

BURKINA FASO

UNITE-PROGRES-JUSTICE

ASSEMBLEE NATIONALE

IV^E REPUBLIQUE
SEPTIEME LEGISLATURE

LOI N°057-2017/AN
PORTANT STATUT DE LA FONCTION
PUBLIQUE HOSPITALIERE

L'ASSEMBLEE NATIONALE

Vu la Constitution ;

Vu la résolution n°001-2015/AN du 30 décembre 2015 portant validation du mandat des députés ;

a délibéré en sa séance du 19 décembre 2017

et adopté la loi dont la teneur suit :

TITRE I : DES DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 1 : DU CHAMP D'APPLICATION

Article 1 :

Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux emplois et aux agents de la fonction publique hospitalière.

Les agents de la fonction publique hospitalière sont des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière.

Est fonctionnaire de la fonction publique hospitalière, toute personne qui, nommée à un emploi permanent des établissements publics de santé, a été titularisée dans ledit emploi après une période de stage probatoire d'une année au moins.

Article 2 :

Les dispositions de la présente loi ne s'appliquent pas aux enseignants-chercheurs, aux hospitalo-universitaires, aux chercheurs, aux militaires, aux paramilitaires, aux agents contractuels des établissements publics de l'Etat autres que les établissements publics de santé, ni aux personnels régis par d'autres lois.

Les conditions et modalités d'exercice des personnels visés à l'alinéa ci-dessus au sein de l'établissement public de santé sont fixées par voie réglementaire.

Article 3 :

Les structures publiques de soins sont organisées en établissements publics de santé.

Un décret pris en Conseil des ministres fixe les conditions et modalités de cette organisation.

CHAPITRE 2 : DE LA TYPOLOGIE DES EMPLOIS ET DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Section 1 : Des emplois de la fonction publique hospitalière

Article 4 :

Les emplois de la fonction publique hospitalière sont des emplois permanents.

Article 5 :

Les emplois permanents sont ceux indispensables à l'accomplissement des missions essentielles et secondaires dévolues aux établissements publics de santé. Ils sont constitués des emplois :

- de conception, de direction ou de prestations intellectuelles et techniques de haut niveau ;
- d'application ;
- d'exécution.

Les emplois permanents de la fonction publique hospitalière sont réglementés par des textes d'organisation des emplois adoptés par décret pris en Conseil des ministres.

Article 6 :

Les emplois de conception, de direction ou de prestations intellectuelles et techniques de haut niveau se rapportent aux emplois où sont exercées des fonctions ou des tâches d'élaboration, d'orientation, de formulation, de contrôle et de suivi-évaluation des politiques de l'établissement public de santé, d'analyse ou de recherche. L'accès à ces emplois requiert un niveau minimum de licence ou de baccalauréat plus trois ans de formation professionnelle.

Les emplois d'application et d'orientation se rapportent aux emplois où sont exercées des fonctions ou des tâches de mise en application de politiques, d'orientations, d'expertises techniques ou scientifiques dans l'établissement public de santé. L'accès à ces emplois requiert un niveau minimum de baccalauréat.

Les emplois d'exécution se rapportent aux emplois où sont exercées des fonctions ou des tâches d'appui suite aux directives ou instructions données

par le supérieur hiérarchique immédiat sans possibilité de délégation ou de supervision. Hormis les emplois de la catégorie G, prévue à l'article 17 de la présente loi, l'accès aux emplois d'exécution requiert un niveau minimum du certificat d'études primaires.

Section 2 : Des agents de la fonction publique hospitalière

Article 7 :

Les agents de la fonction publique hospitalière sont l'ensemble des personnes physiques recrutées et affectées pour assurer, à titre permanent, directement et personnellement, une mission de service public au sein de l'établissement public de santé.

Article 8 :

Nonobstant les dispositions de l'article 7 ci-dessus, les établissements publics de santé peuvent recruter des agents pour occuper des emplois non permanents.

Les emplois non permanents sont ceux destinés à la réalisation des activités extraordinaires ou conjoncturelles des établissements publics de santé.

Pour compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, il ne sera plus procédé au recrutement d'agent contractuel régi par cette loi.

Les agents contractuels des établissements publics de santé recrutés pour occuper des emplois non permanents sont régis par une loi spécifique.

CHAPITRE 3 : DES FAMILLES D'EMPLOIS, EMPLOIS, POSTES DE TRAVAIL ET CLASSES

Article 9 :

Les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière sont regroupés par familles d'emplois, emplois, postes de travail et par classes.

Section 1 : Des familles d'emplois

Article 10 :

Constitue une famille d'emplois, l'ensemble des emplois d'une même technique ou spécialité administrative allant de l'emploi le plus élevé, à l'emploi le moins élevé de la hiérarchie.

Section 2 : Des emplois et postes de travail

Article 11 :

L'emploi est la dénomination professionnelle d'un ensemble d'attributions connexes concourant à l'exécution d'une mission déterminée.

L'emploi s'exécute à travers des postes de travail.

Article 12 :

Le poste de travail est un ensemble de tâches et de responsabilités qui sont assurés par un titulaire.

Un décret pris en Conseil des ministres fixe les principes de description des postes de travail.

Article 13 :

Les emplois permanents sont prévus dans un tableau prévisionnel qui détermine le nombre et la nature des emplois nécessaires à la réalisation des missions essentielles et secondaires de chaque établissement public de santé, ainsi que l'évolution des effectifs à moyen terme.

Le tableau prévisionnel des effectifs prévu à l'alinéa ci-dessus est autorisé par délibération du Conseil d'administration.

Article 14 :

Chaque emploi prévu au tableau prévisionnel est identifié par son appellation normalisée, sa localisation dans l'établissement et le profil professionnel y correspondant.

Un référentiel des emplois et des compétences est élaboré pour faciliter la mise en œuvre du tableau prévisionnel.

Les principes d'élaboration du référentiel des emplois et des compétences sont fixés par voie réglementaire.

Article 15 :

Les affectations des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière sont prononcées par décision du premier responsable en fonction des besoins du service.

Les conditions et modalités d'affectation des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière sont fixées par voie réglementaire.

Section 3 : Des classes

Article 16 :

La classe est une subdivision de l'emploi permettant de répartir les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière d'un même emploi en fonction de leur ancienneté et de leur performance professionnelle.

CHAPITRE 4 : DE LA CLASSIFICATION CATEGORIELLE

Article 17 :

Les emplois de fonctionnaire de la fonction publique hospitalière sont répartis suivant leur niveau de recrutement en six catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres U, N, M, S, F et G qui correspondent à des diplômes, titres ou leurs équivalents.

Les emplois de la catégorie U sont répartis en deux échelles désignées par ordre hiérarchique décroissant par les chiffres 1 et 2.

Les emplois des catégories N, M, S, F et G sont répartis en trois échelles désignées par ordre hiérarchique décroissant par les chiffres 1, 2 et 3, conformément aux tableaux de classification joints en annexes 1 et 2 de la présente loi.

Article 18 :

Chaque catégorie de fonctionnaire de la fonction publique hospitalière prévu à l'article 17 ci-dessus comprend trois classes qui sont :

- la première classe ;
- la deuxième classe ;
- et la troisième classe.

En fonction des catégories prévues à l'article 17, le nombre d'échelons par classe est fixé comme suit :

- **Catégorie U**

Première classe : 17 échelons ;

Deuxième classe : 12 échelons ;

Troisième classe : 8 échelons.

- **Catégorie N**

Première classe : 17 échelons ;

Deuxième classe : 12 échelons ;

Troisième classe : 8 échelons.

- **Catégorie M**

Première classe : 18 échelons ;

Deuxième classe : 13 échelons ;

Troisième classe : 9 échelons.

- **Catégories S, F et G**

Première classe : 19 échelons ;

Deuxième classe : 14 échelons ;

Troisième classe : 10 échelons.

A niveau égal de recrutement, le nombre d'échelons est le même pour toutes les catégories.

TITRE II : DU RECRUTEMENT, DU STAGE PROBATOIRE ET DE LA REMUNERATION

CHAPITRE 1 : DES CONDITIONS GENERALES ET DES MODALITES D'ACCES AUX EMPLOIS

Article 19 :

L'accès aux emplois de fonctionnaire de la fonction publique hospitalière est ouvert à égalité de droit, sans distinction aucune, à tout Burkinabè remplissant les conditions requises pour chaque emploi postulé.

