires n'est pas cumulable avec le bénéfice de l'indemnité de chantier.

ARTICLE 49 : AVANTAGES

A. AVANCES SUR SALAIRE

Tout agent de la SONATUR, à titre exceptionnel, peut bénéficier d'une avance sur salaire accordée par le Directeur Général, remboursable à la fin du mois en cours.

B. PRETS

Un prêt d'une durée n'excédant pas un (01) an peut être accordé aux agents dans les limites de sa quotité cessible.

Le remboursement du prêt est effectué, par voie de précompte mensuel, sur le traitement du bénéficiaire au cours de l'année budgétaire.

Lorsque l'agent cesse définitivement d'exercer ses fonctions avant d'avoir restitué l'intégralité du prêt dont il a bénéficié, le reliquat est récupéré sur les droits auxquels il peut prétendre jusqu'à concurrence de la dette.

Si malgré tout l'agent reste redevable à la SONATUR, celle-ci procédera par voie de droit commun au recouvrement de la somme due.

Toutefois, en cas de décès de l'agent, il n'est exercé aucun recours contre sa succession à raison des sommes dont il serait débiteur envers la SONATUR pour prêt.

C. ACQUISITION D'UN BIEN IMMOBILIER

En fonction des disponibilités, tout nouvel agent ayant au moins deux (02) années de service effectif, bénéficie de facilités d'acquisition de son premier bien immobilier produit par la SONATUR, s'il en fait la demande.

SECTION III : MISSIONS – FRAIS DE TRANSPORT

Les montants des indemnités allouées aux agents de la SONATUR telles que définies aux articles 50 à 52 sont fixés à l'annexe 7 du présent statut.

ARTICLE 50 : MISSIONS A L'INTERIEUR DU PAYS

L'agent de la SONATUR ainsi que les membres du Conseil d'Administration en déplacement à l'intérieur du territoire national ont droit à des frais d'hébergement et de restauration.

A. FRAIS D'HEBERGEMENT

Ils sont octroyés lorsque le déplacement nécessite de passer une nuit hors de sa résidence habituelle.

B. FRAIS DE RESTAURATION

Ils sont octroyés à tout agent ou membre du conseil d'Administration devant effectuer un déplacement pour le compte de la SONATUR hors de sa résidence habituelle.

ARTICLE 51 : MISSIONS A L'EXTERIEUR DU PAYS

Les frais de mission sont accordés aux agents et aux membres du Conseil d'Administration en déplacement pour le compte de la SONATUR hors du territoire national.

Tout comme les missions à l'intérieur, le décompte définitif des droits de l'agent en mission à l'extérieur s'effectue sur la base des visas de départ et d'arrivée du Burkina Faso sur l'ordre de mission signée du Directeur Général. Cet ordre de mission doit être déposé auprès de la Direction Générale dans les quinze (15) jours qui suivent le retour de mission.

ARTICLE 52 : TRANSPORT

Le transport de l'agent ou de l'administrateur en mission est assuré par la SONATUR.

TITRE IX : REGIME MEDICO-SOCIAL

ARTICLE 53 : PRISES EN CHARGE MEDICALES

Les agents de la SONATUR, leur(s) conjoint(s) et enfants à charge de vingt et un (21) ans au plus bénéficient d'un régime médico-social conformément à l'annexe 5 du présent statut.

Les prestations prises en charge par la SONATUR sont les suivantes :

- Consultations ;
- Analyses médicales ;
- Hospitalisations ;
- Soins dentaires;
- Maternité ;
- Produits pharmaceutiques ;
- Frais d'optique;
- Evacuation sanitaire ;
- Prothèses.

Une Décision du Conseil d'Administration précise les modalités d'application de ce régime.

ARTICLE 54 : EXTERNALISATION DU REGIME MEDICO-SOCIAL

La gestion du régime médico-social de la SONATUR défini ci-dessus peut sur décision du Directeur Général, être confiée à une compagnie d'assurance par le biais d'un contrat préalablement négocié et arrêté conformément aux mêmes dispositions.

TITRE X : SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

ARTICLE 55 : AUTORISATION D'ABSENCE

Des permissions exceptionnelles d'absences non déductibles du congé annuel dans la limite de dix (10) jours ouvrables par an et n'entraînant aucune retenue du salaire, sont accordées aux agents de la SONATUR, pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'Etat civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative compétente :

- Mariage de l'agent : 7 jours
- Mariage de l'enfant de l'agent : 3 jours
- Mariage du frère ou de la sœur directe de l'agent : 3 jours
- Naissance de l'enfant de l'agent : 3 jours
- Décès du conjoint de l'agent : 10 jours
- Décès de l'enfant, d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur directe de l'agent : 7 jours
- Décès du beau-père ou de la belle-mère de l'agent : 3 jours

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une demande d'autorisation d'absence préalable adressée au supérieur hiérarchique sauf cas de force majeure.

