

CAISSE AUTONOME DE RETRAITE
DES FONCTIONNAIRES

DIRECTION GENERALE



BURKINA FASO
UNITE-PROGRES-JUSTICE

« Etablissement public de prévoyance sociale régi
par la loi n° 010-2013/AN du 30 avril 2013
et le décret n° 2008-155/PRES/PM/MFPRE/MEF
du 03 avril 2008 portant transformation de la CARFO
en établissement public de prévoyance sociale »

**STATUT DU PERSONNEL DE LA CAISSE AUTONOME DE
RETRAITE DES FONCTIONNAIRES**

(CARFO)

Table des matières

TITRE I : LES DISPOSITIONS GENERALES	5
CHAPITRE I : L'OBJET.....	5
CHAPITRE II : LE CHAMP D'APPLICATION	5
TITRE II : L'ACCES AUX EMPLOIS DE LA CARFO.....	6
CHAPITRE I : LES CONDITIONS D'ACCES AUX EMPLOIS DE LA CARFO	6
CHAPITRE II : LES MODALITES D'ACCES AUX EMPLOIS DE LA CARFO.....	6
TITRE III : LE DEROULEMENT DE LA CARRIERE.....	8
CHAPITRE I : L'ENTREE EN FONCTION.....	8
Section I- La période d'essai	8
Section II- L'engagement définitif du travailleur	9
Section III : La classification professionnelle.....	10
CHAPITRE II : EVALUATION ET AVANCEMENT	10
Section I- L'évaluation.....	10
Section II- L'avancement.....	12
CHAPITRE III : LES POSITIONS STATUTAIRES DES TRAVAILLEURS DE LA CARFO.....	13
Section I- L'activité.....	14
Section II- Le détachement.....	14
Section III- La mise à disposition.....	16
Section IV- La suspension du contrat de travail.....	17
Paragraphe I- La suspension du contrat de travail pour accident ou maladie non professionnelle .	18
Paragraphe II- La disponibilité	20
Paragraphe III - Suspension pour mandat syndical ou politique	21
Paragraphe IV- Les Dispositions communes aux suspensions du contrat de travail.....	21
TITRE IV : LES DROITS ET DEVOIRS DES TRAVAILLEURS.....	23
CHAPITRE I : LES DROITS	23
Section I- Les droits attachés à l'exercice de la fonction.....	23

Paragraphe I- Le salaire	23
1. Le salaire de base.....	23
2. La prime d'ancienneté	23
3. Les indemnités	24
4. Avantages divers.....	27
Paragraphe II- Les récompenses.....	30
Paragraphe III- Les congés, le repos médical et les permissions exceptionnelles.....	30
1. Le congé payé	31
2. Le congé de maternité.....	31
3. Le congé pour examen ou concours.....	32
4. Le congé de détente	33
5. Le repos médical.....	33
6. Les permissions exceptionnelles.....	33
Paragraphe IV- La formation professionnelle et la promotion hiérarchique	34
1. La formation professionnelle.....	34
2. La promotion hiérarchique.....	38
Paragraphe V- Les droits de protection	41
Section II- Les libertés publiques	41
Paragraphe I- Les libertés individuelles	41
Paragraphe II- Les libertés collectives.....	42
Section III- Le Droit syndical.....	42
Paragraphe I : Les délégués du personnel	42
Paragraphe II : La saisine de la Direction générale par les délégués du personnel.....	42
CHAPITRE II : LES DEVOIRS.....	43
Section I- Les obligations de service	43
Paragraphe I- L'obligation d'exercer ses fonctions.....	43
Paragraphe II- L'obligation d'obéissance hiérarchique	43
Section II- Les obligations liées au statut du travailleur de la CARFO	44
Paragraphe I- L'obligation de loyauté.....	44

Paragraphe II- Le devoir de probité et le devoir de courtoisie.....	44
Paragraphe III- L'obligation de discrétion professionnelle.....	44
Paragraphe IV- L'obligation de neutralité et de dignité.....	44
TITRE V : LE REGIME DISCIPLINAIRE.....	46
CHAPITRE I : LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES.....	46
Section I- Le respect de la discipline.....	46
Section II- Les sanctions disciplinaires.....	46
CHAPITRE II : L'AUTORITE INVESTIE DU POUVOIR DE SANCTION.....	47
CHAPITRE III : LA PROCEDURE DEVANT LE CONSEIL DE DISCIPLINE.....	47
CHAPITRE IV : LA SITUATION DU TRAVAILLEUR QUI FAIT L'OBJET DE POURSUITE JUDICIAIRE.....	49
TITRE VI : LA CESSATION DEFINITIVE DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	50
CHAPITRE I : LA DEMISSION ET LE LICENCIEMENT.....	50
CHAPITRE II : LA RETRAITE.....	52
CHAPITRE III : LE DECES.....	53
TITRE VII : LES ORGANES CONSULTATIFS ET DE RECOURS.....	54
TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES.....	56

Table des matières

TITRE I : LES DISPOSITIONS GENERALES	5
CHAPITRE I : L'OBJET.....	5
CHAPITRE II : LE CHAMP D'APPLICATION	5
TITRE II : L'ACCES AUX EMPLOIS DE LA CARFO	6
CHAPITRE I : LES CONDITIONS D'ACCES AUX EMPLOIS DE LA CARFO	6
CHAPITRE II : LES MODALITES D'ACCES AUX EMPLOIS DE LA CARFO.....	6
TITRE III : LE DEROULEMENT DE LA CARRIERE.....	8
CHAPITRE I : L'ENTREE EN FONCTION.....	8
Section I- La période d'essai	8
Section II- L'engagement définitif du travailleur	9
Section III : La classification professionnelle.....	10
CHAPITRE II : EVALUATION ET AVANCEMENT	10
Section I- L'évaluation.....	10
Section II- L'avancement.....	12
CHAPITRE III : LES POSITIONS STATUTAIRES DES TRAVAILLEURS DE LA CARFO	13
Section I- L'activité.....	14
Section II- Le détachement.....	14
Section III- La mise à disposition.....	16
Section IV- La suspension du contrat de travail.....	17
Paragraphe I- La suspension du contrat de travail pour accident ou maladie non professionnelle .	18
Paragraphe II- La disponibilité	20
Paragraphe III - Suspension pour mandat syndical ou politique	21
Paragraphe IV- Les Dispositions communes aux suspensions du contrat de travail.....	21
TITRE IV : LES DROITS ET DEVOIRS DES TRAVAILLEURS	23
CHAPITRE I : LES DROITS	23
Section I- Les droits attachés à l'exercice de la fonction	23

Paragraphe I- Le salaire	23
1. Le salaire de base.....	23
2. La prime d'ancienneté	23
3. Les indemnités	24
4. Avantages divers.....	27
Paragraphe II- Les récompenses.....	30
Paragraphe III- Les congés, le repos médical et les permissions exceptionnelles.....	30
1. Le congé payé	31
2. Le congé de maternité.....	31
3. Le congé pour examen ou concours.....	32
4. Le congé de détente	33
5. Le repos médical	33
6. Les permissions exceptionnelles.....	33
Paragraphe IV- La formation professionnelle et la promotion hiérarchique	34
1. La formation professionnelle.....	34
2. La promotion hiérarchique	38
Paragraphe V- Les droits de protection	41
Section II- Les libertés publiques	41
Paragraphe I- Les libertés individuelles	41
Paragraphe II- Les libertés collectives.....	42
Section III- Le Droit syndical.....	42
Paragraphe I : Les délégués du personnel.....	42
Paragraphe II : La saisine de la Direction générale par les délégués du personnel.....	42
CHAPITRE II : LES DEVOIRS.....	43
Section I- Les obligations de service	43
Paragraphe I- L'obligation d'exercer ses fonctions.....	43
Paragraphe II- L'obligation d'obéissance hiérarchique	43
Section II- Les obligations liées au statut du travailleur de la CARFO	44
Paragraphe I- L'obligation de loyauté.....	44

Paragraphe II- Le devoir de probité et le devoir de courtoisie	44
Paragraphe III- L'obligation de discrétion professionnelle	44
Paragraphe IV- L'obligation de neutralité et de dignité	44
TITRE V : LE REGIME DISCIPLINAIRE.....	46
CHAPITRE I : LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES	46
Section I- Le respect de la discipline	46
Section II- Les sanctions disciplinaires.....	46
CHAPITRE II : L'AUTORITE INVESTIE DU POUVOIR DE SANCTION	47
CHAPITRE III : LA PROCEDURE DEVANT LE CONSEIL DE DISCIPLINE	47
CHAPITRE IV : LA SITUATION DU TRAVAILLEUR QUI FAIT L'OBJET DE POURSUITE JUDICIAIRE	49
TITRE VI : LA CESSATION DEFINITIVE DES RELATIONS DE TRAVAIL	50
CHAPITRE I : LA DEMISSION ET LE LICENCIEMENT	50
CHAPITRE II : LA RETRAITE	52
CHAPITRE III : LE DECES.....	53
TITRE VII : LES ORGANES CONSULTATIFS ET DE RECOURS	54
TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES	56

TITRE I : LES DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I : L'OBJET

Article 1 : Le présent statut définit les conditions d'emploi et de gestion des travailleurs de la Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires, en abrégé CARFO.

CHAPITRE II : LE CHAMP D'APPLICATION

Article 2 : Sont régis par le présent statut :

- les travailleurs sous contrat à durée indéterminée ;
- les travailleurs sous contrat à durée déterminée ;
- les travailleurs en position de détachement.

TITRE II : L'ACCES AUX EMPLOIS DE LA CARFO

CHAPITRE I : LES CONDITIONS D'ACCES AUX EMPLOIS DE LA CARFO

Article 3 : L'accès aux emplois régis par le présent statut est ouvert, à égalité de droit, à tous les Burkinabè remplissant les conditions requises à l'article 4 ci-après.

Article 4 : Pour postuler à un emploi de la CARFO, il faut :

- être de nationalité burkinabè ;
- jouir de ses droits civiques et être de bonne moralité ;
- remplir les conditions d'aptitudes physiques et mentales exigées pour l'exercice de l'emploi ;
- être âgé de dix-huit (18) ans au moins et trente-sept (37) ans au plus ;
- justifier du niveau technique ou de la spécialité exigée pour l'exercice de l'emploi.

Article 5 : La CARFO peut, lorsque les circonstances le justifient, recruter des candidats de nationalité burkinabè âgés de plus de trente-sept (37) ans après autorisation du Conseil d'administration de la CARFO.

CHAPITRE II : LES MODALITES D'ACCES AUX EMPLOIS DE LA CARFO

Article 6 : Les travailleurs de la CARFO sont recrutés par voie de concours sur appel à candidatures externes.

Toutefois, en ce qui concerne les contrats à durée indéterminée, il est d'abord fait appel à candidatures internes pour la promotion des travailleurs dont le contrat est à durée indéterminée.

Article 7 : Les concours internes sont ouverts aux travailleurs occupant les catégories ou échelles inférieures à celles auxquelles le concours donne accès.

Peuvent accéder aux catégories et échelles supérieures :

- les travailleurs qui sont dans la catégorie immédiatement inférieure à la catégorie de l'emploi à pourvoir et qui ont au moins trois (03) ans d'ancienneté dans leur catégorie et titulaires du diplôme requis, délivré par l'Etat ou reconnu par le CAMES ;
- les travailleurs ayant au moins cinq (05) ans d'ancienneté quelle que soit leur catégorie et qui sont titulaires du diplôme requis, délivré par l'Etat ou reconnu par le CAMES.

Toutefois, un travailleur classé dans les catégories des travailleurs d'exécution ne peut accéder aux catégories des cadres supérieurs sans passer par les catégories des cadres moyens.

Les travailleurs admis dans un emploi par concours interne ne sont pas astreints à une période d'essai. Ils sont placés dans la nouvelle hiérarchie à l'échelon comportant le salaire de base immédiatement supérieur à celui de leur prochain avancement dans l'ancien emploi sans conservation de l'ancienneté acquise dans l'ancienne situation.