Article 20 :

Nul ne peut postuler à un emploi de fonctionnaire de la fonction publique hospitalière s'il :

- ne possède la nationalité burkinabè ;
- ne jouit de ses droits civiques ;
- n'est de bonne moralité ;
- ne remplit les conditions d'aptitudes physiques et mentales exigées pour l'exercice de l'emploi ;
- n'est régulièrement inscrit à l'ordre professionnel concerné pour ceux qui sont astreints à cette obligation ;
- n'est âgé de dix-huit ans au moins et de trente-sept ans au plus au 31 décembre de l'année de recrutement pour ceux qui sont astreints à un stage de formation ou de quarante ans au plus pour ceux titulaires du diplôme exigé pour l'exercice de l'emploi, sous réserve de dispositions législatives dérogatoires ;
- a fait l'objet d'une condamnation à une peine d'emprisonnement ferme de trois mois au moins ou avec sursis de dix-huit mois au moins.

Article 21 :

Nonobstant les dispositions de l'article 20 ci-dessus, l'établissement public de santé peut recruter des candidats âgés de quarante-cinq ans au plus pour occuper des emplois pour lesquels le niveau de recrutement exige le doctorat plus un diplôme de spécialisation.

Article 22 :

Le mode commun d'accès aux emplois de fonctionnaire de la fonction publique hospitalière est le concours, entendu comme étant le mode de recrutement par lequel des candidats sélectionnés sont soumis à des épreuves à l'issue desquelles ceux reconnus aptes sont classés par ordre de mérite par un jury souverain et déclarés admis, dans la limite des postes à pourvoir par emploi.

La sélection sur dossier est une variante du concours direct.

Les conditions d'organisation des concours, d'administration des épreuves et de publication des résultats sont fixées par voie réglementaire.

Tout recrutement doit, sous peine de nullité, avoir pour but de pourvoir à un emploi préalablement existant et dont la vacance de poste a été régulièrement publiée.

Article 23 :

L'accès aux emplois de fonctionnaire de la fonction publique hospitalière se fait soit par concours direct, professionnel ou par sélection sur dossier, soit par examen professionnel sanctionné par un diplôme ou un titre exigé pour l'emploi postulé.

Les réglementations propres à certains emplois peuvent prévoir la combinaison de ces modes de sélection.

Article 24 :

Les concours directs sont ouverts aux candidats titulaires des diplômes ou de leurs équivalents et/ou de qualifications professionnelles exigées.

Les concours ou examens professionnels sanctionnés par un diplôme ou un titre exigé pour l'emploi postulé sont ouverts aux fonctionnaires occupants :

- les emplois immédiatement inférieurs à ceux auxquels le concours ou l'examen donne accès ;
- les échelles immédiatement inférieures à celles auxquelles le concours ou l'examen donne accès dans le même emploi.

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière admis dans un emploi par concours professionnel ou par examen professionnel y est reclassé sans être astreint au stage probatoire.

Il est placé dans la nouvelle hiérarchie à l'échelon comportant un indice de traitement immédiatement supérieur à celui de son prochain avancement dans l'ancien emploi.

CHAPITRE 2 : DE L'INTEGRATION

Article 25 :

L'intégration du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière s'effectue par une décision du premier responsable de l'établissement public de santé concerné.

Article 26 :

La décision d'intégration doit mentionner notamment :

- l'identité complète du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière ;
- l'emploi permanent, objet de l'intégration ;
- la catégorie, l'échelle et la classe ;
- la date d'effet de l'intégration.

Article 27 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière stagiaire perçoit pendant la durée du stage, la rémunération correspondant à l'indice afférent au premier échelon de la première classe de l'emploi dans lequel il a vocation à être titularisé.

Cette rémunération subit la retenue pour pension qui peut être remboursée dans les conditions fixées par le régime général des pensions, en cas de démission, de révocation, de licenciement ou de décès.

Article 28 :

L'intégration d'un fonctionnaire de la fonction publique hospitalière, est subordonnée à une demande préalable contenant les pièces nécessaires à la constitution d'un dossier d'intégration et dont la liste est précisée par voie réglementaire.

Article 29 :

Préalablement à leur titularisation, les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière sont soumis à un stage probatoire d'une durée d'une année au moins. Le stage probatoire se déroule sous le contrôle d'un maître de stage ayant pour responsabilités essentielles d'encadrer, d'orienter et de conseiller le stagiaire et de rédiger un rapport à la fin du stage probatoire, au vu duquel le stage sera validé ou prorogé.

Le maître de stage est désigné par le premier responsable à l'occasion de la prise de service du stagiaire.

Le certificat de prise de service délivré par la structure dans laquelle le fonctionnaire effectue son stage probatoire doit comporter l'identité administrative du maître de stage.

Le stage probatoire peut être prorogé une seule fois et pour une durée égale, s'il est jugé non satisfaisant.

Article 30 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière stagiaire qui a obtenu, sur une période de douze mois consécutifs, des congés de maladie d'une durée totale de six mois, doit se présenter devant le conseil national de santé qui se prononce sur son aptitude à assurer ses futures fonctions.

Article 31 :

Il peut être mis fin au stage probatoire avant la date normale de son expiration par la démission, le licenciement, la révocation ou le décès du stagiaire.

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière stagiaire peut être licencié en cours de stage pour :

- insuffisance professionnelle notoire ;
- inaptitude physique ou mentale dûment constatée par le Conseil national de santé ;
- des faits qui, antérieurement à l'admission au stage probatoire, auraient fait obstacle au recrutement s'ils avaient été connus ;
- refus de rejoindre le poste assigné ;
- abandon de poste ;
- perte ou déchéance de la nationalité burkinabè ;
- perte des droits civiques ;
- condamnation à une peine d'emprisonnement ferme d'au moins trois mois ou avec sursis d'au moins dix-huit mois.

La décision de mettre fin au stage probatoire doit être motivée.

Article 32 :

Le licenciement du fonctionnaire stagiaire pour insuffisance professionnelle notoire ne peut intervenir qu'après six mois de stage minimum. Il est prononcé sur rapport du maître du stage et après avis du Comité technique paritaire.

Article 33 :

Le fonctionnaire stagiaire qui, ayant bénéficié de ses droits à congés de maladie, n'est pas reconnu par le Conseil national de santé, apte à reprendre son service, est licencié pour inaptitude physique ou mentale.

Article 34 :

A l'expiration de l'année de stage probatoire, le fonctionnaire stagiaire est soit titularisé au premier échelon de la première classe de son emploi, soit autorisé à effectuer une nouvelle année de stage dans les conditions prévues à l'article 29 ci-dessus, soit licencié par décision du premier responsable de l'établissement.

Le fonctionnaire stagiaire est titularisé au vu d'un dossier de titularisation dont la composition est fixée par voie réglementaire.

Le fonctionnaire stagiaire ne peut être titularisé que s'il a effectué le Service national pour le développement ou s'il en a été dispensé.

CHAPITRE 3 : DES DISPOSITIONS RELATIVES A LA REMUNERATION

Article 35 :

Tout fonctionnaire de la fonction publique hospitalière a droit, après service fait, à une rémunération comprenant :

- un traitement soumis à retenue pour pension ;
- l'indemnité de résidence.

Le traitement soumis à retenue pour pension est défini par un coefficient dénommé indice de traitement, affecté à chaque classe et échelon de la hiérarchie des emplois de fonctionnaires de l'établissement public de santé. Le montant annuel de ce traitement est déterminé par application de la valeur du point indiciaire à chacun des indices de la grille de traitement.

A niveau égal de recrutement, le traitement soumis à retenue pour pension est le même pour tous les emplois, sous réserves de dispositions dérogatoires fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Les allocations familiales, les indemnités justifiées par des contraintes et des spécificités inhérentes à l'exercice de l'emploi, les avantages en nature sont des accessoires du traitement qui font partie de la rémunération.

Article 36 :

Sauf dérogations expresses, des décrets pris en Conseil des ministres sur rapport du ministre en charge des finances après avis des ministres en charge de la santé et de la fonction publique fixent pour chaque catégorie :

- le classement indiciaire des emplois des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière et la valeur du point indiciaire ;
- le taux et les conditions d'attribution des allocations familiales ;

- la nature, le taux et les conditions d'attribution des indemnités visées l'article à 35 ci-dessus ;
- la détermination des avantages en nature et les conditions de leur attribution.