ARTICLE 56 : CONGES ANNUELS

L'agent de la SONATUR a droit à un congé annuel à solde entière d'une durée de trente (30) jours ouvrables pour douze (12) mois de service effectif.

Le congé est majoré de deux (2) jours après dix (10) ans de service, quatre (4) jours après quinze (15) ans et six (6) jours après vingt (20) ans.

En cas de nécessité de service, les congés peuvent être fractionnés en accord avec l'intéressé.

La jouissance du congé annuel peut être reportée sans excéder un (01) an. En outre, si les circonstances l'exigent, le Directeur Général peut prendre un acte de réquisition à l'encontre d'un agent ayant acquis droit au congé. Dans tous les cas, la SONATUR a l'obligation de prendre toutes les dispositions utiles pour permettre à l'agent de jouir effectivement de son congé dans le délai imparti ou à la fin de la période de réquisition.

Tout agent refusant délibérément de jouir de son congé ne peut prétendre à une rémunération quelconque.

ARTICLE 57 : CONGES MALADIE OU ACCIDENT

Toute maladie ou accident survenu à un agent et entraînant l'interruption de son travail, quelle qu'en soit la durée, doit être signalé sauf cas de force majeure dans les 72h et un certificat médical doit être produit dans les six (06) jours à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Dans le cas où à l'expiration de son congé, l'agent demande à reprendre son service, le Directeur Général peut demander que son aptitude soit constatée par un médecin agréé.

Si la maladie ou l'accident est d'origine non professionnelle, la durée du congé est fixée à douze (12) mois. Passé ce délai, il peut être mis fin à l'engagement de l'intéressé avec paiement de ses droits légaux. Dans ce dernier cas, l'indemnisation est faite conformément à l'article 58 du présent statut.

ARTICLE 58 : INDEMNISATION DU TRAVAILLEUR EN CONGE MALADIE

L'indemnisation à laquelle peut prétendre un agent pendant son congé de maladie non professionnelle cumulé au cours de l'année civile sera calculée de manière suivante :

1. Moins d'un (1) an d'ancienneté :
 - Plein salaire pendant trois (03) mois ;
 - Demi-salaire pendant les neuf (09) mois suivants.
2. De un (01) à cinq (05) ans d'ancienneté :
 - Plein salaire pendant quatre (04) mois ;
 - Demi-salaire pendant les huit (08) mois suivants.
3. De six (06) à dix (10) ans d'ancienneté :
 - Plein salaire pendant cinq (05) mois ;
 - Demi-salaire pendant les sept (07) mois suivants.
4. Au-delà de dix (10) ans d'ancienneté :
 - Plein salaire pendant six (06) mois ;
 - Demi-salaire pendant les six (06) mois suivants.

ARTICLE 59 : CONGES DE MATERNITE

La femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité d'une durée totale de quatorze (14) semaines dont au plus tôt huit (08) semaines et au plus tard quatre (04) semaines avant la date présumée de la délivrance que l'enfant naisse vivant ou non , au vu d'un certificat délivré et signé par un médecin agréé ou une sage-femme. Ce

congé peut être prolongé de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou de la couche.

Pendant une période de quatorze (14) mois à compter de la reprise de travail, la mère a droit à un repos pour allaitement. La durée de ce repos ne peut excéder une heure et demie par jour.

Les repos pour allaitement sont comptés dans la durée du travail et rétribués comme tel.

ARTICLE 60 : CONGE LIBERAL

L'agent peut bénéficier d'un congé libéral d'une durée de trois (03) mois précédant sa date d'admission à la retraite. Toutefois, il doit en faire la demande au plus tard deux (02) mois avant la date de départ.

Pendant la période de jouissance du congé de fin de service, l'agent bénéficie de son traitement salarial brut soumis à pension à l'exclusion de toutes autres indemnités.

Aucune compensation financière n'est servie à l'agent n'ayant pas bénéficié de tout ou partie de la période de congés de fin de service.

ARTICLE 61 : CONGE DE DETENTE

En cas de déplacement professionnel temporaire prolongé au-delà de six (06) mois, l'agent dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi peut bénéficier d'un congé de détente lui permettant de se rendre régulièrement auprès de sa famille.

Ce congé de détente peut être pris :

- Tous les deux mois, à raison de deux (02) jours, lorsque la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi est inférieur à 300 km ;
- Tous les trois (03) mois à raison de trois (03) jours lorsque la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi est égal ou supérieur à 300 km.