Article 8 : Le recrutement se fait, soit par la CARFO, soit par l'intermédiaire de structures de recrutement spécialisées et cela dans le respect des textes en vigueur.

Article 9 : Pour les recrutements internes, la publication des postes à pourvoir se fait par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié, avec toutes les précisions nécessaires, au moins un mois avant la date du concours.

Les épreuves doivent comporter obligatoirement un sujet spécialisé du domaine du poste à pourvoir. Ce sujet spécialisé doit être affecté d'un coefficient dominant.

Article 10 : Nonobstant les dispositions des articles 6 et 7 ci-dessus, la CARFO peut recruter exceptionnellement des travailleurs sur dossier ou par voie de détachement.

Le recrutement sur dossier ou le détachement doit être justifié par un besoin d'expertise spécifique exprimé par la direction générale de la CARFO et approuvé par le conseil d'administration.

TITRE III : LE DEROULEMENT DE LA CARRIERE

CHAPITRE I : L'ENTREE EN FONCTION

Section I- La période d'essai

Article 11 : L'engagement définitif du travailleur est obligatoirement précédé d'une période d'essai notifiée par écrit.

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

- 6^{ème}, 5^{ème} et 4^{ème} catégories : trois (03) mois ;
- 3^{ème}, 2^{ème} et 1^{ère} catégories : un (01) mois.

Article 12 : Il peut être mis fin à la période d'essai avant la date normale de son expiration.

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai ne comporte ni indemnités, ni préavis, sauf dispositions particulières prévues expressément au contrat.

Article 13 : Pendant la période d'essai, le travailleur recruté doit assumer les responsabilités du poste pour lequel il est engagé sans être titulaire après avoir pris connaissance du fonctionnement général de la CARFO.

La période d'essai est évaluée avant l'engagement définitif. Cette période d'essai n'est renouvelable qu'une seule fois par écrit et pour la même durée. A l'expiration de cette seconde période et si aucune des parties n'a manifesté son intention de mettre fin au contrat, l'engagement devient définitif de plein droit.

Article 14 : A l'expiration de la période d'essai, si celui-ci est jugé concluant et en cas d'accord entre les parties concernant les conditions d'emploi, le travailleur est confirmé dans son emploi par son engagement définitif.

Article 15 : Les travailleurs en période d'essai perçoivent leur rémunération conformément aux dispositions prévues à l'article 65 du présent statut, plus les indemnités attachées à leur catégorie/fonction.

Article 16 : La durée de la période d'essai est prise en compte dans l'ancienneté et pour l'avancement du travailleur.

Article 17 : Les travailleurs en position de détachement à la CARFO ne sont pas soumis à une période d'essai.

Section II- L'engagement définitif du travailleur

Article 18 : L'engagement définitif d'un travailleur est notifié par une lettre d'engagement du Directeur général de la CARFO au travailleur à l'essai. Ce dernier doit apposer la mention « lu et approuvé » sur la lettre d'engagement. Sont joints à la lettre d'engagement un exemplaire du statut du personnel et du règlement intérieur.

Un contrat de travail est ensuite signé entre les deux (02) parties.

Article 19 : Le contrat de travail doit mentionner obligatoirement :

- les nom et prénoms, sexe, date et lieu de naissance, filiation, nationalité, situation de famille, résidence habituelle, adresse et profession ;
- la nature et la durée du contrat ;
- l'emploi occupé et le lieu d'exécution du contrat ;
- la catégorie et l'échelle de classement ;
- le salaire de base et accessoires du salaire éventuellement ;
- la référence aux textes réglementaires et aux conventions collectives applicables à l'établissement ;
- les modalités d'application des dispositions de la loi et de la convention collective concernant les congés payés ainsi que les voyages et transports ;
- éventuellement les clauses particulières convenues entre les parties.

Article 20 : La CARFO a l'obligation d'ouvrir pour tout travailleur un dossier individuel qui contient toutes les pièces relatives à sa situation administrative ; ces documents doivent être enregistrés, numérotés et classés sans discontinuité. Les pièces du dossier individuel sont précisées par décision du Directeur général.

Section III : La classification professionnelle

Article 21 : Les emplois de la CARFO sont répartis en six (06) catégories et un hors catégorie définis conformément au tableau de l'annexe I du présent statut.

Chaque catégorie comprend deux (02) échelles et vingt (20) échelons chacune conformément au tableau de l'annexe I du présent statut.

Article 22 : Dans l'exercice de ses fonctions, le Directeur général est classé en hors catégorie.

Article 23 : Les travailleurs nouvellement recrutés sont classés au premier échelon de l'échelle de la catégorie dans laquelle ils sont classés.

Les travailleurs titulaires d'un doctorat ou d'un diplôme équivalent bénéficient d'une bonification d'un échelon à l'engagement.

Toutefois, il est tenu compte dans la classification, de l'expérience professionnelle pour les travailleurs recrutés sur la base de l'expérience exigée. Chaque tranche de deux (02) années d'expérience dans un emploi similaire donne droit à une bonification d'un échelon.

Article 24 : Les travailleurs en position de détachement auprès de la CARFO sont reversés dans la grille salariale de la CARFO à la moitié pour les civils et au quart pour les militaires des échelons détenus de leurs administrations d'origine. Toutefois, au cas où ce reversement est défavorable au travailleur, il est fait application du principe du salaire égal ou immédiatement supérieur.

CHAPITRE II : EVALUATION ET AVANCEMENT

Section I- L'évaluation

Article 25 : Tout travailleur de la CARFO en activité ou en détachement auprès de la CARFO doit faire l'objet, chaque année, d'une évaluation exprimant son rendement sur la base d'un contrat d'objectif. Tout travailleur de la CARFO en activité ou en détachement auprès de la CARFO, qui justifie d'au moins six(6) mois de service effectif au 31 décembre de l'année est évalué au titre de l'exercice concerné.

Le pouvoir d'évaluation appartient au supérieur hiérarchique immédiat du travailleur.

Le travailleur est évalué par le responsable auprès duquel il a passé le plus de temps dans l'année.

Article 26 : Les résultats attendus et ceux atteints par le travailleur, ainsi que les observations du supérieur hiérarchique font l'objet d'un entretien d'évaluation avec le travailleur concerné.

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

Cette note est transmise au supérieur immédiat de l'évaluateur pour avis. Suite à cet avis, la note définitive est communiquée au travailleur par son supérieur immédiat.

La note chiffrée attribuée peut être contestée par le travailleur évalué ou tout autre travailleur ayant intérêt à agir. Peuvent avoir intérêt à agir les travailleurs évalués par le même supérieur hiérarchique.

Toutefois, le travailleur concerné peut saisir les délégués du personnel à toutes fins utiles.

La contestation est adressée au Directeur général de la CARFO, qui statue après avis de la commission de recours.

Toute évaluation jugée complaisante ou abusive expose l'évaluateur à des sanctions disciplinaires.

Article 27 : L'évaluation du travailleur en stage est basée sur ses résultats scolaires.

La note est égale à 8/10 en cas de succès, 5/10 en cas de redoublement, 4/10 en cas d'échec et la note de l'année antérieure en cas d'année blanche.

Article 28 : Il peut être mis fin au détachement de tout travailleur auprès de la CARFO, dont la note annuelle est inférieure à 5/10.

La demande de reprise du travailleur par sa structure d'origine est adressée à son ministre de tutelle après avis favorable du conseil d'administration.

Article 29 : Le travailleur de la CARFO dont le contrat de travail a été suspendu pendant une période supérieure à six (06) mois au cours d'une année pour accident de travail ou maladie professionnelle, reçoit une note annuelle égale à celle de l'année précédente et conserve ses droits à l'avancement.

Article 30 : Les modalités et les critères d'évaluation des travailleurs sont fixés par décision du Directeur général.

Section II- L'avancement

Article 31 : Les avancements se font à l'échelon supérieur et dans les conditions suivantes :

- 1) tous les dix-huit (18) mois pour les travailleurs ayant obtenu depuis leur engagement ou leur dernier avancement d'échelon une note au moins égale à neuf (09) sur dix (10) ;
- 2) tous les deux (02) ans pour les travailleurs dont la moyenne des notes obtenues depuis leur dernier avancement d'échelon est supérieure ou égale à cinq (05) sur dix (10) mais strictement inférieure à neuf (09) sur dix (10) ;
- 3) tous les trois (03) ans pour les travailleurs dont la moyenne des notes obtenues depuis leur dernier avancement d'échelon est supérieure ou égale à trois (03) sur dix (10) mais strictement inférieure à cinq (05) sur dix (10) ;
- 4) tous les quatre (04) ans pour les travailleurs dont la moyenne des notes obtenues depuis leur dernier avancement d'échelon est supérieur ou égale à un (01) sur dix (10) mais strictement inférieure à trois (03) sur dix (10).

Les travailleurs ayant atteint le dernier échelon de leur catégorie ont droit à une augmentation de 5% du salaire de base dans les mêmes conditions d'avancement.

Le travailleur qui reçoit, au cours de l'année une décoration officielle, bénéficie d'une bonification d'un échelon qui prend effet, du point de vue salarial, pour compter du 1^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle la décoration a été décernée.

Les travailleurs ayant atteint le dernier échelon et qui reçoivent au cours de l'année une décoration bénéficie d'une augmentation de 5% du salaire de base dans les mêmes conditions d'avancement.

Article 32 : Sont assimilés à des services effectifs comptant pour l'avancement les périodes suivantes :

- la durée de la période d'essai ;
- la durée des congés payés ;
- la durée des permissions exceptionnelles non déductibles des congés payés ;
- la période d'indisponibilité pour accident du travail ou maladie professionnelle jusqu'à la date de consolidation ;
- la période de suspension de contrat pour cause de maladie ou accident non professionnel, dans la limite de dix-huit (18) mois ;
- la durée des congés de maternité ;
- la durée des stages organisés ou autorisés par la CARFO ;
- la durée du service militaire obligatoire ;
- la période de détachement d'un travailleur de la CARFO ;
- l'absence du travailleur dans la limite de trois (03) mois en vue d'assister le conjoint ou l'enfant malade ;
- la période de mise à disposition d'un travailleur de la CARFO ;
- la mise à pied ;
- la grève légale ;
- l'absence du travailleur autorisée par l'employeur, en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou d'accords individuels.

CHAPITRE III : LES POSITIONS STATUTAIRES DES TRAVAILLEURS DE LA CARFO

Article 33 : Tout travailleur de la CARFO est obligatoirement placé dans l'une des positions suivantes :

- activité ;
- détachement ;
- mise à disposition ;
- suspension du contrat de travail.

Section I- L'activité

Article 34 : L'activité est la position du travailleur qui exerce effectivement les fonctions afférentes à son emploi ou toute autre fonction qui lui a été attribuée au sein de la CARFO.

Elle est constatée par une affectation prononcée par l'autorité compétente.

Les conditions et modalités d'affectation des travailleurs de la CARFO sont précisées par décision du Directeur général de la CARFO.

Sont assimilées à une position d'activité les périodes suivantes :

- le stage ;
- le congé payé ;
- le congé de maternité ;
- le congé pour examen et concours ;
- le congé de détente ;
- le repos médical ;
- les permissions exceptionnelles ;
- le congé sans solde.

Section II- Le détachement

Article 35 : Le détachement est la position du travailleur qui, placé hors de la CARFO, continue de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite à la CARFO.

Le travailleur en détachement est rémunéré par l'organisme de détachement.

Le travailleur de la CARFO détaché est soumis à l'ensemble des règles de l'organisme de détachement.

Article 36 : Le travailleur de la CARFO peut être mis en position de détachement auprès :

- d'une administration publique ;
- d'un établissement public de l'Etat ;
- d'un organisme international ;
- d'une Société d'Etat ou d'une Société à participation majoritaire de l'Etat ;
- d'une collectivité publique locale ;
- d'un établissement public pour exercer un enseignement.