TITRE III : DES OBLIGATIONS ET DES DROITS

Article 37 :

Indépendamment des obligations et droits résultant des dispositions spécifiques qui leur sont applicables ou de l'emploi qu'ils sont appelés à exercer, les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière demeurent soumis aux obligations générales prévues par le présent titre et ils bénéficient des droits et garanties qui y sont énoncés.

CHAPITRE 1 : DES OBLIGATIONS

Article 38 :

Sans préjudice des obligations découlant des dispositions spécifiques qui leur sont applicables, les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière ont pour obligation fondamentale de servir avec loyauté, probité et patriotisme, les intérêts de la collectivité nationale, de l'Etat et de l'établissement public de santé au sein duquel ils sont employés. Ils doivent, en toutes circonstances, respecter et faire respecter l'autorité de l'Etat.

Article 39 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière est tenu de consacrer l'intégralité de son activité professionnelle à l'exercice de son emploi, d'être présent à son service pendant les heures de travail et d'accomplir par lui-même les tâches qui lui sont confiées.

Pour les nécessités de la continuité du service public de santé, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière a l'obligation de participer à la permanence des services. Les modalités de ladite permanence sont précisées par décret pris en Conseil des ministres.

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière ne peut exercer des activités commerciales ou lucratives autres que la commercialisation de ses productions littéraires, scientifiques et artistiques et agro-pastorales non

industrielles, ni avoir par lui-même ou par personnes interposées, sous quelque dénomination que ce soit, à l'intérieur ou à l'extérieur du pays des intérêts dans une entreprise dont il a ou avait l'administration, la gestion ou le contrôle.

Toutefois, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière peut être autorisé, dans des conditions définies par décret pris en Conseil des ministres, à effectuer des consultations et des expertises se rapportant à sa compétence professionnelle, à donner des enseignements se rattachant à ses compétences, à faire de la production agro-pastorale non industrielle ou d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques.

Article 40 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière exécute les ordres de ses supérieurs hiérarchiques dans le cadre des textes en vigueur pour l'exécution du service public.

Article 41 :

Tout fonctionnaire de la fonction publique hospitalière, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées dans le cadre de ses fonctions.

Tout fonctionnaire de la fonction publique hospitalière, placé à la tête d'un service, est responsable auprès de ses supérieurs hiérarchiques, de la réalisation des objectifs assignés au service ainsi que de la gestion efficace et efficiente des ressources humaines, financières et matérielles allouées à cet effet. Il est tenu de sanctionner ou de provoquer la sanction des abus, négligences ou manquements commis, en raison, à l'occasion ou dans l'exercice de leurs fonctions, par les agents placés sous son autorité. Il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ces derniers.

Article 42 :

A l'exception de l'hospitalité conventionnelle et des cadeaux mineurs d'une valeur inférieure à un seuil fixé par décret pris en Conseil des ministres, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière ne doit accepter des tiers, directement ou par personne interposée, des dons, présents, gratifications ou autres avantages quelconques de quelque nature que ce soit pour les services qu'il est tenu de rendre dans le cadre de ses fonctions ou en relation avec celles-ci.

En aucun cas, il ne doit solliciter ou exiger, directement ou par personne interposée, des dons, présents, gratifications ou autres avantages quelconques de quelque nature que ce soit pour les services qu'il est tenu de rendre dans le cadre de ses fonctions ou en relation avec celles-ci.

Article 43 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière doit, en toutes circonstances, assurer ses fonctions en toute impartialité et se garder de toutes attitudes discriminatoires à l'égard des usagers du service public ainsi que de tous comportements de nature à faire douter de la neutralité du service public.

A ce titre, il est interdit notamment d'organiser des activités politiques ou d'installer dans l'administration publique, de manière formelle ou informelle, des cellules ou toutes formes de représentation à caractère politique.

Article 44 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière est au service de l'établissement public de santé.

Il est tenu, à l'égard des usagers, d'agir avec courtoisie, politesse et diligence.

Il a l'obligation de fournir toute information que les usagers sont en droit d'obtenir.

Article 45 :

Sans préjudice des règles instituées par la législation pénale en matière de secret professionnel ou de diffusion de l'information publique, tout fonctionnaire de la fonction publique hospitalière est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits, informations ou documents dont il a connaissance en raison, à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions et dont la divulgation est de nature à nuire aux intérêts des usagers du service public ou aux intérêts de l'établissement public de santé

L'obligation de discrétion professionnelle ne s'applique pas à la dénonciation, suivant les prescriptions de la législation pénale, des crimes ou délits dont le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière a eu connaissance dans les conditions visées à l'alinéa précédent, ni aux témoignages qu'il peut être amené à faire à la demande d'une autorité judiciaire.

Article 46 :

La communication de pièces ou de documents de service, contraire aux règlements est formellement interdite.

Le premier responsable de l'établissement public de santé prend toutes mesures utiles à la préservation du secret des documents du service.

Article 47 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière doit, dans le service et en dehors du service, éviter tout comportement susceptible de compromettre la dignité ou l'honneur de ses fonctions ou de l'établissement public de santé.

Article 48 :

Tout manquement aux dispositions du présent chapitre constitue une faute professionnelle passible d'une sanction disciplinaire, sans préjudice des sanctions pénales éventuellement encourues.

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

Article 49 :

Outre les obligations prévues au présent chapitre, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière est soumis à des règles d'éthique et de déontologie fixées par le code de déontologie qui lui est applicable.

CHAPITRE 2 : DES DROITS

Article 50 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière a droit à une rémunération conformément aux dispositions des articles 35 et 36 de la présente loi.

Article 51 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière bénéficie d'une protection sociale en matière de risques professionnels, de prestations familiales, d'assurance vieillesse dans les conditions fixées par la loi.

Article 52 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière, est affilié au régime général de la caisse autonome de retraite des fonctionnaires.

Article 53 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière, ses ascendants directs, son conjoint et ses enfants mineurs ou scolarisés à charge bénéficient d'exonérations sur les tarifs des prestations dans les formations sanitaires publiques.

Le champ d'application des prestations et les modalités de ces exonérations sont précisés par décret pris en Conseil des ministres.

Article 54 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière a droit à un congé annuel de trente jours consécutifs avec traitement, pour onze mois de services accomplis.

Ce droit ne peut être remis en cause par une sanction encourue par le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière.

En aucun cas, il ne peut être versé d'indemnités compensatrices de congé.

Article 55 :

Le congé annuel est obligatoire pour le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière.

Il est libre de prendre son congé dans les localités et pays de son choix.

Toutefois, l'administration peut remettre en cause le choix d'un pays étranger pour des motifs qui seront dûment portés à sa connaissance.

La décision qui accorde le congé est prise par le premier responsable de l'établissement public de santé.

Article 56 :

L'administration a toute liberté pour échelonner, compte tenu des nécessités de service, la période de jouissance du congé. Toutefois, le congé ne peut être fractionné en plus de deux tranches de quinze jours chacune.

L'administration peut, pour les mêmes motifs, s'opposer à tout fractionnement de congé.

Les modalités de jouissance du congé administratif sont fixées par voie réglementaire.

Article 57 :

Des autorisations d'absence non déductibles du congé annuel peuvent être accordées avec maintien du traitement :

- aux représentants dûment mandatés des syndicats à l'occasion des instances et activités syndicales et de toute autre activité à laquelle ils prennent part sur invitation des autorités administratives ;
- aux représentants dûment mandatés des ordres professionnels à l'occasion des instances et activités ordinaires et de toute autre activité à laquelle ils prennent part sur invitation des autorités administratives ;
- aux fonctionnaires de l'établissement public de santé appelés à participer à des actions ou à des manifestations d'intérêt national, ou devant accomplir une mission d'intérêt public.

Ces autorisations d'absence sont accordées par le premier responsable de l'établissement public de santé sous réserve des délégations de signature consenties aux directeurs et chefs de service.

Article 58 :

Des autorisations d'absence avec maintien du traitement pour événements familiaux et non déductibles du congé annuel dans la limite de dix jours au maximum par an, peuvent être accordées aux fonctionnaires de l'établissement public de santé.

Article 59 :

Les autorisations d'absence prévues à l'article 58 ci-dessus sont accordées sur demande de l'agent par le premier responsable de l'établissement public de santé sous réserve des délégations de signature consenties aux directeurs et chefs de service.

Article 60 :

Toute absence non justifiée est sanctionnée par une retenue sur la rémunération, au prorata de la durée de l'absence, sans préjudice des mesures disciplinaires prévues par la présente loi.