Le congé de détente n'est accordé que si la date de jouissance se situe au moins deux (02) semaines avant la fin du déplacement temporaire.

ARTICLE 62 : MANDAT POLITIQUE OU SYNDICAL

Le contrat de travail d'un agent élu pour un mandat politique ou syndical est suspendu d'office ou sur demande de l'intéressé pour la durée du mandat s'il existe une incompatibilité prévue par les textes en vigueur.

La suspension peut être renouvelée dans un délai égal à la durée du préavis de rupture du contrat afférant à la catégorie de l'intéressé.

ARTICLE 63 : CONGE SANS SOLDE

Un congé sans solde de moins de douze (12) mois, soumis à l'appréciation du Directeur Général peut être accordé à tout agent ayant au moins trois (03) ans d'ancienneté.

Le congé sans solde n'est pas renouvelable.

L'agent qui au terme d'un congé sans solde ne reprend pas service sans motif valable est passible de sanction conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 64 : DISPONIBILITE

Tout agent ayant au moins cinq (5) ans d'ancienneté peut demander une disponibilité dans un délai égal à la durée du préavis prévu pour sa catégorie. Cette disponibilité peut être accordée soit de plein droit, soit sur appréciation du Directeur Général.

A. DISPONIBILITE DE PLEIN DROIT

- Pour accident ou maladie grave du conjoint ou d'un enfant : deux (02) ans renouvelable une fois ;
- Pour élever un enfant de moins de six (06) ans : deux (02) ans renouvelable jusqu'à ce que l'enfant ait atteint six (06) ans ;
- Pour suivre son conjoint à l'étranger : deux (02) ans renouvelable une fois.

B. DISPONIBILITE SOUMISE A L'APPRECIATION DU DIRECTEUR GENERAL

- Pour études et recherches : deux (02) ans renouvelable une fois ;
- Pour convenance personnelle : un (01) an renouvelable une fois.

La durée d'une disponibilité ne saurait être inférieure à un (01) an. L'agent en situation de disponibilité ne peut réintégrer la SONATUR avant terme.

ARTICLE 65 : RENOUELEMENT ET FIN DE LA DISPONIBILITE

L'agent mis en disponibilité doit solliciter soit son renouvellement, soit sa réintégration au moins trois (03) mois avant l'expiration de la période de disponibilité.

L'agent qui au terme d'une disponibilité ne reprend pas service sans motif valable est passible de sanction conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 66 : NON PRISE EN COMPTE DANS L'ANCIENNETE

Les périodes de suspension du contrat de travail pour disponibilité ou pour congé sans solde ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté et du droit au congé payé de l'agent.

TITRE XI : RUPTURE DEFINITIVE DE LA RELATION DE TRAVAIL

SECTION I : CAUSES DE RUPTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL

La relation de travail peut définitivement prendre fin dans les cas définis dans les articles ci-dessous.

ARTICLE 67 : LICENCIEMENT

Le licenciement est la rupture du contrat de travail par la seule volonté de la SONATUR. Celui-ci peut résulter d'une part, d'une faute personnelle imputable à l'agent, et d'autre part pour des raisons inhérentes à l'entreprise.

Le licenciement quelle qu'en soit la cause doit revêtir la forme écrite.

ARTICLE 68 : DEMISSION

La démission est la rupture du contrat de travail par la seule volonté non équivoque de l'agent.

La démission quelle qu'en soit la cause doit revêtir la forme écrite.

ARTICLE 69 : PREAVIS

En cas de démission ou de tout licenciement nécessitant un préavis, la durée est fixée ainsi qu'il suit :

- Un (01) mois pour les agents d'exécution ;
- Trois (03) mois pour les cadres.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat est responsable de l'exécution du préavis.

Durant la période du préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, l'agent est autorisé à s'absenter deux (02) jours ouvrables par semaines en vue de la recherche d'un nouvel emploi. La répartition de ces jours de liberté est fixée d'un commun accord entre l'agent et son supérieur hiérarchique.

En cas de désaccord, ces heures de liberté sont prises alternativement un jour au gré de l'agent et un jour au gré du supérieur hiérarchique.

A la demande de l'agent, les jours ou heures peuvent être bloqués à la fin de la période de préavis. Si à la demande de la SONATUR, l'intéressé renonce à tout ou partie du temps auquel il aurait pu prétendre pour la recherche d'un nouvel emploi, il perçoit à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures de liberté non utilisées.

ARTICLE 70 : RETRAITE

L'agent de la SONATUR bénéficie de plein droit du régime de retraite prévu par les textes en vigueur.