Le détachement est prononcé par décision du Directeur général après autorisation du Conseil d'administration sur demande du travailleur intéressé après avis favorable de l'organisme de détachement.

Le détachement d'un travailleur ne peut excéder cinq (05) ans renouvelables une fois. En cas de renouvellement, une demande doit être adressée par le travailleur au Directeur général de la CARFO trois mois au moins avant la fin du détachement.

À l'expiration de la période du détachement, la réintégration du travailleur est de droit. Le travailleur doit formuler une demande à cet effet trois mois au moins avant la fin du détachement.

Le travailleur de la CARFO en détachement peut, avant la fin du détachement, demander sa réintégration à la CARFO. Dans ce cas, il doit formuler une demande à cet effet trois (03) mois au moins avant la date présumée de sa réintégration.

Hormis le cas des travailleurs détachés pour exercer une fonction publique ou un mandat public, aucun travailleur ne peut être détaché s'il ne compte au moins cinq (05) années d'ancienneté de service.

Article 37 : Le travailleur bénéficiant d'un détachement est soumis au régime de notation et au régime disciplinaire de l'organisme de détachement.

La notation se fait en fonction des critères propres à l'organisme de détachement. Toutefois, la note chiffrée devra être traduite conformément à la cotation en vigueur à la CARFO.

Au cas où la sanction disciplinaire entraîne l'exclusion définitive des fonctions, le travailleur est remis à la CARFO pour dispositions à prendre par le Directeur général de la CARFO conformément au régime juridique applicable aux travailleurs de la CARFO.

Article 38 : Le détachement prend fin d'office lorsque le travailleur détaché a atteint la limite d'âge de sa catégorie d'origine à la CARFO.

Article 39 : Le détachement peut prendre fin à tout moment :

- par décision du Directeur général de la CARFO après avis favorable du conseil d'administration ;
- à la demande de l'organisme de détachement ;
- à la demande du travailleur lui-même.

Toute demande de fin de détachement doit être transmise à la CARFO ou à l'organisme de détachement trois (03) mois au moins avant la date de fin de détachement.

Section III- La mise à disposition

Article 40 : La mise à disposition est la position du travailleur qui, placé hors de la CARFO, continue de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite à la CARFO. Le travailleur mis à disposition continue d'être rémunéré par la CARFO.

La mise à disposition est à l'initiative de la CARFO ou de la structure d'accueil.

Le travailleur de la CARFO mis à disposition est soumis à l'ensemble des règles de l'organisme d'accueil.

Article 41 : Le travailleur de la CARFO peut être mis à disposition par une décision du Directeur général après autorisation du Conseil d'administration auprès :

- d'un établissement public de l'Etat ;
- d'une collectivité territoriale ;
- d'une administration publique.

Dans tous les cas, la mise à disposition ne peut excéder cinq (05) ans renouvelables une seule fois.

En cas de renouvellement, une demande doit être adressée par l'organisme d'accueil au Directeur général de la CARFO trois (03) mois au moins avant la fin de la mise à disposition.

À l'expiration de la mise à disposition, la réintégration du travailleur est de droit.

Aucun travailleur ne peut être mis à disposition s'il ne compte au moins cinq (05) années d'ancienneté de service.

Article 42 : Le travailleur bénéficiant d'une mise à disposition est soumis au régime de notation et au régime disciplinaire de l'organisme d'accueil.

La notation se fait en fonction des critères propres à l'organisme d'accueil. Toutefois, la note chiffrée devra être traduite conformément à la cotation en vigueur à la CARFO.

Au cas où la sanction disciplinaire entraîne l'exclusion définitive des fonctions, le travailleur est remis à la CARFO pour dispositions à prendre par le Directeur général de la CARFO conformément au régime juridique applicable aux travailleurs de la CARFO.

Article 43 : La mise à disposition prend fin d'office lorsque le travailleur a atteint la limite d'âge de sa catégorie d'origine à la CARFO.

Article 44 : La mise à disposition peut prendre fin à tout moment :

- par décision du Directeur général de la CARFO après autorisation du Conseil d'administration ;
- à la demande de l'organisme d'accueil ;
- à la demande du travailleur lui-même.

Section IV- La suspension du contrat de travail

Article 45 : Le contrat de travail est suspendu durant :

1. le service militaire du travailleur et les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;
2. l'absence du travailleur pour maladie ou accident non professionnel constaté par un certificat médical, dans la limite d'un an. Ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;
3. la période d'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
4. le repos de la salariée enceinte :
 - dont l'état de grossesse a été dûment constaté ;
 - bénéficiant d'un congé de maternité conformément aux dispositions du code du travail.
5. le congé sans solde du salarié bénéficiaire des dispositions de l'article 160 du Code du Travail ;
6. la grève ou le lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs de travail ;

7. l'absence du travailleur autorisée par l'employeur, en vertu de la réglementation, des conventions collectives ou d'accords individuels ;
8. la période de mise en disponibilité ;
9. la période de mise à pied ;
10. le congé payé, augmenté éventuellement des délais de route et des périodes d'attente et de départ du travailleur ;
11. l'exercice d'un mandat politique ou syndical du travailleur et lorsque l'autorisation d'absence sans solde ne peut lui être accordée ;
12. la détention du travailleur pour motifs politiques ;
13. la détention du travailleur qui n'a pas commis de faute professionnelle, et dans la limite de six (06) mois ;
14. la détention du travailleur, aux fins d'enquête et d'instruction judiciaires pour faute professionnelle présumée et ce, dans la limite de six (06) mois ;
15. la survenance de cas de force majeure et dans la limite de cinq (05) mois, renouvelable une seule fois.
La force majeure étant définie comme un événement imprévisible, irrésistible et insurmontable empêchant l'une ou l'autre des parties au contrat de travail d'exécuter ses obligations.
L'employeur peut résilier les contrats de travail avec paiement des droits légaux si à l'expiration du renouvellement de la suspension la force majeure persiste ;
16. l'absence du travailleur en vue d'assister son conjoint malade, dans la limite de trois (03) mois ;
17. la morte-saison pour les travailleurs saisonniers ;
18. la période du chômage technique total.

Paragraphe I- La suspension du contrat de travail pour accident ou maladie non professionnelle

Article 46 : Les absences justifiées par le travailleur résultant de maladies ou d'accidents non professionnels ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail dans la limite de dix-huit (18) mois ; le contrat de travail est simplement suspendu. Ce délai est susceptible d'être prorogé.

Article 47 : Le Directeur général peut, à l'expiration du délai de dix-huit (18) mois, après avis d'une autorité médicale compétente, prolonger de six (06)

mois au maximum la suspension du contrat de travail du travailleur malade.

Article 48 : Tout travailleur de la CARFO, malade et dans l'impossibilité d'exercer ses tâches professionnelles doit, sauf cas de force majeure, faire constater son état de santé par une autorité médicale compétente dans un délai de quarante-huit (48) heures et avertir son employeur dans un délai de soixante-douze (72) heures suivant la date de l'accident ou de la maladie. Il dispose d'un délai maximum de six (06) jours pour produire un certificat médical à compter du premier jour de l'indisponibilité.

Article 49 : Le congé maladie est accordé à concurrence d'un total de dix-huit (18) mois.

Toutefois, en cas de nécessité, cette période peut être prolongée de six (06) mois).

Article 50 : L'indemnisation du travailleur malade durant son absence s'établit ainsi qu'il suit, compte tenu de son ancienneté au sein de la CARFO :

1. moins d'un (01) an d'ancienneté :
 - plein salaire pendant trois (03) mois ;
 - demi-salaire les vingt-un (21) mois suivants ;
2. de un (01) à quinze (15) ans d'ancienneté :
 - plein salaire pendant six (06) mois ;
 - demi-salaire les dix-huit (18) mois suivants ;
3. au-delà de quinze (15) ans d'ancienneté :
 - plein salaire pendant dix (10) mois ;
 - demi-salaire les quatorze (14) mois suivants.

Article 51 : La durée de la suspension du contrat de travail d'un travailleur victime d'un accident ou d'une maladie non professionnelle est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du travailleur conformément aux dispositions du code du travail.

Paragraphe II- La disponibilité

✚ pour convenances personnelles

Article 52 : Peut bénéficier d'une suspension du contrat de travail pour convenances personnelles, tout travailleur ayant au moins cinq (05) ans d'ancienneté à la CARFO.

La suspension ne peut excéder un (01) an, renouvelable une fois.

Pour toute nouvelle demande de suspension de contrat pour convenances personnelles, il est requis du travailleur, au moins deux (02) ans de service effectif après la fin de la dernière suspension.

✚ pour accident ou maladie du conjoint ou d'un enfant

Article 53 : La suspension du contrat de travail pour accident ou maladie, dûment constatée par un médecin habilité, du conjoint ou de l'enfant, ne peut excéder deux (02) ans, mais elle est renouvelable une fois.

✚ pour entretenir un enfant

Article 54 : Tout travailleur de la CARFO peut obtenir un congé sans solde d'une durée de six mois renouvelables une fois pour l'entretien de son enfant.

La CARFO est tenue de le lui accorder à condition que l'intéressé ait déposé sa demande au moins un (01) mois avant la date de départ en congé.

En cas de maladie grave de l'enfant, la période prévue à l'alinéa 1 ci-dessus, peut être portée à un (01) an renouvelable une fois. Dans ces conditions, le délai de dépôt de la demande prévue à l'alinéa 2 ci-dessus, ne s'applique pas.

✚ pour suivre son conjoint

Article 55 : Tout travailleur de la CARFO peut bénéficier d'une suspension de son contrat de travail pour suivre son conjoint astreint à établir sa résidence habituelle en un lieu différent de celui du service dudit travailleur, pour une durée de deux (02) ans renouvelables à concurrence d'une durée totale de six (06) ans.

✚ pour études ou recherche

Article 56 : Tout travailleur de la CARFO peut bénéficier d'une suspension de son contrat de travail pour étude ou recherche pour une durée de deux (02) ans renouvelable une fois.

Une nouvelle période de suspension du contrat de travail pour étude ou recherche ne peut intervenir qu'après un délai de deux (02) ans de service effectif.

Paragraphe III - Suspension pour mandat syndical ou politique

Article 57 : Le contrat de travail d'un travailleur élu pour un mandat syndical ou politique est suspendu lorsque l'autorisation d'absence sans solde ne peut lui être accordée.

Article 58 : Tout travailleur qui est élu pour un mandat syndical ou politique peut demander à la CARFO la suspension de son contrat pour la durée de son mandat.

Paragraphe IV- Les Dispositions communes aux suspensions du contrat de travail

Article 59 : La demande de suspension du contrat de travail doit être adressée au Directeur général au moins un (01) mois avant la date d'effet de la suspension, sauf la suspension de contrat pour maladie grave de l'enfant.

Le travailleur dont le contrat de travail est suspendu ne peut bénéficier des mesures statutaires prises pendant la suspension de contrat qu'à compter de la date de reprise de service.

Article 60 : Le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu sur sa demande, dûment formulée par écrit, doit solliciter sa réintégration ou le renouvellement de la suspension de son contrat de travail trois (03) mois avant l'expiration de la suspension.

La réintégration sollicitée dans les délais est de droit.

En l'absence d'une demande de renouvellement dûment formulée, le travailleur en suspension de contrat qui ne reprend pas service dans un

délai d'un (01) mois à partir de la date d'expiration, est licencié pour abandon de poste.

Article 61 : Les différentes périodes de disponibilité ne sont pas prises en compte pour la détermination de l'ancienneté et du droit au congé payé du travailleur.

TITRE IV : LES DROITS ET DEVOIRS DES TRAVAILLEURS

Article 62 : Les travailleurs de la CARFO sont soumis aux obligations générales prévues par le présent titre et bénéficient des droits qui y sont énoncés.

CHAPITRE I : LES DROITS

Section I- Les droits attachés à l'exercice de la fonction

Paragraphe I- Le salaire

Article 63 : Le salaire est la prestation versée au travailleur de la CARFO en contrepartie de son travail.