Les modalités d'application de cette retenue sont précisées par décret pris en Conseil des ministres.

Article 61 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière a droit à des congés pour maladie.

Article 62 :

Le personnel féminin de l'établissement public de santé bénéficie d'un congé de maternité d'une durée totale de quatorze semaines, qui commence au plus tôt huit semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement, au vu d'un certificat de grossesse délivré par un médecin, un attaché de santé en soins obstétricaux et gynécologiques, une sage-femme ou un maïeuticien d'Etat, ou tout autre agent de santé sous réserve de délégation dont les modalités sont fixées par voie réglementaire.

La décision de congé de maternité est prise par le premier responsable de l'établissement public de santé.

Article 63 :

Sauf cas d'accouchement avant la date présumée, la mère ne peut bénéficier d'un congé de maternité de plus de dix semaines à partir de la date effective de l'accouchement.

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

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

Article 64 :

La jouissance consécutive d'un congé de maternité et d'un congé annuel est possible.

Article 65 :

Pendant une période de quinze mois à compter de sa reprise de service, la mère a droit à des repos pour allaitement.

La durée totale de ces repos est d'une heure et demie par jour.

Les modalités de gestion de ces repos pour allaitement sont fixées par voie réglementaire.

Article 66 :

Des congés avec traitement peuvent être accordés au fonctionnaire de la fonction publique hospitalière pour lui permettre de subir les épreuves de concours ou examens professionnels.

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

Le premier responsable de l'établissement public de santé peut apprécier et accorder les congés pour examens ou concours.

Les congés d'une durée de plus de dix jours sont déductibles des prochains droits à congé annuel de l'agent à partir du onzième jour.

Article 67 :

Tout fonctionnaire de la fonction publique hospitalière a droit, après cessation définitive des fonctions, à une pension de retraite dans les conditions fixées par le régime de retraite applicable aux fonctionnaires.

Article 68 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière bénéficie de promotions conformément aux textes en vigueur. Il a droit, dans les mêmes conditions, à la formation, à la spécialisation et au perfectionnement en cours d'emploi.

Article 69 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière jouit des droits et libertés publiques reconnus par la Constitution à tout citoyen burkinabè.

Il peut, 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.

Il est libre de ses opinions politiques, philosophiques et religieuses et aucune mention faisant état de ces opinions ne doit figurer dans son dossier individuel.

Toutefois, l'expression de ces opinions doit se faire en dehors du service et avec la réserve appropriée aux fonctions exercées.

Article 70 :

Le droit de grève est reconnu au fonctionnaire de la fonction publique hospitalière qui l'exerce dans le cadre défini par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en la matière.

Article 71 :

Indépendamment de la protection qui lui est due en vertu de la loi pénale et des lois spéciales contre les menaces, outrages, injures, diffamations ou attaques de quelque nature que ce soit dont il peut faire l'objet, l'établissement public de santé est tenu de protéger le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière contre les actes préjudiciables dont il est victime en raison, à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions.

L'établissement public de santé est tenu de réparer, le cas échéant, les dommages qui en résultent, selon des modalités précisées par voie réglementaire.

L'établissement public de santé est, dans ces conditions, subrogé aux droits du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière pour obtenir réparation de l'auteur des faits.

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

Article 72 :

Lorsque le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière est condamné pour faute personnelle en raison, à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile de l'établissement public de santé se substitue de plein droit à la sienne.

L'établissement public de santé exerce à l'encontre de ce fonctionnaire une action récursoire, indépendamment des sanctions disciplinaires encourues.

Article 73 :

L'établissement public de santé a l'obligation d'ouvrir pour tout fonctionnaire de la fonction publique hospitalière 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 voie réglementaire.

Article 74 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière est doté d'une carte professionnelle dont les caractéristiques et les conditions d'utilisation sont fixées par voie réglementaire.

Article 75 :

Tout fonctionnaire de la fonction publique hospitalière qui s'estime lésé dans ses intérêts professionnels, dispose en plus des recours administratifs, du droit de recours juridictionnel dans les conditions fixées par la loi.

TITRE IV : DE L'ADMINISTRATION DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Article 76 :

Le ministère en charge de la fonction publique assure la veille de la gestion des ressources humaines de la fonction publique hospitalière.

Les conditions et modalités de l'exercice de cette veille sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Article 77 :

La fonction publique hospitalière est placée sous la tutelle technique du ministère en charge de la santé.

Article 78 :

Il est institué auprès du ministère en charge de la santé un cadre de concertation dénommé conseil consultatif de la fonction publique hospitalière ayant compétence pour connaître de toutes les questions d'ordre général concernant la fonction publique hospitalière et toutes autres questions dont il est saisi.

Un décret pris en Conseil des ministres fixe l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement du conseil consultatif.

Article 79 :

Il est institué au sein de chaque établissement public de santé, les organes ci-après :

- le Conseil d'administration ;
- la direction générale ;
- les organes consultatifs.

Article 80 :

Le conseil d'administration exerce une autorité et un contrôle sur l'ensemble des organes de l'établissement public de santé pour s'assurer de l'exécution de sa mission de service public.

Il est obligatoirement saisi de toutes les questions pouvant influencer la marche générale de l'établissement.

La composition, les attributions, l'organisation et le fonctionnement des conseils d'administration des établissements publics de santé sont définies par décret pris en Conseil des ministres.

Article 81 :

La direction générale est dirigée par un directeur général qui détient les pouvoirs les plus étendus pour agir au nom du Conseil d'administration.

La composition, les attributions, l'organisation et le fonctionnement des conseils d'administration des établissements publics de santé sont définies par décret pris en Conseil des ministres.

Article 82 :

Les organes consultatifs institués auprès des établissements publics de santé sont :

- le comité technique paritaire ;
- le conseil de discipline.

Il peut être institué par voie réglementaire, s'il y a lieu, d'autres organes consultatifs au regard de la spécificité de l'établissement public de santé concerné.

Article 83 :

Le comité technique paritaire a compétence consultative en matière d'organisation et de fonctionnement des services et en matière de gestion et de formation du personnel.

Article 84 :

Le conseil de discipline a compétence consultative en matière de sanctions disciplinaires pour fautes professionnelles.

Article 85 :

La composition, les attributions, l'organisation et le fonctionnement du comité technique paritaire, et du conseil de discipline sont fixés par décret pris en Conseil des ministres.

TITRE V : DE L'ORGANISATION DES CARRIERES

CHAPITRE 1 : DE L'EVALUATION ET DES AVANCEMENTS

Article 86 :

Sauf dérogation prévue par décret pris en Conseil des ministres, tout fonctionnaire de la fonction publique hospitalière qui justifie de plus de six mois de service en activité, en détachement ou sous les drapeaux, doit faire l'objet, chaque année, d'une évaluation exprimant son rendement dans le service.

Le pouvoir d'évaluation appartient au supérieur hiérarchique immédiat du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière qui l'exerce sur la base soit d'une lettre de mission, soit d'une fiche d'indication des attentes.

Article 87 :

Les résultats attendus et ceux atteints, ainsi que les observations du supérieur hiérarchique font l'objet d'un entretien d'évaluation avec le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière concerné.

A l'issue de l'entretien d'évaluation, une note chiffrée est arrêtée suivant une cotation de un à dix et communiquée au fonctionnaire de l'établissement public de santé.

La note chiffrée attribuée peut être contestée par toute personne ayant intérêt à agir. La contestation est adressée au premier responsable de l'établissement public de santé, qui statue après avis du comité technique paritaire. Toute évaluation jugée complaisante ou abusive expose le notateur à des sanctions disciplinaires.

Les modalités et les critères d'évaluation des fonctionnaires de l'établissement public de santé sont déterminés par décret pris en Conseil des ministres.

Article 88 :

L'avancement du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de classe. Il a lieu de façon continue d'échelon à échelon et de classe à classe.

Article 89 :

L'avancement d'échelon qui se traduit par une augmentation de traitement a lieu tous les deux ans pour le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière dont la moyenne des notes calculée sur la même période est au moins égale à six sur dix.

Article 90 :

Seuls bénéficient d'un avancement de classe, les fonctionnaires de l'établissement public de santé remplissant les conditions suivantes :

- pour un avancement à la deuxième classe, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière qui a accompli dix années de service au moins dans la première classe de son emploi et dont la moyenne des notes, calculée sur ladite période, est au moins égale à huit sur dix ;
- pour un avancement à la troisième classe, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière qui a accompli huit années de service au moins dans la deuxième classe de son emploi et dont la moyenne des notes, calculée sur ladite période, est au moins égale à huit sur dix.