ARTICLE 71 : DECES D'UN AGENT

En cas de décès de l'agent de la SONATUR, son salaire entier du mois de décès, les indemnités de toute nature et l'allocation de congés payés acquis à la date du décès reviennent aux ayant droits.

ARTICLE 72 : ARRIVEE DU TERME DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE (CDD)

La relation de travail prend fin à l'expiration du terme du CDD sauf les cas prévus par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 73 : DEPART NEGOCIE

La rupture du contrat de travail peut prendre la forme d'un départ négocié. Il se définit comme étant la faculté offerte à la SONATUR et à l'agent de se séparer à l'amiable et d'organiser ensemble les conditions de cette séparation par une convention. Cette forme de séparation doit être avantageuse pour les deux (02) parties.

ARTICLE 74 : ANNULATION LEGALE DU CONTRAT

La relation de travail peut prendre fin à la suite d'une décision de l'autorité compétente en cas de non-respect des conditions de formation du contrat ou de l'engagement.

SECTION II : INDEMNITES DE RUPTURE DE CONTRAT

ARTICLE 75 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF INHERANT A L'AGENT

En cas de licenciement pour faits inhérents à l'agent non passibles de faute lourde, il lui est attribué une indemnité de licenciement calculée conformément aux textes en vigueur.

Un préavis lui est également octroyé ainsi qu'il suit :

- Huit (08) jours pour les agents dont le salaire est fixé à l'heure ou à la journée ;
- Un (01) mois pour les agents d'exécution ;
- Trois (03) mois pour les cadres.

A défaut du préavis, une indemnité compensatrice en lieu et place lui est attribuée.

ARTICLE 76 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

En cas de licenciement pour motif économique, l'agent a droit à une indemnité de licenciement calculée conformément aux textes en vigueur.

ARTICLE 77 : INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE

Au moment du départ de l'agent à la retraite, celui-ci perçoit une indemnité de départ à la retraite calculée conformément à la réglementation en vigueur.

Il lui est en outre versé une prime spéciale pour services rendus égale à douze (12) mois de son salaire brut mensuel.

ARTICLE 78 : FRAIS FUNERAIRES

En cas de décès d'un agent de la SONATUR, le salaire entier du mois de décès, l'allocation des congés payés et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit aux ayant droits.

Il leur est attribué une allocation calculée sur la même base que l'indemnité de départ à la retraite, abstraction faite de la prime spéciale.

En outre, la SONATUR participe aux frais mortuaires jusqu'à concurrence de dix (10) fois le taux mensuel du SMIG.

TITRE XII : DISCIPLINE

ARTICLE 79 : RESPONSABILITES

Tout agent de la SONATUR est responsable devant son supérieur hiérarchique et le Directeur Général en dernier ressort de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

ARTICLE 80 : INTERDICTIONS

L'agent doit toute son activité professionnelle à la SONATUR.

Toutefois, il conserve la liberté d'exercer en dehors de son temps de travail toute activité lucrative à caractère professionnel non susceptible de concurrencer directement la SONATUR ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il est interdit à l'agent de susciter, d'encourager ou d'exiger, pour les opérations qu'il exécute en raison de ses fonctions, la remise d'une rémunération quelconque de la part de tiers, sous peine de sanctions et sans préjudice de poursuites pénales éventuelles.

ARTICLE 81 : SUBORDINATION HIERARCHIQUE

Les agents sont astreints au respect du principe de la subordination hiérarchique.

Tout manquement au principe de la subordination hiérarchique est considéré comme un acte d'indiscipline et sanctionné comme tel, à moins que les instructions du supérieur hiérarchique ne soient manifestement illégales.

ARTICLE 82 : SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Les sanctions disciplinaires qui peuvent être prononcées à l'encontre d'un agent ayant commis une faute comprennent les sanctions de premier degré et celles de second degré.

Le pouvoir disciplinaire à l'égard des agents appartient au Directeur Général.

A. SANCTIONS DU PREMIER DEGRE

Elles sont infligées par le Directeur Général ou par le Directeur de Service avec ampliation au Directeur Général. Elles sont de deux (02) ordres :

- L'avertissement écrit ;
- La mise à pied de un (01) à trois (03) jours.

B. SANCTIONS DU SECOND DEGRE

Elles sont prononcées par le Directeur Général après avis du conseil de discipline.
Elles comprennent :

- La mise à pied de quatre (04) à huit (08) jours ;
- Le retard dans l'avancement ;
- L'abaissement d'échelon ;
- Le licenciement avec préavis ;
- Le licenciement sans préavis.

ARTICLE 83 : CONSEIL DE DISCIPLINE

Le conseil de discipline est un organe consultatif chargé d'émettre un avis motivé à la Direction Générale dans les prises de décision concernant les sanctions disciplinaires de second degré.