Le salaire comprend le salaire de base, les indemnités, la prime d'ancienneté et éventuellement les avantages divers.

1. Le salaire de base

Article 64 : Le salaire de base est mensuel et est fonction du classement du travailleur suivant la grille salariale en vigueur à la CARFO.

Le salaire de base du Directeur général est fixé par le Conseil d'administration.

Article 65 : La grille salariale est fixée par le Conseil d'administration.

Les salaires de base indiqués sur la grille à l'annexe II peuvent être réajustés par le Conseil d'administration, sur proposition du Directeur général.

2. La prime d'ancienneté

Article 66 : Une prime d'ancienneté est accordée à tout travailleur selon les textes en vigueur.

3. Les indemnités

Article 67 : Les travailleurs de la CARFO bénéficient des indemnités fixées à l'annexe III du présent statut. Le montant de ces indemnités est fixé par le Conseil d'administration sur proposition du Directeur général de la CARFO. Il s'agit des indemnités :

- de transport ;
- de logement ;
- de fonction ;
- de sujétion ;
- de caisse ;
- de technicité ;
- d'astreinte ;
- compensatrice forfaitaire ;
- de représentation ;
- d'affectation temporaire ;
- de responsabilité financière.

Article 68 : *L'indemnité de transport*

L'indemnité de transport est accordée à tous les travailleurs de la CARFO pour compenser les frais de transport occasionnés quotidiennement entre le lieu d'habitation et le lieu de travail.

Les travailleurs de la CARFO bénéficiaires de véhicules affectés ou d'astreinte n'ont pas droit à l'indemnité de transport.

Article 69 : *L'indemnité de logement*

L'indemnité de logement est accordée à tous les travailleurs de la CARFO, à l'exception de ceux bénéficiant d'un logement de fonction.

Article 70 : *L'indemnité de fonction*

L'indemnité de fonction est accordée aux travailleurs nommés à des postes de responsabilité.

Bénéficient de l'indemnité de fonction :

- le Directeur général ;
- le Secrétaire général ;

- les Conseillers techniques ;
- le Contrôleur général ;
- le Contrôleur de gestion ;
- les Directeurs de services ;
- les Directeurs régionaux ;
- les chefs de services ;
- les chefs d'agences et les chefs de section.

Article 71 : L'indemnité de sujétion

L'indemnité de sujétion est une somme forfaitaire accordée à tous les travailleurs de la CARFO en compensation des servitudes et des contraintes particulières liées à l'exercice effectif de leur poste.

L'indemnité de sujétion n'est pas cumulable avec le paiement d'heures supplémentaires.

Article 72 : L'indemnité de caisse

L'indemnité de caisse est accordée à tout caissier.

Est caissier tout travailleur régulièrement nommé à ce poste qui manipule, encaisse et/ou paye des sommes d'argent.

Article 73 : L'indemnité de technicité

L'indemnité de technicité est une somme forfaitaire accordée mensuellement à certains travailleurs de la CARFO au regard des tâches spécifiques liées à leur emploi et des prestations particulières exécutées au poste de travail qu'ils occupent. Bénéficiaire de l'indemnité de technicité :

- le personnel informaticien ;
- le personnel statisticien ;
- le personnel actuariaire.

Article 74 : L'indemnité d'astreinte

L'indemnité d'astreinte est une somme forfaitaire accordée mensuellement à certains travailleurs de la CARFO en compensation des servitudes et des contraintes particulières liées à l'exercice effectif de leur emploi ou poste de travail.

L'appréciation desdites contraintes tient compte de la pénibilité, du risque et de la sujétion inhérents à l'exercice de l'emploi ou du poste de travail.

Elle est servie aux :

- travailleurs du service de recouvrement chargés du recouvrement des cotisations sociales ;
- travailleurs du service des prestations des directions régionales ;
- travailleurs du service contrôle de gestion des directions régionales ;
- travailleurs de la section financière du service administratif comptable et financier des directions régionales ;
- travailleurs du service contrôle de la direction financière et comptable ;
- travailleurs de la direction des prestations ;
- travailleurs du contrôle de gestion ;
- secrétaires particulières du Directeur général et du Secrétaire général de la CARFO ;
- chauffeurs du Directeur général, du Secrétaire général de la CARFO et des Directeurs régionaux ;
- travailleurs des « bureaux totaux ».

Article 75 : L'indemnité compensatrice forfaitaire

L'indemnité compensatrice forfaitaire est servie :

- aux Conseillers techniques ;
- au Contrôleur général ;
- au Contrôleur de gestion.

Article 76 : L'indemnité de représentation

L'indemnité de représentation est servie mensuellement au Directeur général afin de lui permettre de tenir convenablement et honorablement son rôle de représentant de la CARFO.

Elle est également accordée aux Directeurs Régionaux et aux Chefs d'Agence qui représentent la CARFO au niveau déconcentré.

Article 77 : L'indemnité d'affectation temporaire

L'indemnité d'affectation temporaire est accordée aux travailleurs de la CARFO temporairement affectés en dehors de leur résidence habituelle pour nécessités de service.

Dans tous les cas, l'affectation temporaire ne saurait excéder six (06) mois.

Article 78 : L'indemnité de responsabilité financière

L'indemnité de responsabilité financière est accordée au directeur financier et comptable au regard de ses charges particulières dans la gestion des finances de la CARFO.

4. Avantages divers

✚ Frais médicaux et pharmaceutiques

Article 79 : Le travailleur de la CARFO et ses ayants droit bénéficient, dans les conditions fixées à l'annexe IV du présent statut, de la prise en charge des frais relatifs aux actes médicaux suivants :

- consultations médicales, examens médicaux et frais pharmaceutiques ;
- hospitalisation ;
- évacuation sanitaire ;
- optique et prothèse.

Toutefois, le travailleur qui se serait rendu coupable de fraudes, est passible des sanctions disciplinaires prévues dans le règlement intérieur.

✚ Déplacement, frais de transport

Article 80 : Le déplacement du travailleur en mission, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays, donne droit, outre le transport, aux différents frais de mission dont le taux est fixé par le Conseil d'Administration sur proposition du Directeur général.

Article 81 : Les frais de transport du travailleur en déplacement pour le compte de la CARFO sont pris en charge par l'institution sur la base des tarifs les plus économiques et dans les meilleures conditions de transport.

⚡ Avance sur salaire

Article 82 : Peuvent obtenir sur leur demande, accompagnée d'une cession volontaire de salaire souscrite conformément aux dispositions du code du travail, une avance sur salaire :

- les travailleurs en stage de formation ;
- les travailleurs qui font l'objet d'une mutation entraînant un changement définitif de résidence entre deux localités ;
- tout travailleur de la CARFO, à la fin de chaque année scolaire, pour des frais de scolarité.

Toutefois, à titre exceptionnel, le Directeur général peut accorder une avance sur salaire à tout travailleur pour des raisons sociales.

Article 83 : Le remboursement de l'avance sur salaire est effectué par voie de précompte sur le salaire du bénéficiaire en fonction de sa quotité cessible.

Le remboursement de l'avance sur salaire est effectué dans un délai de douze (12) mois maximum pour compter de la date du premier précompte. Lorsque le travailleur cesse définitivement d'exercer ses fonctions avant d'avoir restitué l'intégralité de l'avance dont il a bénéficié, le reliquat est retenu sur les droits auxquels il peut prétendre jusqu'à concurrence de la quotité saisissable conformément aux dispositions légales.

Si malgré tout, le travailleur reste redevable à la CARFO, celle-ci procède par voie de droit commun pour le recouvrement.

En cas de décès du travailleur, le reliquat de l'avance sur salaire sera prélevé sur les sommes dues aux ayants droit.

⚡ Treizième mois

Article 84 : Le treizième mois est servi à tout le personnel de la CARFO en fin d'année.

Le montant du treizième mois d'un travailleur correspond à son salaire brut mensuel moyen de l'année.

Le travailleur qui totalise moins d'un (01) an de service perçoit son treizième mois à la fin de l'exercice au prorata du temps passé.

✚ La gratification

Article 85 : Le travailleur reçoit chaque année, une gratification rétribuant ses performances au cours de l'année. La gratification est égale à la moitié du salaire de base mensuel moyen des six derniers mois multiplié par la note divisé par 10.

Toutefois, les travailleurs dont la note est inférieure à 5/10 n'ont pas droit à la gratification.

Le travailleur qui totalise moins d'un (01) an de service et qui aurait été évalué au titre de l'année perçoit sa gratification à la fin de l'exercice au prorata du temps passé.

Article 86 : Le travailleur de la CARFO dont le contrat a été suspendu pendant une période supérieure à six (06) mois au cours d'une année pour accident de travail ou maladie professionnelle, reçoit une note annuelle égale à celle qu'il avait reçue l'année précédente et conserve ses droits à la gratification.

Article 87 : Le travailleur de la CARFO, dont le contrat de travail est suspendu pendant une période supérieure à six (06) mois au cours d'une année pour accident ou maladie non professionnelle, reçoit une note annuelle égale à celle qu'il avait reçue l'année précédente et conserve ses droits à la gratification.

✚ Primes

Article 88 : Des primes sont accordées :

- aux travailleurs réquisitionnés par le Directeur général pour l'élaboration des états financiers de fin d'exercice ;
- aux travailleurs assurant le secrétariat des travaux des sessions du Conseil d'administration ainsi que celles des réunions des commissions du Conseil d'administration.

Le montant et les modalités de ces primes sont fixés par le Conseil d'administration sur proposition du Directeur général.

Article 89 : Des rétributions sont accordées aux travailleurs membres des commissions mises en place par le Directeur général. Les conditions et modalités d'octroi des rétributions sont fixées par délibération du Conseil d'administration sur proposition du Directeur général.

✚ Affectation

Article 90 : En cas d'affectation d'un travailleur d'une localité à une autre, le transport de celui-ci, de sa famille et de ses bagages est à la charge de la CARFO.

En outre, le travailleur bénéficie de frais d'installation dont le montant est fixé par le Conseil d'administration sur proposition du Directeur général.

Les conditions et modalités d'affectation sont précisées par décision du Directeur général de la CARFO.

Paragraphe II- Les récompenses

Article 91 : Il peut être accordé aux travailleurs de la CARFO, les récompenses suivantes :

- une lettre de félicitation ;
- une décoration pour faits de service public.

Article 92 : La lettre de félicitation est adressée au travailleur qui, dans l'exercice de ses fonctions, s'est particulièrement distingué par son dévouement, son engagement professionnel, sa contribution à l'accroissement du rendement du service et sa discipline.

La lettre de félicitations est adressée au travailleur par le Directeur général de la CARFO sur proposition du supérieur hiérarchique immédiat du travailleur.

Le travailleur qui fait l'objet d'une lettre de félicitation peut être proposé à décoration.

Article 93 : Les travailleurs de la CARFO peuvent être proposés à la décoration dans les ordres burkinabè dans les conditions fixées par les textes en vigueur en la matière. La décoration donne droit à une bonification d'un échelon.

Paragraphe III- Les congés, le repos médical et les permissions exceptionnelles

Article 94 : Les travailleurs de la CARFO bénéficient :

- du congé payé ;

- du congé de maternité ;
- du congé pour examen et concours ;
- du congé de détente ;
- du repos médical ;
- des permissions exceptionnelles.

1. Le congé payé

Article 95 : Le travailleur de la CARFO a droit à un congé annuel payé à la charge de la CARFO à raison de 2,5 jours calendaires par mois de service effectif. Le congé annuel est un droit pour le travailleur et ne peut être mis en cause par une sanction quelconque.

La décision de congé est prise par le Directeur général.

Article 96 : Le travailleur est libre de jouir de son congé dans le pays de son choix.

Article 97 : L'administration de la CARFO peut fractionner, compte tenu des nécessités de service, la période de jouissance du congé. Toutefois, le congé ne peut être fractionné en plus de deux (02) tranches de quinze (15) jours chacune.