Toutefois, lorsque le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière se trouve au dernier échelon de la première ou de la deuxième classe et remplit les conditions requises pour l'avancement d'échelon ou bénéficie d'une bonification d'échelon, il passe à la classe immédiatement supérieure.

L'avancement d'une classe à une autre n'est pas subordonné à l'épuisement des échelons de la classe précédente.

En cas d'avancement de classe, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière est placé dans la nouvelle classe à un indice de traitement immédiatement supérieur à celui de son prochain avancement dans l'ancienne classe.

Article 91 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière qui a subi une sanction disciplinaire de second degré au cours des douze derniers mois précédant la date d'effet de l'avancement de classe ne peut pas bénéficier de cet avancement de classe.

CHAPITRE 2 : DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA PROMOTION HIERARCHIQUE

Article 92 :

En application de l'article 68 de la présente loi, l'établissement public de santé doit prévoir l'adoption d'un plan de renforcement des capacités par délibération du conseil d'administration en vue d'assurer à tous les fonctionnaires de l'établissement public de santé ayant les aptitudes et le mérite nécessaires, des facilités en vue de leur perfectionnement, spécialisation, formation ou accès aux emplois supérieurs.

Section 1 : De la formation professionnelle

Article 93 :

Les différents types de stages auxquels peut prétendre le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière sont :

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

Article 94 :

La position de stage de formation est celle du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière qui, à la suite d'un concours organisé par l'établissement public de santé sur délibération du Conseil d'administration, est placé par décision du premier responsable dans un établissement ou une administration publics ou privés, pour une durée au moins égale à une année scolaire ou académique, en vue de lui faire acquérir des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice d'un emploi immédiatement supérieur.

Sauf dispositions réglementaires particulières :

- le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière de retour de stage de formation ne peut bénéficier de la même mesure qu'après trois années de service effectif pour compter de la date d'effet du reclassement ;

- le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière de retour de stage de formation ne peut bénéficier d'un stage de spécialisation qu'après deux années de service effectif pour compter de la date d'effet du reclassement ;
- le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière de retour de stage de formation ne peut bénéficier d'un stage de perfectionnement qu'après trois mois de service effectif pour compter de la date d'effet du reclassement ;

Seuls les stages de formation, débouchant sur un niveau de qualification supérieur et sanctionné par un titre ou diplôme exigé pour une promotion normale dans la hiérarchie des emplois, donnent lieu à un changement d'emploi.

Toutefois, pour les emplois de la catégorie U échelle 1, les stages de formations d'une durée de plus d'une année scolaire ou académique donnent droit, en plus du reclassement, à une rétribution dont les modalités sont précisées par décret pris en Conseil des ministres.

Article 95 :

La position de stage de spécialisation est celle dans laquelle le fonctionnaire de l'établissement public de santé, tout en restant dans son emploi, s'exerce à en approfondir certains aspects particuliers.

Article 96 :

Un stage qui vise à faire acquérir des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice d'un emploi immédiatement supérieur n'est pas un stage de spécialisation, mais un stage de formation.

De même, un stage qui débouche sur un niveau de qualification supérieure à celui du demandeur et est sanctionné par un titre de capacité ou un diplôme exigé pour une promotion normale dans la hiérarchie des emplois n'est pas un stage de spécialisation, mais un stage de formation.

En tout état de cause, un stage accordé comme un stage de spécialisation ne peut pas être transformé en stage de formation en cours ou à l'issue du stage pour faire bénéficier des avantages que procure le stage de formation.

Article 97 :

Sauf disposition réglementaire particulière :

- le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière de retour d'un stage de spécialisation ne peut bénéficier de la même mesure qu'après deux années de service effectif pour compter de la date de sa reprise de service.
- le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière de retour d'un stage de spécialisation ne peut bénéficier d'un stage de perfectionnement qu'après une année de service effectif pour compter de la date de sa reprise de service.

Les stages de spécialisation, quel que soit leur nombre, ne peuvent donner lieu à un changement d'emploi.

Seuls les stages réguliers de spécialisation d'une durée de dix-huit mois au moins sanctionnés par le titre que confère ladite spécialisation ouvrent droit à une bonification d'un échelon.

Un stage de spécialisation ne peut en aucun cas donner lieu à un reclassement.

Article 98 :

La position de stage de perfectionnement est celle dans laquelle le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière actualise ses connaissances ou adapte sa formation technique aux progrès scientifiques et technologiques.

Article 99 :

Un stage qui vise à approfondir certains aspects de l'emploi par le demandeur n'est pas un stage de perfectionnement, mais un stage de spécialisation.

Un stage qui vise à faire acquérir des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice d'un emploi immédiatement supérieur à celui du demandeur n'est ni un stage de perfectionnement, ni un stage de spécialisation, mais un stage de formation.

De même, un stage qui débouche sur un niveau de qualification supérieure à celui du demandeur et est sanctionné par un titre de capacité ou un diplôme exigé pour une promotion normale dans la hiérarchie des emplois n'est ni un stage de perfectionnement, ni un stage de spécialisation, mais un stage de formation.

En tout état de cause, un stage accordé comme un stage de perfectionnement ne peut pas être transformé en stage de spécialisation ou de formation en cours ou à l'issue du stage pour faire bénéficier des avantages que procure le stage de spécialisation ou de formation.

Article 100 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière de retour d'un stage de perfectionnement ne peut bénéficier de la même mesure qu'après neuf mois de service effectif pour compter de la date de sa reprise de service.

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière de retour d'un stage de perfectionnement ne peut bénéficier d'un stage de spécialisation qu'après un an de service effectif pour compter de la date de sa reprise de service.

Le stage de perfectionnement ne donne droit ni à un changement d'emploi, ni à une bonification d'échelon.

Article 101 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière non boursier placé en position de stage de formation, de spécialisation ou de perfectionnement est, dans cette position et pendant toute la durée du stage considéré en activité.

Il continue de bénéficier de l'entièreté du traitement indiciaire et des avantages rattachés à sa catégorie, son échelle et son échelon. Il continue également de bénéficier de son traitement indemnitaire suivant des modalités fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Article 102 :

Les conditions et modalités d'organisation et de déroulement des concours non prévues au présent chapitre sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Section 2 : De la promotion hiérarchique

Article 103 :

Pour l'accès à un emploi hiérarchiquement supérieur ou à une échelle supérieure dans le même emploi, des concours professionnels ou examens professionnels sont ouverts aux fonctionnaires de la fonction publique

hospitalière classés dans les emplois inférieurs ou les échelles inférieures des mêmes emplois, dans les conditions fixées par voie réglementaire.

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière qui bénéficie d'une promotion hiérarchique par concours professionnel ou par examen professionnel est reclassé dans ledit emploi dans les conditions prévues à l'article 24 de la présente loi.

TITRE VI : DES POSITIONS

Article 104 :

Tout fonctionnaire de la fonction publique hospitalière est obligatoirement placé dans une des positions suivantes :

- activité ;
- détachement ;
- disponibilité ;
- sous les drapeaux.

CHAPITRE 1 : DE L'ACTIVITE

Article 105 :

L'activité est la position du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière qui exerce effectivement les fonctions afférentes à son emploi ou toute autre fonction qui lui a été attribuée au sein de l'établissement public de santé.

Dans chaque établissement public de santé, des dispositions sont prises en vue d'assurer la continuité et la permanence du service public.

Article 106 :

Est également considéré comme en position d'activité, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière placé dans l'une des situations suivantes :

- congé annuel ;
- autorisation d'absence ;
- congé de maladie ;

- congé de maternité ;
- congé pour examen ou concours ;
- période de stage.

Le temps passé dans les situations ci-dessus est valable, dans les conditions prévues au présent titre, pour l'avancement d'échelon et entre en ligne de compte dans le minimum d'ancienneté exigé pour prétendre à un avancement de classe ou à un concours professionnel.

Section 1 : Du congé annuel, du congé de maternité, du congé pour examens ou concours et des autorisations d'absence

Article 107 :

Les conditions d'octroi au fonctionnaire de la fonction publique hospitalière du congé annuel, du congé de maternité, du congé pour examen ou concours et des autorisations d'absence, sont celles fixées par les articles 54 à 66 de la présente loi.