ARTICLE 84 : COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Le conseil de discipline est composé :

- Du Président : Un Directeur de Service ;
- Des Membres :
 - o Le responsable direct de l'agent ;
 - o Un représentant par Direction ;
 - o Un délégué du personnel ;
 - o Un délégué syndical de la section à laquelle appartient l'agent.

Les avis du conseil de discipline sont émis à la majorité absolue. En cas d'égalité de voix, celle du Directeur Général ou de son représentant est prépondérante.

Le conseil peut se faire assister par des personnes ressources qui n'ont pas voix délibérative.

Le secrétariat du conseil de discipline est assuré par la Direction des Ressources Humaines.

ARTICLE 85 : MISE EN OEUVRE DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

La procédure disciplinaire est dans tous les cas déclenchée par une demande d'explication écrite adressée à l'agent par le Directeur de Service ou le Directeur Général.

Le conseil de discipline se réunit sur convocation de son président sur les dossiers inscrits à son ordre du jour. Les dossiers sont transmis dans un délai de quinze (15) jours avant la tenue du conseil sauf circonstance exceptionnelle.

L'agent incriminé a droit, aussitôt que l'action disciplinaire est déclenchée devant le conseil de discipline, à la communication de son dossier individuel et de tout document annexe, à la citation de témoins et à la production de toute preuve.

La décision finale est prononcée par le Directeur Général dans un délai maximal de huit (08) jours en présence des membres statutaires et de l'intéressé.

ARTICLE 86 : CAS DES FONCTIONNAIRES DETACHES OU MIS A DISPOSITION

Pour le cas des fonctionnaires détachés ou mis à disposition traduits devant le conseil de discipline, le rapport du conseil de discipline est transmis au ministère de tutelle de la SONATUR qui se charge de le transmettre au Ministère de la fonction publique avec ampliation à son ministère de tutelle.

ARTICLE 87 : POURSUITES JUDICIAIRES

Dans le cas où un agent fait l'objet de poursuites judiciaires pour une infraction de droit commun rendant impossible sa présence au lieu de travail, le Directeur Général de la SONATUR prononce sa suspension immédiate entraînant pour lui, perte de salaire conformément aux textes en vigueur. Cependant, il conserve le bénéfice des allocations familiales.

En cas de relaxe, il appartient à l'intéressé de notifier au Directeur Général de la SONATUR, la décision correspondante de l'autorité judiciaire.

Dans un délai de quinze (15) jours pour compter de la date de la notification de la décision judiciaire, le conseil de discipline doit se prononcer définitivement sur la situation de l'intéressé.

Si passé ce délai, aucune sanction ne lui a été notifiée par la Direction Générale, l'intéressé est en droit de se considérer comme réintégré dans ses fonctions à compter de la date d'expiration dudit délai.

Tout agent ayant fait l'objet de poursuites judiciaires peut, nonobstant son acquittement par le tribunal, faire l'objet de sanctions disciplinaires.

ARTICLE 95 : APPLICATION ET DATE DE PRISE D'EFFET

Le Directeur Général de la SONATUR est chargé de l'application du présent statut, qui prend effet pour compter du 1^{er} Janvier 2014.