Article 98 : Une indemnité compensatrice du congé est accordée au travailleur en cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que celui-ci ait acquis droit au congé.

2. Le congé de maternité

Article 99 : La femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité 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.

La femme ne peut bénéficier d'un congé de maternité de plus de dix (10) semaines à partir de la date effective de l'accouchement, sauf cas d'accouchement avant la date présumée.

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

Article 100 : Pendant les quatorze (14) semaines, la femme a droit, à la charge de l'institution de sécurité sociale, aux frais d'accouchement et aux soins médicaux dans une formation sanitaire publique ou agréée par l'Etat.

Elle bénéficie également du salaire soumis à cotisation au régime de sécurité sociale qu'elle percevait au moment de la suspension du contrat, la fraction du salaire non soumise à cotisation étant à la charge de l'employeur.

Elle conserve le droit aux prestations en nature.

Article 101 : L'employeur ne peut prononcer le licenciement de la femme en congé de maternité. Il ne peut en outre, même avec son accord, l'employer dans les six (06) semaines qui suivent son accouchement.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

Article 102 : La mère a droit à des repos pour allaitement pendant une période de quinze (15) mois à compter de la reprise du travail.

La durée totale de ces repos ne peut excéder une heure et demie par jour de travail.

Les repos pour allaitement sont rémunérés et comptabilisés dans la durée du travail.

3. Le congé pour examen ou concours

Article 103 : Sous réserve de la production de documents attestant sa candidature, Le travailleur de la CARFO peut bénéficier d'un congé avec maintien de salaire lui permettant de subir les épreuves d'un examen ou d'un concours présentant un intérêt pour le déroulement de sa carrière.

Article 104 : La durée du congé est égale à la durée des épreuves du concours ou de l'examen augmentée, le cas échéant, des délais de route du lieu d'affectation au centre du concours ou de l'examen. Cette durée ne peut excéder un (01) mois.

Article 105 : Le responsable en charge des ressources humaines peut apprécier et accorder les congés pour examens ou concours d'une durée de un (01) à dix (10) jours rémunérés.

Pour les congés d'une durée de plus de dix (10) jours, le Directeur général de la CARFO est seul habilité à les accorder. Ces congés sont

déductibles des prochains droits à congé administratif du travailleur à partir du onzième jour.

4. Le congé de détente

Article 106 : En cas de déplacement temporaire prolongé au-delà de six (06) mois, le travailleur dont la famille est restée au lieu habituel d'emploi, peut bénéficier d'un congé de détente rémunéré lui permettant de revenir régulièrement auprès de sa famille.

Article 107 : Ce congé de détente qui peut être pris tous les deux (02) mois ou tous les trois (03) mois, suivant que la distance entre le lieu habituel et le lieu occasionnel d'emploi, est inférieure ou supérieure à 300 km, a une durée nette maximum de :

- deux (02) jours dans le premier cas ;
- trois (03) jours dans le second cas.

Article 108 : Le congé de détente n'est accordé que si sa date normale de jouissance se situe au moins deux (02) semaines avant la fin du déplacement temporaire. A l'occasion des voyages motivés par le congé de détente, les frais de transport sont pris en charge par la CARFO.

5. Le repos médical

Article 109 : En cas d'absence pour maladie ou d'accident non professionnel entraînant l'interruption du travail, le travailleur doit avertir la Direction générale dans un délai de soixante-douze (72) heures suivant la date de l'accident ou de la maladie, sauf cas de force majeure.

L'indisposition doit être confirmée par un certificat médical délivré par un médecin et à produire dans un délai maximum de six (06) jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité.

6. Les permissions exceptionnelles

Article 110 : Des permissions exceptionnelles d'absence, dans la limite de vingt un (21) jours calendaires par an, non déductibles du congé annuel et n'entraînant aucune retenue du salaire, sont accordées aux travailleurs pour les événements familiaux suivants :

- mariage du travailleur..... 7 jours
- mariage d'un de ses enfants..... 3 jours

- mariage d'une sœur, d'un frère..... 3 jours
- naissance d'un enfant..... 3 jours
- décès du conjoint..... 15 jours
- décès des beaux-parents..... 4 jours
- décès d'un ascendant en ligne directe ou d'un descendant 7 jours
- décès d'un frère ou d'une sœur..... 3 jours.

Article 111 : Des autorisations d'absence non déductibles du congé annuel et n'entraînant aucune retenue du salaire sont également accordées dans la limite d'un (01) mois :

- aux travailleurs appelés à participer à des actions ou manifestations d'intérêt national ou devant accomplir des missions d'intérêt public, sur présentation d'une réquisition écrite par l'autorité compétente ;
- aux travailleurs dûment mandatés par les syndicats conformément aux dispositions de l'article 8 de la convention collective interprofessionnelle.

Ces autorisations d'absence sont accordées par le Directeur général de la CARFO sur demande du travailleur.

Paragraphe IV- La formation professionnelle et la promotion hiérarchique

Article 112 : Les travailleurs peuvent bénéficier, soit à la charge de la CARFO soit par attribution de bourse d'un organisme extérieur, d'une formation professionnelle, conformément aux dispositions du présent statut.

La CARFO doit en application des dispositions du présent statut assurer à tous les travailleurs ayant les aptitudes et le mérite nécessaires, des facilités en vue de leur perfectionnement, spécialisation, formation ou accès aux emplois supérieurs.

Ils peuvent également bénéficier d'une promotion hiérarchique conformément aux dispositions dudit statut.

1. La formation professionnelle

Article 113 : Les types de formation professionnelle auxquels les travailleurs de la CARFO peuvent prétendre sont :

- le stage de formation ;

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

a. Le stage de formation

Article 114 : La position de stage de formation est celle du travailleur qui, à la suite d'une décision du Directeur général, est placé dans un centre, un établissement ou une administration publique ou privée, pour une durée au moins égale à une année scolaire, en vue de lui faire acquérir des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'un emploi déterminé et de niveau supérieur.

Tout stage de formation fait l'objet d'un appel à candidature. Au cas où plusieurs candidats sont intéressés, une sélection par voie de concours est organisée par la Direction générale.

Le travailleur de retour de stage de formation ne peut bénéficier de la même mesure qu'après trois (3) années de service effectif pour compter de la date de sa reprise de service.

Seuls les stages de formation, débouchant sur un niveau de qualification supérieure et sanctionnés par un titre ou diplôme exigé pour une promotion normale dans la hiérarchie des emplois, donnent lieu à un reclassement.

Peuvent bénéficier de stage de formation, les travailleurs sous contrat à durée indéterminée, ayant au moins trois (03) ans d'ancienneté à partir de leur date de recrutement.

Article 115 : A l'issue de sa formation, le travailleur formé au frais de la CARFO, est tenu de réintégrer la CARFO après un congé exceptionnel d'une semaine si la formation a une durée d'au moins neuf (09) mois.

Le travailleur formé a l'obligation, sous peine de rembourser les frais de formation, de réintégrer la CARFO pour un temps minimum de cinq (05) ans.

Article 116 : Le travailleur mis en position de stage de formation, qui refuse de rejoindre le lieu de stage ou qui interrompt son stage sans raisons valables est tenu de rembourser à la CARFO les frais engagés.

b. Le stage de spécialisation

Article 117 : La position de stage de spécialisation est celle du travailleur qui, placé par décision du Directeur général de la CARFO dans un établissement ou dans une administration publique ou privée, s'exerce à approfondir certains aspects particuliers de son emploi.

Article 118 : Seuls les stages réguliers de spécialisation d'une durée de six (06) mois au moins sanctionnés par le titre que confère ladite spécialisation ouvrent droit à une bonification d'un (01) échelon.

Les stages de spécialisation, quel que soit leur nombre, ne peuvent donner lieu à un reclassement.

Article 119 : Le travailleur de retour d'un stage de spécialisation ne peut bénéficier de la même mesure qu'après deux (02) années de service effectif pour compter de la date de sa reprise de service.

c. Le stage de perfectionnement

Article 120 : La position de stage de perfectionnement est celle du travailleur qui, placé par décision du Directeur général dans un établissement ou dans une administration publique ou privée, actualise ses connaissances ou adapte sa formation technique aux progrès scientifiques et technologiques.

Article 121 : Les stages de perfectionnement, quel que soit leur nombre, ne donnent droit ni à un reclassement ni à une bonification d'échelon.

Seuls les stages réguliers de perfectionnement d'une durée de six (06) mois au moins sanctionnés par le titre que confère ledit stage ouvrent droit à une bonification d'un (01) échelon.

Le travailleur de retour d'un stage de perfectionnement, ayant bénéficié d'une bonification d'échelon, ne peut prétendre à la même mesure qu'après deux (02) ans de service effectif pour compter de la date de sa reprise de service.

Le travailleur de retour d'un stage de perfectionnement ne donnant pas lieu à une bonification, ne peut prétendre à la même mesure qu'après neuf (09) mois de service effectif pour compter de la date de sa reprise de service.

Article 122 : La durée entre un stage de formation et un stage de spécialisation est de deux (02) années au moins.

La durée entre un stage de spécialisation et un stage de formation est de deux (02) années au moins.

La durée entre un stage de formation et un stage de perfectionnement donnant lieu à une bonification d'un échelon est de deux (02) ans au moins.

La durée entre un stage de perfectionnement donnant lieu à une bonification d'un échelon et un stage de formation est de deux (02) ans au moins.

La durée entre un stage de spécialisation et un stage de perfectionnement donnant lieu à une bonification d'un échelon et la durée entre un stage de perfectionnement donnant lieu à une bonification d'un échelon et un stage de spécialisation est de deux (02) ans au moins.

La durée entre un stage de perfectionnement ne donnant pas lieu à une bonification et un stage de spécialisation est de six (06) mois au moins.

La durée entre un stage de spécialisation et un stage de perfectionnement ne donnant pas lieu à une bonification est de six (06) mois au moins.

Article 123 : Sauf cas de force majeure dûment justifié, aucun stage ne peut être renouvelé.

d. Le régime salarial des travailleurs de la CARFO mis en position de stage

Article 124 : Le travailleur de la CARFO mis en position de stage continue de bénéficier de son salaire à l'exception des indemnités de fonction, de sujétion, de responsabilité financière, de caisse, de technicité, d'astreinte et compensatrice forfaitaire, de représentation.

Il bénéficie également de ses avantages divers conformément aux dispositions du présent statut.

En outre il peut lui être accordé une bourse allouée par la CARFO ou par un Organisme.

Toutefois, le taux de la bourse allouée par la CARFO est fixé par le Conseil d'administration sur proposition du Directeur général.

Article 125 : Pour les stages à l'intérieur du Burkina Faso, la CARFO prend en charge le transport du stagiaire et de ses bagages uniquement en début de stage et en fin de stage.

Article 126 : Pour les stages à l'extérieur du Burkina Faso, la CARFO prend en charge, en dehors du poids de bagages autorisé en franchise par les compagnies de transport, les bagages supplémentaires dans les conditions et les limites ci-après :

- séjour de moins d'un (01) mois : vingt (20) kilogrammes de fret aérien ;
- séjour entre un (01) et trois (03) mois : trente (30) kilogrammes de fret aérien ;
- séjour entre trois (03) et six (06) mois : soixante (60) kilogrammes de fret aérien ;
- séjour entre six (06) et douze (12) mois : soixante-quinze (75) kilogrammes de fret aérien ;
- séjour de plus de douze (12) mois : cent (100) kilogrammes de fret aérien.

Article 127 : Chaque année, les stagiaires à l'étranger ont droit à passer leurs vacances en famille si la durée du stage est supérieure à une année. Les frais de transport sont à la charge de la CARFO.

Article 128 : En cas de décès du stagiaire à l'étranger, les charges découlant du rapatriement de la dépouille sont supportées par la CARFO.

Article 129 : Les conditions et modalités d'organisation et de déroulement des stages non prévues au présent chapitre seront précisées par décision du Directeur général de la CARFO.