Section 2 : Du congé de maladie

Article 108 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière incapable d'exercer son emploi pour cause de maladie doit, sauf cas de force majeure, faire constater immédiatement son état par une autorité médicale agréée et avertir son service. Il doit faire établir et communiquer à son service un certificat médical en bonne et due forme, contenant la période de début et de fin probable de l'incapacité de travail.

Article 109 :

Sous réserve du respect des dispositions de l'article 108 ci-dessus, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière est mis en congé de maladie de courte durée avec maintien de l'intégralité de son traitement par le premier responsable quand l'interruption de travail n'excède pas trois mois.

Article 110 :

Le congé de maladie dit congé de longue durée est accordé par le premier responsable de l'établissement après avis du Conseil national de santé, pour une ou plusieurs périodes consécutives de trois mois au minimum et de six mois au maximum, à concurrence d'un total de cinq ans.

Le renouvellement éventuel des tranches d'un congé de maladie de longue durée est prononcé par décision du premier responsable après avis du Conseil national de santé.

Article 111 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière mis en congé de maladie de longue durée conserve pendant les deux premières années de maladie, l'intégralité de son traitement à l'exception des primes et indemnités qui lui étaient versées.

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

Dans ce cas, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière bénéficie de ses avancements d'échelons et de classe sur la base d'une note de huit sur dix par année considérée.

Article 112 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Dans ce cas, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière bénéficie de ses avancements d'échelons et de classe sur la base d'une note de huit sur dix par année considérée.

Article 113 :

La prise en charge des maladies professionnelles et des accidents de travail se fait conformément à la réglementation relative aux risques professionnels.

Article 114 :

Hormis les cas visés à l'article 112 ci-dessus, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière mis en congé de maladie de longue durée est, à l'expiration de ce congé et après avis du Conseil national de santé soit :

- réintégré dans son service s'il est définitivement guéri ;
- admis à un régime d'invalidité ou de retraite anticipée, s'il est reconnu définitivement inapte pour le fonctionnaire directement recruté par l'établissement public de santé ;
- faire l'objet d'un rapport de l'établissement public de santé à son administration d'origine pour fin de détachement.

Article 115 :

Compte tenu des exigences particulières du traitement ou du contrôle médical auquel doit être soumis le bénéficiaire d'un congé de maladie de longue durée, le lieu de jouissance dudit congé est fixé sur avis du Conseil national de santé.

Article 116 :

Les conditions et modalités d'évacuation sanitaire du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière hors du Burkina Faso sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Article 117 :

Le bénéficiaire d'un congé de maladie doit cesser tout travail rémunéré, sauf les activités éventuellement ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation.

Il est tenu, éventuellement, de signaler ses changements de résidence successifs à l'établissement public de santé dont il dépend.

Les autorités administratives compétentes et les corps de contrôle de l'Etat s'assurent que le bénéficiaire du congé n'exerce effectivement aucune activité interdite par le premier alinéa du présent article.

En cas de violation de cette interdiction, l'intéressé, sur initiative du responsable des ressources humaines de l'établissement public de santé dont il relève, est traduit devant le conseil de discipline et poursuivi pour le remboursement des traitements perçus par lui au cours de la période concernée.

Article 118 :

Hormis le cas des maladies mentales, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière qui refuse de se soumettre à l'examen du Conseil national de santé ou qui néglige l'accomplissement de cette formalité, soit pour l'octroi ou la prolongation d'un congé de maladie de courte durée, soit pour la transformation d'un congé de maladie de courte durée en congé de maladie de longue durée, soit pour la reconnaissance de son aptitude à reprendre le service à l'issue d'une période régulière de congé, encourt des sanctions disciplinaires.

Article 119 :

Tout fonctionnaire de la fonction publique hospitalière qui a bénéficié d'un congé de maladie doit, après sa reprise de service, se soumettre aux visites ou examens de contrôle que le Conseil national de santé ou le médecin traitant peut éventuellement prescrire.

En cas de refus de se soumettre aux visites ou examens médicaux, toute rechute entraîne la perte du bénéfice de la rémunération à l'exception des allocations familiales.

Section 3 : De l'inaptitude physique du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière

Article 120 :

Sous réserve des dispositions législatives dérogatoires, la nomination d'un fonctionnaire de la fonction publique hospitalière à un emploi autre que celui pour lequel il a été recruté est interdite.

Toutefois et nonobstant les dispositions de l'article 170 de la présente loi, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière reconnu inapte à assurer son emploi initial peut être nommé dans un autre emploi, catégorie pour catégorie, échelle pour échelle, classe pour classe et échelon pour échelon.

L'aptitude à assurer le nouvel emploi et l'inaptitude à exercer l'ancien emploi sont constatées par le Conseil national de santé.

Section 4 : De la période de stage

Article 121 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière bénéficiaire d'un stage de formation, de spécialisation ou de perfectionnement est, dans cette situation et pendant toute la durée du stage, considéré comme étant en activité dans son administration ou service d'origine.

Il n'est pas remplacé dans son emploi par un recrutement nouveau.

CHAPITRE 2 : DU DETACHEMENT

Article 122 :

Le détachement est la position du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière qui, placé hors de son administration d'origine, continue de bénéficier dans son emploi d'origine, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le fonctionnaire de l'établissement public de santé détaché est soumis à l'ensemble des règles régissant la fonction qu'il exerce par le fait de son détachement.

Article 123 :

Le détachement d'un fonctionnaire de la fonction publique hospitalière ne peut avoir lieu que dans les cas suivants :

- détachement pour exercer une fonction publique ou un mandat public, lorsque la fonction ou le mandat comporte des obligations incompatibles avec l'exercice normal de l'emploi ;
- détachement auprès des organismes internationaux ;
- détachement pour exercer un mandat syndical ou ordinal.

Article 124 :

Le détachement est prononcé par décision du premier responsable de l'établissement public de santé :

- sur demande du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière intéressé après avis favorable de l'organisme de détachement ;

- d'office pour le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière nommé pour exercer une fonction publique ou un mandat public.

Hormis le cas du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière détaché pour exercer une fonction publique ou un mandat public, aucun fonctionnaire de la fonction publique hospitalière ne peut être détaché s'il ne compte au moins deux années d'ancienneté de service.

Article 125 :

Le détachement du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière ne peut excéder cinq ans. Il est renouvelable.

Article 126 :

La réintégration du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière dans son administration d'origine est de droit lorsqu'elle est demandée dans les délais requis.

Article 127 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière 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 doit être traduite conformément à la cotation en vigueur dans l'établissement public de santé.

En cas de sanction disciplinaire subie par le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière en position de détachement, l'organisme de détachement est tenu d'en informer l'administration d'origine par l'envoi d'une ampliation de l'acte.

Au cas où la sanction disciplinaire entraîne l'exclusion définitive des fonctions, l'organisme de détachement transmet le dossier de l'affaire au premier responsable de l'établissement public de santé d'origine pour décision à prendre conformément aux dispositions de la présente loi.

Article 128 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière détaché est rémunéré par l'organisme de détachement.

La rémunération doit être au moins équivalente à celle perçue dans son établissement d'origine.

Article 129 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière détaché supporte sur le traitement d'activité afférent à sa classe et à son échelon dans son emploi d'origine, la retenue prévue par la réglementation du régime de pension qui lui est applicable.

Le détachement prend fin au plus tard lorsque le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière détaché a atteint la limite d'âge de l'emploi de son établissement d'origine.

Article 130 :

Le détachement peut prendre fin à tout moment, par décision du premier responsable de l'établissement public de santé d'origine à la demande de l'organisme de détachement ou du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière lui-même.

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière en fin de détachement peut, à sa demande, bénéficier d'une disponibilité ou d'une retraite anticipée.

CHAPITRE 3 : DE LA DISPONIBILITE

Article 131 :

La disponibilité est la position du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière qui, placé hors de son établissement d'origine, cesse de bénéficier dans cette position, des droits à l'avancement et à la retraite.

Elle est accordée par décision du premier responsable de l'établissement et à la demande de l'intéressé.

La mise en disponibilité ne peut être accordée que pour les motifs suivants :

- accident ou maladie grave du conjoint ou d'un enfant ;

- élever un enfant de moins de cinq ans ;
- mandat syndical ou ordinal ;
- convenances personnelles ;
- suivre son conjoint.

Article 132 :

La disponibilité pour accident ou maladie grave dûment constatée du conjoint ou d'un enfant ne peut excéder deux ans. Elle est renouvelable.