Ouagadougou, le

Le Président du Conseil d'Administration



Le Directeur Général de la SONATUR

Bali TRAORE

Chevalier de l'ordre national

Un Administrateur



Fidèle ILBOUDO

L'Administrateur représentant le Personnel

Hélène SOROGANE



La Direction régionale du travail et de la sécurité sociale du centre

Visa n° 017 du
24/04/2015

BARRO/KOULIBALI S. Horta use
Inspecteur du Travail



TITRE XV : ANNEXES

ANNEXE 1 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS

ANNEXE 2 - FRAIS DE TRANSPORT ET D'INSTALLATION - INDEMNITE
FORFAITAIRE D'AFFECTATION TEMPORAIRE

ANNEXE 3 - GRILLE SALARIALE

ANNEXE 4 - REGIME INDEMNITAIRE

ANNEXE 5 - REGIME MEDICO-SOCIAL

ANNEXE 6 - PRIMES

ANNEXE 7 - MISSIONS – FRAIS DE TRANSPORT

TABLE DES MATIERES

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES	3
ARTICLE 1 : OBJET	3
ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 3 : PORTEE	3
ARTICLE 4 : AVANTAGES ACQUIS	3
TITRE II : DEFINITION ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS	4
ARTICLE 5 : DEFINITION DE L'EMPLOI	4
ARTICLE 6 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS	4
TITRE III : EMBAUCHE	4
SECTION I : RECRUTEMENT	4
ARTICLE 7 : BESOIN EN PERSONNEL	4
ARTICLE 8 : MODE DE RECRUTEMENT	5
A. RECRUTEMENT INTERNE	5
B. RECRUTEMENT EXTERNE	5
ARTICLE 9 : CONDITIONS DE RECRUTEMENT	5
A. RECRUTEMENT INTERNE	5
B. RECRUTEMENT EXTERNE	5
ARTICLE 10 : PROCEDURE DE RECRUTEMENT	6
A. RECRUTEMENT INTERNE	6
B. RECRUTEMENT EXTERNE	6
SECTION II : ENGAGEMENT	6
ARTICLE 11 : DOSSIER INDIVIDUEL	6
ARTICLE 12 : ENGAGEMENT A L'ESSAI	7
ARTICLE 13 : ENGAGEMENT DEFINITIF	7
ARTICLE 14 : DETACHEMENT D'AGENTS DE L'ETAT	7
TITRE IV : AFFECTATIONS - MUTATIONS	7
ARTICLE 15 : DEFINITIONS	7
A. AFFECTATION	8
B. MUTATION	8
ARTICLE 16 : MODE D'AFFECTATION OU DE MUTATION	8
ARTICLE 17 : FRAIS DE TRANSPORT ET D'INSTALLATION	8
ARTICLE 18 : INDEMNITE FORFAITAIRE D'AFFECTATION TEMPORAIRE	8
ARTICLE 19 : REFUS D'AFFECTATION OU DE MUTATION	9
TITRE V : NOTATION ET AVANCEMENT	9
ARTICLE 20 : DEFINITIONS	9
A. NOTATIONS	9
B. AVANCEMENT	9
SECTION I : SYSTEME DE NOTATION	9
ARTICLE 21 : MODE D'APPRECIATION	9
ARTICLE 22 : CRITERES D'APPRECIATION	10
ARTICLE 23 : COMMISSION DE NOTATION ET D'AVANCEMENT	10
ARTICLE 24 : NOTES	11
ARTICLE 25 : COMMUNICATION DE LA NOTE	11
SECTION II : SYSTEME D'AVANCEMENT	11

**ANNEXES DU STATUT DU PERSONNEL DE LA
SONATUR**

ANNEXE 1 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	CLASSIFICATION	QUALIFICATIONS	EMPLOIS
Agents d'exécution	Catégorie I	Sans diplôme	Agents n'ayant aucune qualification professionnelle
	Catégorie II	Permis de conduire	Agents ayant des connaissances générales de base
	Catégorie III	CEPE + 2 années de formation professionnelle ; Diplôme de dactylographie 1 ^{er} et 2 ^{ème} degré.	Agents exécutant des tâches nécessitant des connaissances générales approfondies
	Catégorie IV	CAP d'Etat, BEPC ou tout diplôme équivalent	Agents spécialisés ayant des connaissances précises et relatives à leur emploi

Cadres moyens	Catégorie V	BT, BEP, BEPC + 2 années de formation professionnelle ou tout diplôme équivalent	Agents de haute qualification professionnelle assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité
	Catégorie VI	BAC, BEPC + 3 années de formation professionnelle ou tout diplôme équivalent	
	Catégorie VII	BAC + 2 années de formation professionnelle, DUT, BTS, DTS ou tout diplôme équivalent	
Cadres supérieurs	Catégorie VIII	BAC + 3 années de formation professionnelle, Licence ou tout diplôme équivalent	Cadres possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale, économique et financière comportant des pouvoirs de décision, de commandement ou de responsabilités équivalentes.
	Catégorie IX	BAC + 4 années de formation professionnelle, Maîtrise ou tout diplôme équivalent	
	Catégorie X	BAC + 5 et plus, DEA, DESS, Doctorat ou tout diplôme équivalent	

ANNEXE 2 : FRAIS DE TRANSPORT ET D'INSTALLATION- INDEMNITE
FORFAITAIRE D'AFFECTATION TEMPORAIRE

❖ **FRAIS D'INSTALLATION**

N°	CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE	MONTANT EN CFA
1	Agents d'exécution	200 000
2	Cadres moyens	300 000
3	Cadres supérieurs	400 000

❖ **FRAIS DE TRANSPORT**

Les frais de transport de l'agent, des membres de sa famille ainsi que des bagages sont entièrement remboursés par la SONATUR sur présentation des pièces justificatives.