2. La promotion hiérarchique

Article 130 : Pour être promu aux postes de responsabilité suivants, le travailleur doit remplir les conditions ci-après :

✚ Chef de section

- être un travailleur de la 3^{ème} catégorie échelle B au moins ;
- être au moins de la catégorie du travailleur le plus gradé de la structure dont il aura la charge ;
- avoir obtenu une bonne appréciation des supérieurs hiérarchiques au cours des deux (2) dernières années ;
- avoir les compétences exigées pour occuper le poste ;
- avoir des aptitudes à manager ;
- n'avoir pas été sanctionné au cours des deux (2) dernières années ;
- avoir trois (3) années d'ancienneté au moins dans la catégorie.

Aucune condition particulière n'est exigée pour les travailleurs des 5^{ème} et 6^{ème} catégorie.

✚ Chef de service

- être un travailleur de la 5^{ème} catégorie échelle B au moins;
- être au moins de la catégorie du travailleur le plus gradé de la structure dont il aura la charge ;
- avoir deux (02) années d'ancienneté au moins dans la catégorie ;
- avoir obtenu une bonne appréciation des supérieurs hiérarchiques pendant les deux (02) dernières années.
- avoir les compétences exigées pour occuper le poste ;
- n'avoir pas été sanctionné au cours des deux (02) dernières années ;
- avoir des aptitudes à manager ;

Aucune condition particulière n'est exigée pour les travailleurs de la 6^{ème} catégorie.

✚ Directeur de services

- être un travailleur de la 6^{ème} catégorie ;
- avoir les compétences exigées pour occuper le poste ;
- avoir obtenu une bonne appréciation de son supérieur hiérarchique au cours des deux (2) dernières années ;
- avoir des aptitudes à manager ;
- n'avoir pas été sanctionné au cours des deux (2) dernières années ;
- avoir une ancienneté de deux (02) ans au moins dans la catégorie.

Article 131 : Les conseillers techniques, le contrôleur de gestion et le contrôleur général ont rang de Directeur de service et sont nommés dans les mêmes conditions que les directeurs de service.

Article 132 : Les contrôleurs au contrôle de gestion, les auditeurs au contrôle général, les chefs d'agence et la secrétaire particulière du Directeur général ont rang de chef de service et sont nommés dans les mêmes conditions que les chefs de service.

Article 133 : Les travailleurs affectés au Bureau Total ont rang de chef de section hormis le travailleur du contrôle de gestion.

✚ Intérim et cumul

Article 134 : L'intérim consiste pour un travailleur à assurer provisoirement un poste de responsabilité.

Article 135 : Le cumul consiste pour un travailleur à occuper provisoirement et concomitamment deux postes de travail.

Article 136 : Le fait pour le travailleur d'assurer l'intérim d'une (01) fonction ou d'occuper par cumul deux postes de travail ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres avantages attachés à ladite fonction ou audit poste.

Article 137 : L'intérim ou le cumul est notifié au travailleur par écrit avec mention de la durée qui ne peut excéder :

- un (01) mois pour les travailleurs de la 1^{ère} à la 3^{ème} catégorie ;
- trois (03) mois pour les travailleurs de la 4^{ème} à la hors catégorie, sauf dans le cas de maladie, accident survenu au titulaire de l'emploi ou remplacement de ce dernier pour la durée d'un congé ou d'un stage.

Passé ce délai, l'employeur doit régler définitivement la situation du travailleur concerné, c'est-à-dire :

- soit de le confirmer dans la nouvelle fonction en cas d'intérim ;
- soit le décharger de l'intérim ou du cumul.

Article 138 : Dans les cas cités aux articles 138, le travailleur concerné perçoit, après un mois pour les travailleurs de la 1^{ère} à la 3^{ème} catégorie et trois (03)

mois pour les travailleurs de la 4^{ème} à la hors catégorie, une indemnité égale à un quart (1/4) de son salaire de base, calculé au prorata temporis.

Paragraphe V- Les droits de protection

Article 139 : Les travailleurs de la CARFO bénéficient d'une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont ils peuvent faire l'objet dans l'exercice de leurs fonctions.

La CARFO est tenue de les protéger contre les actes préjudiciables dont ils sont victimes en raison, à l'occasion ou dans l'exercice de leurs fonctions.

La CARFO est tenue de réparer, le cas échéant, les dommages qui en résulteraient. Dans ce cas, la CARFO est d'office subrogée aux droits de la victime pour obtenir du ou des auteurs des faits incriminés la restitution de sommes versées par elle à ses travailleurs à titre de dédommagement indépendamment des sanctions pénales encourues.

Article 140 : Lorsque le travailleur est condamné pour faute dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile de la CARFO se substitue de plein droit à la sienne.

La CARFO exerce à l'encontre de ce travailleur une action récursoire, indépendamment des sanctions disciplinaires encourues.

Article 141 : Tout travailleur qui s'estime lésé dans ses intérêts professionnels dispose d'un droit de recours conformément aux textes en vigueur.

Section II- Les libertés publiques

Article 142 : Les travailleurs de la CARFO jouissent des libertés publiques reconnues par la Constitution à tout citoyen burkinabè.

Paragraphe I- Les libertés individuelles

Article 143 : Les travailleurs sont libres de leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses et aucune mention faisant état de ces opinions ne doit figurer dans leur dossier individuel.

Toutefois, le travailleur est tenu d'exercer ses opinions dans le respect de l'autorité de la CARFO, des libertés des autres travailleurs ainsi que de l'ordre public.

Paragraphe II- Les libertés collectives

Article 144 : Les travailleurs de la CARFO jouissent des libertés collectives. Ils peuvent, notamment, créer des associations ou syndicats professionnels, y adhérer et y exercer des mandats, dans les conditions prévues par la législation relative au droit d'association.

Article 145 : Le droit de grève est reconnu aux travailleurs qui l'exercent dans le cadre défini par les textes législatifs en vigueur en la matière.

Section III- Le Droit syndical

Article 146 : Les travailleurs de la CARFO jouissent des droits et libertés syndicaux définis par le code du travail et la convention collective interprofessionnelle.

Paragraphe I : Les délégués du personnel

Article 147 : Toutes les questions relatives aux délégués du personnel sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Paragraphe II : La saisine de la Direction générale par les délégués du personnel

Article 148 : Lorsque les délégués du personnel souhaitent avoir une rencontre avec le Directeur général, ils doivent faire parvenir une demande écrite, 24 heures au moins avant, en précisant les sujets dont ils désirent s'entretenir avec tous les documents ou rapports appropriés.

Pour les cas d'urgence, les délégués peuvent être immédiatement reçus par le Directeur général sur leur demande.

CHAPITRE II : LES DEVOIRS

Section I- Les obligations de service

Paragraphe I- L'obligation d'exercer ses fonctions

Article 149 : Les travailleurs de la CARFO sont tenus de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle à l'exercice de leur emploi, d'être présents à leur service pendant les heures légales de travail et d'accomplir par eux-mêmes les tâches qui leur sont confiées.

Article 150 : Tout travailleur de la CARFO est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Le travailleur chargé d'assumer le fonctionnement d'une direction, d'un service ou d'une section est responsable à l'égard du Directeur général de l'autorité qui lui a été confiée pour cet objet et l'exécution des instructions qui lui ont été données. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Article 151 : Le travailleur doit toute son activité professionnelle à la CARFO, sauf convention contraire.

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 CARFO ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Cependant, sur autorisation du Directeur général, les travailleurs peuvent, pendant les heures de travail, donner des enseignements dans les écoles et centres de formation professionnels publics en rapport avec leur qualification professionnelle.

Paragraphe II- L'obligation d'obéissance hiérarchique

Article 152 : Le principe de la subordination hiérarchique et du respect de la hiérarchie est de règle. Tout manquement à ce principe constitue une indiscipline qui est sanctionnée comme telle.

Section II- Les obligations liées au statut du travailleur de la CARFO

Paragraphe I- L'obligation de loyauté

Article 153 : Les travailleurs doivent servir la CARFO avec loyauté. Ils doivent pour cela avoir le sens de l'intérêt général.

Paragraphe II- Le devoir de probité et le devoir de courtoisie

Article 154 : Les travailleurs doivent servir la CARFO avec probité.

Sont, notamment, considérés comme des manquements au devoir de probité :

- la corruption ;
- le trafic d'influence ;
- la soustraction frauduleuse de documents ;
- le détournement de biens.

Article 155 : Les travailleurs de la CARFO dans l'exercice de leur fonction doivent être courtois envers les usagers et les collègues.

Paragraphe III- L'obligation de discrétion professionnelle

Article 156 : Tout travailleur de la CARFO est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Toute communication de pièces ou de documents de service à des tiers sans autorisation du Directeur général est interdite et sanctionnée.

Article 157 : Cette obligation ne s'applique pas à la dénonciation dans les conditions fixées par la loi pénale, des crimes ou délits dont le travailleur de la CARFO a pu avoir connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ni aux témoignages qu'il peut être appelé à rendre à la demande d'une autorité judiciaire.

Paragraphe IV- L'obligation de neutralité et de dignité

Article 158 : Dans l'exercice de ses fonctions, le travailleur est tenu à une stricte neutralité. Il ne doit manifester ses opinions politiques ou syndicales,

philosophiques ou religieuses de quelle que manière que ce soit au sein de la CARFO.

Article 159 : Les travailleurs de la CARFO doivent, au sein du service et en dehors de celui-ci, éviter tous comportements susceptibles de compromettre la dignité ou l'honneur de leurs fonctions ou à l'image de la CARFO.

TITRE V : LE REGIME DISCIPLINAIRE

CHAPITRE I : LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Section I- Le respect de la discipline

Article 160 : Tout travailleur de la CARFO est soumis au respect de la discipline telle que définie dans le règlement intérieur.

Tout manquement du travailleur aux prescriptions disciplinaires l'expose à des sanctions disciplinaires.

Article 161 : Toutefois, le travailleur de la CARFO ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire sans qu'il n'ait été, au préalable, informé par écrit des griefs retenus contre lui et qu'il n'ait été mis en mesure de présenter sa défense.

Section II-Les sanctions disciplinaires

Article 162 : Les sanctions disciplinaires encourues par les travailleurs en cas de manquement à leurs obligations professionnelles sont dans l'ordre croissant de gravité :

1) Les sanctions du premier degré :

- l'avertissement écrit ;
- le blâme ;
- la mise à pied de 1 à 3 jours ;
- la mise à pied de 4 à 8 jours.

2) Les sanctions de second degré :

- l'abaissement d'échelon ;
- le licenciement avec préavis ;
- le licenciement sans préavis.

CHAPITRE II : L'AUTORITE INVESTIE DU POUVOIR DE SANCTION

Article 163 : Les sanctions de premier degré sont administrées par le Directeur général, sans consultation du Conseil de discipline, conformément aux dispositions de l'article 162 du présent statut. Toutefois, l'avertissement écrit et le blâme sont infligés par les directeurs de service avec ampliations au Directeur général à titre de compte rendu.

Article 164 : Les sanctions de second degré sont prononcées par le Directeur général sur proposition du conseil de discipline.

Dans tous les cas, le travailleur incriminé est entendu, assisté éventuellement d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical de son choix ; il a accès à la communication de son dossier individuel et de tout document annexé.

CHAPITRE III : LA PROCEDURE DEVANT LE CONSEIL DE DISCIPLINE

Article 165 : Aucune sanction ne peut être infligée à un travailleur sans qu'auparavant, celui-ci n'ait été invité à fournir par écrit des explications sur les faits qui lui sont reprochés dans un délai de soixante-douze (72) heures.

Article 166 : Le travailleur passible de sanction de second degré est traduit devant le conseil de discipline. Le conseil de discipline est saisi par une décision du Directeur général qui indique clairement les faits répréhensibles et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis.

Article 167 : 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 dix (10) jours avant la tenue du conseil.

Le travailleur incriminé est convoqué par lettre du Secrétaire Général, Président du conseil de discipline.

Le travailleur incriminé a droit, aussitôt que l'action disciplinaire est engagée devant le conseil de discipline, à la communication de son dossier individuel et de tout document annexe.