Article 133 :

La disponibilité accordée au fonctionnaire de la fonction publique hospitalière pour élever un enfant de moins de cinq ans ne peut excéder deux ans. Elle est renouvelable jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de cinq ans.

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière en disponibilité en application des dispositions de l'alinéa ci-dessus perçoit la totalité des allocations à caractère familial. Il en est de même lorsque la disponibilité est accordée pour maladie grave d'un enfant.

Article 134 :

Tout fonctionnaire de la fonction publique hospitalière élu pour l'exercice d'un mandat syndical ou ordinal peut demander une disponibilité pour la durée de son mandat.

Dans un délai de deux mois avant l'expiration de la disponibilité, il doit faire connaître à son administration s'il en sollicite ou non le renouvellement.

Article 135 :

La disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder deux ans, mais elle est renouvelable une seule fois pour la même durée dans la carrière du fonctionnaire de l'établissement public de santé.

Article 136 :

La disponibilité est accordée au fonctionnaire de la fonction publique hospitalière pour suivre son conjoint astreint à établir sa résidence habituelle en un lieu différent de celui du service dudit fonctionnaire, pour une durée de deux

ans renouvelable. La disponibilité prend fin avec le retour du conjoint au lieu de sa résidence d'origine ou à la demande du fonctionnaire.

Article 137 :

Dans le cas visé à l'article 135 ci-dessus, la disponibilité est subordonnée à l'avis favorable du premier responsable de l'établissement. Dans les autres cas, elle est de droit.

CHAPITRE 5 : DE LA POSITION SOUS LES DRAPEAUX

Article 138 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière est placé dans la position dite sous les drapeaux s'il est :

- incorporé dans une formation militaire pour y accomplir son service national ;
- appelé à accomplir une période d'instruction militaire ;
- rappelé ou maintenu sous les drapeaux.

Dans cette position, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière continue de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Article 139 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière accomplissant son service national, rappelé ou maintenu sous les drapeaux, perd son traitement d'activité et ne perçoit que la solde militaire.

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière accomplissant une période d'instruction militaire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.

Article 140 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière mobilisé pour la défense du territoire national est géré conformément aux textes régissant l'armée nationale en temps de mobilisation générale.

Article 141 :

Hormis les droits qui lui sont reconnus aux articles 138, alinéa 2 et 139 ci-dessus, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière placé sous les drapeaux ne peut prétendre aux autres avantages prévus par la présente loi.

TITRE VII : DU REGIME DISCIPLINAIRE ET DES RECOMPENSES

CHAPITRE 1 : DU REGIME DISCIPLINAIRE

Article 142 :

Tout manquement aux obligations professionnelles, toute atteinte à la discipline, toute faute ou irrégularité commise par un fonctionnaire de la fonction publique hospitalière en raison, à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions constitue une faute professionnelle et expose son auteur à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, de poursuites pénales.

Article 143 :

Les fautes professionnelles sont définies par les présentes dispositions.

Article 144 :

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

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

Article 145 :

Sont considérées, notamment, comme fautes de premier degré :

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

- le fait de fumer pendant les heures officielles de travail dans les lieux de service ;
- le fait de consommer des boissons alcoolisées pendant les heures officielles de travail dans les lieux de service ;
- le fait de mener des activités commerciales non autorisées à l'article 39 de la présente loi.

Article 146 :

Sont considérées, notamment, comme fautes professionnelles de deuxième degré, les actes par lesquels le fonctionnaire de l'établissement public de santé :

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

Article 147 :

Sont considérées, notamment, comme fautes professionnelles de troisième degré ou d'une extrême gravité, le fait pour le fonctionnaire de l'établissement public de santé :

- de bénéficier d'avantages, de quelque nature que ce soit, de la part d'une personne physique ou morale, en contrepartie d'un service rendu, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, à l'exception de l'hospitalité conventionnelle et des cadeaux mineurs d'une valeur inférieure à un seuil fixé par décret pris en Conseil des ministres ;

- de vendre illégalement des produits pharmaceutiques et/ou des consommables médicaux dans ou en dehors des lieux de service ;
- de commettre des actes de violence physique sur toute personne sur le lieu de travail sauf en cas de légitime défense ;
- de causer, intentionnellement, des dégâts matériels graves aux équipements et au patrimoine immobilier de l'établissement public de santé, susceptibles d'entraver le bon fonctionnement du service ;
- de s'adonner à des fraudes aux concours et examens ;
- de contribuer à la fuite de sujets aux concours et examens ;
- de consommer ou d'utiliser illégalement des stupéfiants durant les heures officielles de service ;
- de détruire des documents administratifs en vue de perturber le bon fonctionnement du service ;
- de dissimuler ou substituer des documents susceptibles d'être utilisés dans le cadre d'une procédure ;
- d'entretenir une intelligence avec une personne extérieure à l'établissement ou de l'aider à entreprendre des actions au préjudice du bon fonctionnement de l'établissement ou des deniers publics ;
- de falsifier les titres, diplômes ou tout autre document ayant permis son recrutement ou sa promotion ;
- de commettre une négligence grave ayant entraîné le décès d'un collègue ou d'un usager ;
- de pratiquer l'interruption volontaire de grossesse, sauf en cas de prescription médicale conformément à la législation en vigueur ;
- de contrevenir aux dispositions de l'article 45, alinéa 2 de la présente loi.

Article 148 :

La détermination de la sanction disciplinaire applicable au fonctionnaire de la fonction publique hospitalière est fonction notamment du degré de gravité de la faute, des circonstances dans lesquelles elle a été commise, de la responsabilité

du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière concerné, des conséquences de la faute sur le fonctionnement du service, du préjudice causé au service ou aux usagers du service public.

Article 149 :

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

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

Ces sanctions disciplinaires sont classées par degré.

Article 150 :

L'avertissement et l'exclusion temporaire des fonctions de trente jours au maximum sont des sanctions disciplinaires de premier degré. A ce titre, elles sont prononcées par les supérieurs hiérarchiques immédiats sans consultation du conseil de discipline dans le respect des dispositions de l'article 48, alinéa 2 de la présente loi et après avis d'une organisation syndicale désignée par l'agent mis en cause.

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

Article 151 :

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

Le retard d'avancement, l'abaissement d'échelon et la révocation sont prononcés par le premier responsable de l'établissement après avis du conseil de discipline.

Article 152 :

La révocation pour faute de troisième degré ou d'une extrême gravité est prononcée par le premier responsable de l'établissement sur autorisation du Conseil d'administration, sans consultation du conseil de discipline.

Article 153 :

En cas de faute grave commise par un fonctionnaire de la fonction publique hospitalière, celui-ci est immédiatement suspendu par le premier responsable de l'établissement.

Le conseil de discipline est saisi de l'affaire sans délai et doit se prononcer dans un délai maximum d'un mois.

Le conseil de discipline peut statuer par défaut si le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière en cause refuse de déférer à ses convocations.

Article 154 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière traduit devant le conseil de discipline jouit du droit de se défendre lui-même ou de se faire assister d'un défenseur de son choix.

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

Article 155 :

En cas de poursuites judiciaires pénales engagées contre un fonctionnaire de la fonction publique hospitalière, celui-ci est obligatoirement suspendu de ses fonctions pour compter de la date d'engagement des poursuites mentionnées sur l'avis de poursuites judiciaires jusqu'à l'intervention de la décision définitive et au vu d'un avis de décision judiciaire définitive.

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière ne fait pas l'objet de suspension lorsqu'il est poursuivi pour contravention de simple police ou pour délit d'imprudance, hormis le cas de délit de fuite concomitant ou de conduite en état d'ivresse.

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

Article 156 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière suspendu pour poursuites judiciaires continue de percevoir la moitié de son traitement et la totalité des suppléments pour charges familiales.

Toutefois, en cas de poursuites judiciaires pour détournement de deniers publics, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière suspendu ne perçoit que les suppléments pour charges familiales.

Article 157 :

En cas d'acquiescement, de relaxe, de non-lieu ou de condamnation à une peine n'entraînant pas l'exclusion définitive du fonctionnaire de l'établissement public de santé, l'établissement peut, s'il le juge nécessaire, reprendre la procédure disciplinaire suspendue.

Toutefois, en cas de relaxe ou d'acquiescement pour inexactitude matérielle des faits ou pour faits non constitués, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière concerné est réplacé en activité avec versement d'une somme équivalant aux retenues opérées sur son traitement et reconstitution éventuelle de sa carrière administrative.