❖ **INDEMNITE FORFAITAIRE D'AFFECTATION TEMPORAIRE**

N°	CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE	MONTANT EN CFA
1	Agents d'exécution	100 000
2	Cadres moyens	150 000
3	Cadres supérieurs	200 000

ANNEXE 3 - GRILLE SALARIALE

Echelon	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5	Cat. 6	Cat. 7	Cat. 8	Cat. 9	Cat. 10	HORS CAT
1	60 511	88 016	102 216	117 356	129 275	156 436	181 840	204 040	236 862	256 379	619 214
2	70 596	100 394	117 356	132 484	146 694	175 601	203 680	227 992	260 190	284 324	647 160
3	80 683	112 771	132 484	147 612	164 113	194 766	225 517	251 945	288 317	312 269	675 104
4	90 769	125 148	147 612	162 739	181 532	213 930	247 357	275 897	314 045	340 213	703 049
5	100 854	137 526	162 739	177 868	198 952	233 096	269 196	299 850	339 772	368 156	730 993
6	110 940	149 904	177 868	192 996	216 371	252 260	291 035	323 801	365 498	396 077	758 938
7	121 026	162 281	192 996	208 123	233 790	271 426	312 875	347 754	390 026	424 045	786 881
8	131 112	174 652	208 126	223 250	251 210	290 590	332 314	371 706	416 953	452 231	814 826
9	141 197	187 060	222 050	235 978	268 624	309 756	356 552	395 659	466 681	479 935	842 771
10	151 283	199 412	235 975	253 507	283 649	328 920	378 392	419 611	468 408	507 880	870 715
11	161 370	211 789	253 507	268 634	303 468	348 085	400 230	443 564	494 135	535 824	898 660
12	171 455	224 167	268 634	283 762	320 888	367 250	422 070	467 516	519 859	563 888	926 604
13	181 541	236 545	283 762	298 890	338 308	386 416	443 909	491 468	545 588	591 713	954 548
14	191 626	248 922	298 890	314 018	355 727	405 580	465 748	515 420	571 316	619 658	982 494
15	201 712	261 299	314 018	329 146	373 146	424 746	487 588	539 374	597 043	647 483	1 010 438
16	211 798	273 677	329 140	346 674	390 566	443 911	509 426	587 326	622 770	675 546	1 038 383
17	221 884	286 054	344 274	359 401	407 980	463 075	531 265	587 279	648 498	679 490	1 066 327
18	231 970	296 032	359 401	374 528	425 405	482 242	553 105	611 231	674 225	731 435	1 094 270
19	242 054	310 808	374 528	389 658	442 823	501 406	574 943	635 184	699 952	759 379	1 122 215
20	252 142	323 186	389 658	404 785	460 243	520 571	596 783	659 135	725 680	787 325	1 150 160
21	262 227	337 164	404 786	419 914	477 665	539 735	618 621	683 087	751 407	815 270	1 178 105
22	272 313	350 741	419 914	435 042	495 086	558 900	640 460	707 039	777 134	843 215	1 206 050
23	282 399	364 318	435 043	450 171	512 507	578 064	662 299	730 991	802 862	871 160	1 233 995
24	292 485	377 896	450 171	465 299	529 927	597 229	684 138	754 943	828 589	899 105	1 261 940

ANNEXE 4 - REGIME INDEMNITAIRE

A. INDEMNITE DE LOGEMENT

CLASSIFICATION	MONTANTS
Directeur Général	72 000
Catégorie 10	54 000
Catégorie 9	54 000
Catégorie 8	42 000
Catégorie 7	36 000
Catégorie 6	30 000
Catégorie 5	24 000
Catégorie 4	24 000
Catégorie 3	18 000
Catégorie 2	18 000
Catégorie 1	18 000

B. INDEMNITE DE TRANSPORT

CLASSIFICATION	MONTANTS
Catégorie 10	36 000
Catégorie 9	30 000
Catégorie 8	22 000
Catégorie 7	18 000
Catégorie 6	17 000
Catégorie 5	16 000
Catégorie 4	15 000
Catégorie 3	12 000
Catégorie 2	12 000
Catégorie 1	12 000

C. INDEMNITE DE SUJETION

CLASSIFICATION	MONTANTS
Directeur Général	60 000
Catégorie 10	30 000
Catégorie 9	24 000
Catégorie 8	24 000
Catégorie 7	18 000
Catégorie 6	18 000
Catégorie 5	12 000
Catégorie 4	12 000
Catégorie 3	12 000
Catégorie 2	12 000
Catégorie 1	12 000

D. INDEMNITE DE FONCTION

FONCTION	MONTANTS
Directeur Général	72 000
Directeurs et Chefs de Cellule	48 000
Chefs de Service	36 000

E. INDEMNITE DE CAISSE - DE GUICHET - DE GESTION

RESPONSABILITES	MONTANTS
GUICHET	24 000
CAISSE	18 000

F. INDEMNITE DE CHANTIER

CLASSIFICATION	PROPOSITION
Catégories 10 et 9	5 000
Catégories 8 ; 7 ; 6	3 500
Catégories 1 ; 2 ; 3 ; 4 et 5	3 000

ANNEXE 5 - REGIME MEDICO-SOCIAL

A- CONSULTATION ET ANALYSES MEDICALES

Les frais de consultation et d'analyses médicales de l'agent, de son conjoint et de ses enfants à charge de 21 ans au plus sont à la charge de la SONATUR à concurrence de 80 % au Burkina Faso.