Il peut présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou verbales, citer des témoins.

Article 168 : Si régulièrement convoqué, le travailleur incriminé ne se présente pas sans justificatif, le conseil de discipline délibère valablement en son absence à la date prévue. Cette disposition est aussi valable pour les autres membres du conseil de discipline, à l'exception de la présidence et si le quorum des 2/3 est atteint.

Article 169 : La décision du conseil de discipline est prise à la majorité absolue.

En cas de partage des voix, mention en est faite dans le rapport du conseil.

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

La décision du Directeur général est versée au dossier individuel du travailleur avec ampliation à la Direction Régionale en charge du Travail du ressort.

Article 171 : Pour le cas des fonctionnaires détachés, le rapport du conseil de discipline est transmis au Ministère en charge du travail avec ampliation à son ministère de tutelle.

Article 172 : En ce qui concerne les sanctions du second degré, le Directeur général peut prononcer la suspension du travailleur en attendant la délibération du conseil de discipline qui doit intervenir dans un délai maximum de trente (30) jours à compter de la date de sa saisine.

Article 173 : Le travailleur suspendu continue de percevoir la moitié de son salaire et la totalité des suppléments pour charges familiales.

Toutefois, en cas de suspension pour détournement de deniers publics, le travailleur suspendu ne perçoit que les suppléments pour charges familiales.

CHAPITRE IV : LA SITUATION DU TRAVAILLEUR QUI FAIT L'OBJET DE POURSUITE JUDICIAIRE

Article 174 : Dans le cas où le travailleur fait l'objet d'une poursuite judiciaire, la procédure disciplinaire à l'encontre du travailleur, est suspendue.

Lorsque le travailleur fait l'objet d'une poursuite judiciaire pour une infraction de droit commun rendant impossible sa présence au lieu de l'emploi, le Directeur général prononce la suspension immédiate du contrat de travail dans la limite de six (06) mois maximum, entraînant pour lui la perte de salaire. Cependant, il conserve le bénéfice des allocations familiales.

Au cas où le travailleur n'est pas détenu, le Directeur général peut prononcer la suspension du contrat de travail, avec perte de salaire, à titre conservatoire lorsque la présence du travailleur est préjudiciable à la CARFO.

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

Dans un délai de trente (30) jours pour compter de la date de la notification de la décision judiciaire, le Directeur général, après avis du 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 avec rappel de salaire.

Article 175 : Tout travailleur condamné à une peine d'emprisonnement de plus de six (06) mois entraînant une incapacité d'exercer son emploi, est licencié.

Cependant, il peut bénéficier des indemnités de licenciement si la faute pour laquelle il a été condamné ne revêt pas un caractère professionnel.

Article 176 : En cas d'acquittement, de relaxe, de non-lieu ou de condamnation à une peine n'entraînant pas l'exclusion définitive du travailleur, la CARFO peut, si elle le juge nécessaire, reprendre la procédure disciplinaire suspendue.

TITRE VI : LA CESSATION DEFINITIVE DES RELATIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I : LA DEMISSION ET LE LICENCIEMENT

Article 177 : La démission est la rupture du contrat à l'initiative du travailleur. A cet effet, le travailleur doit adresser une lettre de démission au Directeur général de la CARFO, exprimant sans équivoque sa volonté de quitter son emploi.

L'acceptation de la démission la rend irrévocable.

Article 178 : Le licenciement est la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Article 179 : Le licenciement peut être prononcé avec préavis ou sans préavis dans les cas suivants :

Avec préavis :

- à l'encontre du travailleur incapable de reprendre le service à l'expiration du délai du congé pour accident ou maladie non imputable au service prévu à l'article 47 ci-dessus ;
- pour inaptitude physique ou mentale dûment constatée par un médecin habilité ;
- pour insuffisance professionnelle ;
- en cas de suppression d'emploi résultant d'une réduction d'activité ou d'une réorganisation des services, de concert avec le comité de dialogue social, et conformément aux dispositions du code du travail.

Dans ce dernier cas, le licenciement ne pourrait être prononcé qu'après épuisement des procédures de reconversion et de redéploiement des travailleurs concernés, de concert avec les délégués du personnel et le comité de dialogue social.

Sans préavis en cas de :

- déchéance de la nationalité burkinabè ;
- perte des droits civiques ;
- condamnation à une peine privative de liberté de plus de six (06) mois ;

- faute lourde du travailleur.

Article 180 : Tout travailleur licencié avec préavis, perçoit une indemnité de licenciement sous réserve d'avoir accompli au moins un (01) an de service à la CARFO.

Cette indemnité est représentée pour chaque année de service, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des six (06) derniers mois précédant la date de licenciement.

Le salaire global est constitué de toutes les prestations constituant une contrepartie de travail à l'exclusion de celles présentant le caractère de remboursement de frais. Le pourcentage de salaire est fixé comme suit :

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

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il est tenu compte des fractions d'années.

L'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée d'au moins un (01) an, d'un travailleur de la CARFO lui conserve le bénéfice d'une indemnité de fin de contrat calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

Article 181 : Dans les cas de démission et de licenciement, la durée maximum du préavis pour chaque catégorie de travailleurs est fixée ainsi qu'il suit :

- un (01) mois pour les travailleurs des 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégories ;
- trois (03) mois pour les travailleurs de la 4^{ème} à la hors catégorie.

Le travailleur est autorisé pendant la période de préavis, à s'absenter soit deux jours ouvrables par semaine, soit deux heures par jour en vue de la recherche d'un nouvel emploi.

La répartition de ces heures ou de jours de liberté est arrêtée d'un commun accord entre le travailleur et la Direction générale.

En cas de désaccord, ces heures ou jours de liberté sont pris un jour au gré du travailleur, un jour au gré de la Direction générale.

Si le travailleur en fait la demande, ces temps de liberté ci-dessus visés peuvent être cumulés à la fin de la période de préavis.

Si le travailleur, à la demande de la CARFO, renonce à tout ou partie du temps de liberté auquel il a droit, il perçoit à son départ une indemnité compensatrice y relative.

Article 182 : Le délai de préavis court à partir de la date de sa notification effective.

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la rémunération et aux avantages divers dont bénéficierait le travailleur durant le préavis non respecté.

Toutefois, en cas de licenciement et lorsque le travailleur licencié se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, il peut après avoir informé la Direction générale, quitter la CARFO avant l'expiration du préavis sans avoir de ce fait à payer l'indemnité compensatrice.

CHAPITRE II : LA RETRAITE

Article 183 : Le travailleur atteint par la limite d'âge de la retraite est d'office mis à la retraite et admis à faire valoir ses droits à pension dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Le travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite perçoit une indemnité de départ à la retraite dont les modalités de calcul et condition d'octroi sont précisées par délibération du Conseil d'Administration.

Il a droit en outre au salaire entier du mois de départ, ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés.

Le travailleur admis à la retraite qui totalise au moins quinze (15) années de service effectif à la CARFO bénéficie d'une prime spéciale pour services rendus dont le montant est égal à quatre (04) fois le salaire de base mensuel.

Article 184 : Le travailleur de la CARFO peut bénéficier à sa demande d'un congé de fin de service de trois (03) mois précédant sa date normale de départ à la retraite avec conservation de son salaire de base. La non jouissance dudit congé ne peut faire l'objet d'aucune compensation financière.

Article 185 : Le travailleur de la CARFO peut bénéficier d'un départ négocié. Dans ce cas, il doit remplir les conditions ci-après :

- être à cinq (05) années au plus du départ normal à la retraite ;

- formuler une demande motivée adressé au Directeur général.

Dans ce cas, il bénéficie des mêmes avantages que le travailleur de la CARFO admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Cette forme de séparation doit être avantageuse pour les deux parties.

CHAPITRE III : LE DECES

Article 186 : En cas de décès d'un travailleur de la CARFO, le plein salaire du mois en cours, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquises à la date du décès reviennent à ses ayants droit.

La CARFO participe aux frais funéraires, qui sont fixés par délibération du Conseil d'administration, du travailleur de la CARFO décédé en activité ou à la retraite.

Article 187 : Si le travailleur compte, au jour du décès, un an au moins d'ancienneté dans l'entreprise mais ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite, la CARFO verse aux ayants droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de licenciement qui serait revenue au travailleur en cas de rupture de contrat.

Si au jour du décès, le travailleur remplit les conditions d'âge et d'ancienneté requises pour bénéficier d'une pension de retraite, la CARFO verse aux ayants droit une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de départ à la retraite, à laquelle le travailleur aurait eu droit en partant à la retraite.

Ne peuvent prétendre à ces indemnités que les ayants droit du travailleur.

Article 188 : Si le travailleur avait été déplacé par le fait de la CARFO, celle-ci assure à ses frais la fourniture du cercueil et le transport du corps du défunt au lieu de sa résidence habituelle, à condition que les ayants droit en formulent la demande dans un délai maximum de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels.

Dans tous les cas, la CARFO assure le transport du corps au lieu d'inhumation.

TITRE VII : LES ORGANES CONSULTATIFS ET DE RECOURS

Article 189 : Il est institué au sein de la CARFO, les organes consultatifs ci-après :

- le Conseil de discipline ;
- le Comité de sécurité et santé au travail ;
- la Commission de recours.

Le cas échéant, il peut être institué par décision du Directeur général, d'autres organes consultatifs.

Article 190 : Le Conseil de discipline a compétence consultative en matière de sanctions disciplinaires pour fautes professionnelles.

Le Conseil de discipline est composé comme suit :

- le Secrétaire général : Président ;
- le responsable du contrôle général : observateur ;
- le responsable chargé de la gestion des ressources humaines : membre ;
- le Directeur de service du travailleur : membre ;
- un délégué du personnel : membre ;
- éventuellement un représentant du syndicat auquel appartient le travailleur : membre.

Article 191 : Le Comité de sécurité et santé au travail a pour mission d'assister et de conseiller l'employeur et le cas échéant les travailleurs ou leurs représentants dans l'élaboration et la mise en œuvre du programme annuel de sécurité et santé au travail.

Le Comité de sécurité et santé au travail est composé conformément aux dispositions de l'arrêté en vigueur portant création, attributions, composition et fonctionnement des comités de sécurité et santé au travail.

Article 192 : La commission de recours a compétence pour examiner les éventuelles contestations relatives à la notation.

La Commission de recours est composée comme suit :

- le Secrétaire général, Président ;
- un conseiller technique, Membre ;

- le supérieur hiérarchique ayant apprécié le travailleur, Observateur ;
- le responsable du contrôle général, Observateur ;
- le responsable chargé de la gestion des ressources humaines, Membre ;
- un délégué du personnel, Membre ;
- éventuellement un représentant du syndicat auquel appartient le travailleur, Membre.

Si le recours concerne un travailleur évalué par le Secrétaire général, le conseiller technique assure la présidence.

Article 193 : L'organisation et le fonctionnement du conseil de discipline et de la commission de recours sont fixés par décision du Directeur général.

TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES

Article 194 : Un règlement intérieur précisera les conditions d'application du présent statut, les règles relatives à l'organisation technique du travail, à la discipline et aux prescriptions concernant l'hygiène, la sécurité et la santé au travail nécessaire à la bonne marche de l'institution.

Article 195 : Toute modification au présent statut est proposée par le Directeur général et soumise à l'approbation du Conseil d'Administration.

Article 196 : Tous les différends individuels ou collectifs qui peuvent survenir entre la CARFO et ses travailleurs à l'occasion de l'interprétation ou de l'application du présent statut sont du ressort de l'Inspection du Travail et des juridictions compétentes.

Article 197 : Pour tout ce qui n'est pas prévu dans le présent statut, il est fait application du Code du Travail et de la Convention Collective Interprofessionnelle.

Article 198 : Le présent statut et ses annexes, qui abrogent toutes dispositions antérieures contraires, notamment le statut du personnel du 1^{er} janvier 2011, prennent effet pour compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 199 : Le Directeur général est chargé de la mise en œuvre du présent statut.