B- HOSPITALISATION

- a) Les frais d'hospitalisation de l'agent, de son conjoint et de ses enfants à charge de 21 ans au plus dans une structure sanitaire publique nationale sont pris en charge à 100 %.
- b) Les frais d'hospitalisation dans une structure sanitaire privée engagés par l'agent pour lui-même, et pour son conjoint, ses enfants âgés de 21 ans au plus sont pris en charge par la SONATUR à hauteur de 80%.

Les frais d'hospitalisation couvrent la chambre, les examens, les consultations, les analyses, l'achat des produits pharmaceutiques et tous les autres actes médicaux.

C. SOINS DENTAIRES

Les frais de soins dentaires de l'agent sont supportés par la SONATUR à concurrence de 80%.

D. MATERNITE

Les frais de séjours en maternité des agents ou de leurs épouses sont pris en charge par la SONATUR dans les mêmes conditions et selon les mêmes taux que les frais d'hospitalisation.

E. PRODUITS PHARMACEUTIQUES

Les frais de produits pharmaceutiques sont supportés par la SONATUR à concurrence de 250 000 F CFA par an et par agent.

F. LES FRAIS D'OPTIQUE

Les frais d'achat de verres correcteurs de l'agent de la SONATUR sont pris en charge à concurrence de 100 % pour les lentilles. La SONATUR participe à l'achat des cadres à concurrence de 75 000 F CFA tous les 3 ans.

G. EVACUATION SANITAIRE

Les frais d'évacuation sanitaire (transport, séjour et soins) d'un agent de la SONATUR ou un membre de sa famille (son conjoint et ses descendants directs) dont l'état de santé nécessite des soins dans un centre spécialisé après décision du Conseil de Santé sont pris en charge par la SONATUR conformément aux textes en vigueur.

La SONATUR versera à l'agent ou à son conjoint évacué, une somme forfaitaire journalière pour faire face à certains frais exceptionnels. Cette somme est attribuée à raison de trente mille (30 000) F CFA par jour.

Si l'état du malade l'exige, les frais de transport de son accompagnant sont pris en charge par la SONATUR.

H. PROTHESES

Les dépenses engagées en frais de prothèses sont remboursées à hauteur de 80 %, dans la limite de deux cent mille (200 000) F CFA par an et par agent.

ANNEXE 6 - PRIMES

PRIMES	MONTANTS
Rédaction des Procès Verbaux du Conseil d'Administration	30 000

ANNEXE 7 - MISSIONS – FRAIS DE TRANSPORT

A/ MISSION A L'INTERIEUR DU TERRITOIRE NATIONAL

		MONTANTS
1) RESTAURATION	Membre du CA et DG	35 000
	Directeurs et chefs de cellule	25 000
	Chefs de service	23 000
	Catégorie 10	22 000
	Catégorie 8 et 9	19 000
	Catégorie 7	18 000
	Catégorie 5 et 6	16 000
	Catégorie 3 et 4	15 000
	Catégorie 1 et 2	14 000

		MONTANTS	
		CHEFS LIEU DE REGION	AUTRES LOCALITES
HEBERGEMENT	Membre du CA et DG	56 000	40 000
	Directeurs et chefs de cellule	45 000	28 000
	Chefs de service	42 000	25 000
	Catégorie 10	40 000	24 000
	Catégorie 8 et 9	36 000	21 000
	Catégorie 7	32 000	19 000
	Catégorie 5 et 6	28 000	18 000
	Catégorie 3 et 4	22 000	17 000
	Catégorie 1 et 2	20 000	15 000

B) MISSION A L'EXTERIEUR DU TERRITOIRE NATIONAL

	MONTANTS		
	AFRIQUE	AFRIQUE DU NORD ET EUROPE	AMERIQUE, ASIE, PAYS DU GOLF
Membre du CA et DG	130 000	170 000	195 000
Directeurs et chefs de cellule (nouveau)	110 000	165 000	190 000
Chefs de service (nouveau)	105 000	160 000	185 000
Autre agent	100 000	155 000	180 000