*Le Représentant des délégués
du personnel*

La Secrétaire de séance

Ag Azida AHMOUDOU

Edwige Marie Eveline YAMEOGO

Le Président du Conseil d'administration

*Direction régionale du travail
et de la protection sociale*

Rodolphe BASSOLE

CAISSE AUTONOME DE RETRAITE
DES FONCTIONNAIRES

DIRECTION GENERALE



BURKINA FASO
UNITE-PROGRES-JUSTICE

*« Etablissement public de prévoyance sociale régi par la loi
n° 010-2013/AN du 30 avril 2013 et le décret n° 2008-
155/PRES/PM/MFPRE/MEF du 03 avril 2008 portant
transformation de la CARFO en établissement public de
prévoyance sociale »*

Annexe I

TABLEAU DE CLASSIFICATION PROFESIONNELLE

a- Agents d'exécution

CATEGORIE	ECHELLE B	ECHELLE A
PREMIERE CATEGORIE	Agent non titulaire du CEPE et sans spécialisation.	Agent non titulaire du CEPE et ayant une spécialisation ou ceux détenteurs d'un certificat de travail de la 2 ^{ème} catégorie des conventions Collectives.
DEUXIEME CATEGORIE	Agent titulaire du CEPE, du permis de conduire B ou C ou d'un diplôme équivalent sans spécialisation ou ceux détenteurs d'un certificat de travail de la 3 ^{ème} catégorie des Conventions Collectives.	<ul style="list-style-type: none"> - Agent titulaire du CEPE ou d'un diplôme équivalent avec spécialisation ou titulaire du permis de conduire D ou E ou ayant une formation professionnelle. - Agent titulaire d'un certificat de travail de la 4^{ème} catégorie des Conventions Collectives.
TROISIEME CATEGORIE	Agent titulaire du BEPC ou d'un diplôme équivalent sans spécialisation ou ceux détenteurs d'un certificat de travail de la 5 ^{ème} catégorie des Conventions Collectives.	<ul style="list-style-type: none"> - Agent titulaire du BEPC plus spécialisation de deux (02) ans au moins ou d'un CAP d'Etat ou d'un diplôme équivalent. - Agent titulaire d'un certificat de travail de la 6^{ème} catégorie des Conventions Collectives.

b- Cadre moyens

CATRGORIE	ECHELLE B	ECHELLE A
QUATRIEME CATEGORIE	Agent titulaire du BAC de l'enseignement général, du BEP, du BEC, du BEI ou d'un diplôme équivalent.	Agent titulaire du BAC de l'enseignement général plus une attestation de formation d'au moins un an ou du BAC de l'enseignement technique ou d'un diplôme équivalent.
CINQUIEME CATEGORIE	Agent titulaire d'un DEUG, DUT, BTS ou d'un diplôme équivalent.	

c- Cadre supérieurs

CATRGORIE	ECHELLE B	ECHELLE A
CINQUIEME CATEGORIE		Agent titulaire de la licence ou d'un diplôme équivalent.
SIXIEME CATEGORIE	Agent titulaire de la maîtrise ou d'un BAC plus quatre (04) ans de formation universitaire ou professionnelle ou d'un diplôme équivalent.	Agent titulaire d'un Doctorat, d'un DESS, d'un DEA ou d'un diplôme équivalent.
HORS CATEGORIE	Le Directeur général	

GRILLE SALARIALE(ANNEXE II)

Echelle	1 ^{ère} Catégorie		2 ^è Catégorie		3 ^è Catégorie		4 ^è Catégorie		5 ^è Catégorie		6 ^è Catégorie		Hors		
	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	Cat.
1	71 796	78 242	111 338	123 438	149 685	155 263	179 258	183 842	208 905	223 684	255 234	281 995	255 234	281 995	343 746
2	80 015	86 603	121 251	135 055	162 287	170 789	197 837	214 632	233 063	247 008	281 582	310 194	281 582	310 194	409 610
3	88 236	94 961	131 171	146 676	174 794	186 314	216 420	235 812	257 220	270 333	307 930	338 395	307 930	338 395	475 479
4	96 459	103 327	141 084	158 291	187 348	201 842	235 001	257 103	281 378	293 657	334 275	366 591	334 275	366 591	541 344
5	104 679	111 685	150 999	169 909	199 905	217 369	253 581	278 390	305 534	316 983	360 623	394 790	360 623	394 790	603 093
6	112 904	120 047	160 914	181 526	212 480	232 897	272 164	299 672	329 693	340 305	386 969	422 990	386 969	422 990	666 904
7	121 122	128 408	170 832	193 155	225 015	248 420	290 745	320 949	353 851	363 633	413 317	451 191	413 317	451 191	683 372
8	129 344	136 769	180 749	204 756	237 570	263 946	309 328	342 241	378 008	386 959	439 662	479 389	439 662	479 389	703 955
9	137 568	145 129	190 665	216 378	250 128	279 472	327 906	363 521	402 165	410 283	486 011	507 589	486 011	507 589	724 538
10	145 789	153 491	200 581	227 998	262 678	294 999	346 488	384 797	426 325	433 610	492 357	535 790	492 357	535 790	745 122
11	154 011	161 859	210 518	239 613	275 230	310 527	365 071	406 089	450 490	456 953	518 706	563 985	518 706	563 985	775 966
12	162 234	170 227	220 456	251 228	287 781	326 053	383 654	427 382	474 655	480 298	545 054	592 184	545 054	592 184	806 871
13	170 456	178 595	230 391	262 843	300 334	341 578	402 237	448 674	498 819	503 643	571 402	620 380	571 402	620 380	837 744
14	178 679	186 963	240 328	274 458	312 885	357 105	420 820	469 966	522 982	526 989	597 750	648 577	597 750	648 577	868 618
15	186 900	195 332	250 264	286 073	325 436	372 630	439 402	491 258	547 146	550 334	624 098	676 774	624 098	676 774	899 492
16	195 124	203 700	260 201	297 688	337 988	388 156	457 985	512 550	571 310	573 679	650 447	704 972	650 447	704 972	930 366
17	203 344	212 070	270 138	309 303	350 538	403 683	476 568	533 842	595 476	597 024	676 795	733 168	676 795	733 168	961 239
18	211 566	220 438	280 074	320 918	363 090	419 208	495 150	555 135	619 640	620 369	703 144	761 365	703 144	761 365	992 114
19	219 789	228 806	290 010	332 533	375 641	434 734	513 733	576 428	643 804	643 714	729 491	789 563	729 491	789 563	1 022 988
20	228 011	237 174	299 948	344 148	388 194	450 261	532 316	597 721	667 969	667 059	765 840	817 759	765 840	817 759	1 053 661

GRILLE INDEMNITAIRE (ANNEXE III)

1- Indemnité de transport	Montant
Directeur Général	100 000
Secrétaire Général	80 000
Directeur de service	60 000
Cadre supérieur	50 000
Chef de service	50 000
Cadre moyen	40 000
Chef de section	40 000
3è Catégorie	30 000
1ère et 2è Catégorie	24 000

2- Indemnité de logement	Montant
Directeur Général	180 000
Secrétaire Général	160 000
Directeur de service	95 000
Cadre supérieur	95 000
Chef de service	95 000
Cadre moyen	70 000
Chef de section	70 000
3è Catégorie	65 000
1ère et 2è Catégorie	55 000

3- Indemnité de fonction	Montant
Directeur Général	280 000
Secrétaire Général	240 000
Conseiller technique	60 000
Contrôleur général	60 000
Contrôleur de gestion	60 000
Directeur des Etudes et des Affaires Juridiques	60 000
Directeur de service	60 000
Chef de service	40 000
Chef de section	35 000

4- Indemnité de sujétion	Montant
hors catégorie	35 000
6ème catégorie	35 000
5ème catégorie	35 000
4ème catégorie	25 000
3ème catégorie	22 000
2ème catégorie	15 000
1ère catégorie	10 000

CAISSE AUTONOME DE RETRAITE
DES FONCTIONNAIRES

DIRECTION GENERALE



BURKINA FASO
UNITE-PROGRES-JUSTICE

*« Etablissement public de prévoyance sociale régi par la loi
n° 010-2013/AN du 30 avril 2013 et le décret n° 2008-
155/PRES/PM/MFPRE/MEF du 03 avril 2008 portant
transformation de la CARFO en établissement public de
prévoyance sociale »*

ANNEXE IV

REGIME MEDICO-SOCIAL

Il est institué un régime médico-social au profit des agents de la CARFO dont les modalités de mise en œuvre sont définies par décision du Directeur général.

1) Consultations médicales, examens médicaux et frais pharmaceutiques

a) Les frais de consultations et d'examens médicaux

Les frais de consultations et d'examens médicaux engagés par l'agent pour lui-même, pour son conjoint, ses enfants à charge, sont pris en charge à 80 % par la CARFO.

Sont considérés comme enfants à charge, les enfants âgés de vingt un (21) ans révolus au plus, qui vivent avec l'agent et dont celui-ci ou celle-ci assume de façon permanente l'entretien, si ces enfants rentrent, en outre, dans une des catégories suivantes :

- les enfants de l'agent ;
- les enfants du conjoint de l'agent ou ceux placés sous la tutelle de l'un des conjoints, lorsqu'il y a eu décès régulièrement déclaré ;
- les enfants ayant fait l'objet d'une adoption par l'assuré ou son conjoint conformément à la loi ;
- les enfants d'un travailleur décédé placés sous tutelle ;
- les enfants d'un travailleur déclaré incapable et placé sous tutelle.

Les frais de consultation et d'examen médicaux des père et mère de l'agent sont déduits des frais pharmaceutiques.

Les frais d'examens médicaux à l'issue de la visite médicale annuelle sont supportés à 100 %.

La prise en charge médicale des agents qui tombent malades au cours d'une mission est supportée à 100 % par la CARFO.

b) Les frais pharmaceutiques

Les frais pharmaceutiques sont supportés par la CARFO à concurrence de trois cent mille (300.000) FCFA par an pour l'agent, son conjoint, ses enfants à charge et ses père et mère.

2) Frais d'hospitalisation

Les frais d'hospitalisation (tous frais confondus) de l'agent, de son conjoint et ses enfants à charge dans les formations sanitaires publiques nationales sont pris en charge par la CARFO à 100 %, et à concurrence de 80 % dans les cliniques privées nationales agréées ou conventionnées par la CARFO.

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

3) Evacuation sanitaire

Les frais d'évacuation sanitaires (transport, séjour, soins) d'un agent de la CARFO et de ses ayants droits (conjoint et enfant à charge) dont l'état de santé nécessite des soins dans un centre spécialisé, sont pris en charge entièrement par la CARFO après avis du médecin conseil conformément à la législation en vigueur sur le plan national.

La CARFO, versera à l'agent évacué, une somme forfaitaire journalière dont le montant est fixé par le Conseil d'administration pour faire face à certains frais exceptionnels.

4) Frais d'optique et de prothèse

La CARFO contribue à hauteur de 100 % à l'achat des verres correcteurs prescrits par un spécialiste agréé ou conventionné par la CARFO et à vingt-

cinq mille (25 000) FCFA pour la monture. Cette prise en charge se fait une fois l'année.

Les frais de prothèse prescrits par un spécialiste sont pris en charge à 80 %.

5) Frais de maternité

Les frais de séjour à la maternité sur le territoire national des femmes en position de détachement auprès de la CARFO et des épouses des agents de la CARFO sont remboursés dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

6) Allocations familiales

Les allocations familiales des agents en position de détachement auprès de la CARFO sont prises en charge par la CARFO.

7) Autres frais médicaux

Les frais d'examens post et préopératoires, les frais de dialyse, de chimiothérapie et de rééducation de l'agent, de son conjoint et ses enfants à charge dans les formations sanitaires publiques nationales sont pris en charge par la CARFO à 100 %, et à concurrence de 80 % dans les cliniques privées nationales agréées ou conventionnées par la CARFO.