Si l'établissement décide de ne pas reprendre la procédure disciplinaire, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière concerné est réplacé en activité avec versement d'une somme équivalant aux retenues opérées sur son traitement et reconstitution éventuelle de sa carrière administrative.

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

Article 158 :

Lorsque le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière est suspendu conformément aux dispositions de l'article 155 ci-dessus, il conserve pendant la

période de suspension la moitié de son traitement et la totalité des suppléments pour charges familiales.

La situation du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière suspendu en vue de comparaitre devant un conseil de discipline pour faute professionnelle doit être définitivement réglée dans un délai de deux mois, à compter du jour où la décision de suspension a pris effet.

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

Article 159 :

En cas de faute d'une extrême gravité, et sous réserve du respect des dispositions de l'article 48, alinéa 2 de la présente loi, le Conseil d'administration doit être saisi de l'affaire par le premier responsable de l'établissement et statuer sans consulter le conseil de discipline.

La révocation est matérialisée par une décision du premier responsable de l'établissement et prend effet pour compter de la date de délibération du Conseil d'administration.

Article 160 :

Les décisions de sanctions sont versées au dossier individuel du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière ainsi que, le cas échéant, les avis ou recommandations du conseil de discipline et tout document en annexe.

Article 161 :

En cas de sanctions disciplinaires subies par le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière en détachement, l'organisme de détachement est tenu d'en informer l'établissement public de santé d'origine de l'agent par l'envoi d'une ampliation de l'acte.

Au cas où la sanction disciplinaire entraîne l'exclusion définitive des fonctions, l'organisme de détachement transmet le dossier de l'affaire au premier responsable de l'établissement public de santé d'origine du fonctionnaire pour statuer conformément aux dispositions de la présente loi.

CHAPITRE 2 : DES RECOMPENSES

Article 162 :

Il peut être adressé ou décerné au fonctionnaire de la fonction publique hospitalière les récompenses suivantes :

- la lettre de félicitations et d'encouragement ;
- le témoignage de satisfaction avec publication au Journal officiel ;
- la décoration pour fait de service public.

D'autres récompenses peuvent être prévues par voie réglementaire.

Article 163 :

La lettre de félicitations et d'encouragement, le témoignage de satisfaction ou la décoration sont adressés ou décernés au fonctionnaire de la fonction publique hospitalière qui, dans l'exercice de ses fonctions, s'est particulièrement distingué par son dévouement et son engagement professionnels, sa contribution à l'accroissement du rendement du service.

Article 164 :

La lettre de félicitations et d'encouragement est adressée au fonctionnaire de la fonction publique hospitalière par le premier responsable de l'établissement sur proposition des supérieurs hiérarchiques.

Article 165 :

Le témoignage de satisfaction est adressé au fonctionnaire de la fonction publique hospitalière par le premier responsable de l'établissement sur proposition des supérieurs hiérarchiques. Il est publié par voie de presse et dans le Journal officiel.

Article 166 :

La décoration pour fait de service public fait l'objet d'un décret du chef de l'Etat, sur proposition du ministre en charge de la santé après avis du Comité technique paritaire du ministère de la santé.

La décoration pour fait de service public donne droit à une bonification d'un échelon dans la limite des échelons disponibles.

Article 167 :

Les conditions et les modalités d'octroi des récompenses sont précisées par voie réglementaire.

TITRE VIII : DE LA CESSATION DEFINITIVE DES FONCTIONS

Article 168 :

La cessation définitive des fonctions résulte :

- de l'admission à la retraite ;
- de la démission ;
- du licenciement ;
- de la révocation ;
- du décès.

CHAPITRE 1 : DE L'ADMISSION A LA RETRAITE

Article 169 :

L'admission à la retraite du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière intervient d'office à l'initiative de l'établissement public de santé ou à la demande du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière.

Article 170 :

La mise à la retraite d'office est prononcée :

- soit à la suite de la limite d'âge ;
- soit pour inaptitude physique dans les conditions prévues par l'article 114 de la présente loi.

Article 171 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière atteint par la limite d'âge de son emploi est admis à la retraite par décision du premier responsable de l'établissement public de santé.

Le régime des limites d'âge des fonctionnaires de l'établissement public de santé est fixé par décret pris en Conseil des ministres.

L'âge du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière est calculé d'après la pièce d'état civil qu'il a produite au moment de son recrutement.

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière admis à la retraite ne peut faire l'objet de réquisition.

Article 172 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière admis à la retraite pour atteinte de la limite d'âge de son emploi, a droit au salaire du mois de départ et à une indemnité de départ à la retraite dont les conditions et modalités d'octroi sont précisées par décret pris en Conseil des ministres.

Article 173 :

Tout fonctionnaire de la fonction publique hospitalière qui compte au moins quinze années de services effectifs peut demander son admission à la retraite avant d'avoir atteint la limite d'âge de la retraite. Dans ce cas, il bénéficie d'une pension dans les conditions fixées par le régime de pension qui lui est applicable.

Cette admission à la retraite est subordonnée aux intérêts du service que l'établissement apprécie souverainement.

CHAPITRE 2 : DE LA DEMISSION

Article 174 :

La démission est la cessation définitive des fonctions qui résulte d'une demande expresse du fonctionnaire de l'établissement public de santé.

Tout fonctionnaire de la fonction publique hospitalière désireux de démissionner de son emploi doit, dans un délai de deux mois avant la date présumée de départ, adresser une demande écrite au premier responsable de l'établissement, exprimant sa volonté sans équivoque de quitter définitivement son emploi.

Le premier responsable de l'établissement doit faire connaître dans un délai d'un mois, l'acceptation ou le refus de la démission. L'acceptation de la demande est sanctionnée par une décision du premier responsable fixant la date de prise

d'effet de la démission qui devient irrévocable à partir de sa notification à l'intéressé.

Passé le délai indiqué à l'alinéa 3 ci-dessus, le silence vaut acceptation.

Article 175 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière démissionnaire qui cesse service malgré le refus motivé de l'autorité compétente, avant l'acceptation expresse de sa démission ou avant la date fixée par l'autorité compétente, est licencié pour abandon de poste.

Article 176 :

L'acceptation de la démission ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'exercice de l'action disciplinaire en raison des faits qui n'auraient été révélés à l'établissement qu'après cette acceptation.

CHAPITRE 3 : DE LA REVOCATION ET DU LICENCIEMENT

Article 177 :

La révocation est la cessation définitive des fonctions qui résulte de la sanction d'une faute professionnelle ; elle est prononcée par décision du premier responsable de l'établissement suivant la procédure disciplinaire définie par la présente loi.

Article 178 :

Le licenciement est la cessation définitive des fonctions, prononcé par décision du premier responsable de l'établissement à l'encontre du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière pour l'un des motifs ci-après :

- insuffisance professionnelle ;
- refus de rejoindre le poste assigné ;
- abandon de poste ;
- perte ou déchéance de la nationalité burkinabè ;
- perte des droits civiques ;

- condamnation à une peine d'emprisonnement ferme d'au moins trois mois ou avec sursis d'au moins dix-huit mois, à l'exclusion des infractions non intentionnelles ;
- inaptitude physique ou mentale dûment constatée par le Conseil national de santé.

Article 179 :

Le licenciement pour perte ou déchéance de la nationalité burkinabè ou pour perte des droits civiques entraîne la suppression du droit à pension.

Dans ce cas, les retenues pour pension sont remboursées.

Article 180 :

Le licenciement pour abandon de poste ou pour refus de rejoindre le poste assigné est subordonné à la procédure de mise en demeure et les modalités de mise en œuvre sont fixées par voie réglementaire.

Article 181 :

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

Dans ce cas, le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière perd son droit à la pension, mais bénéficie du remboursement de ses retenues pour pension.

Article 182 :

Le fonctionnaire de la fonction publique hospitalière ayant fait l'objet d'un licenciement ou d'une révocation ne peut prétendre à un nouveau recrutement dans le même établissement.

CHAPITRE 4 : DU DECES

Article 183 :

En cas de décès du fonctionnaire de l'établissement public de santé, l'établissement prend en charge les frais de transport du corps et d'inhumation.

Un décret pris en Conseil des ministres précise les modalités de cette prise en charge.

Article 184 :

Les ayants droit du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière décédé bénéficient :

- du traitement du mois de décès du fonctionnaire de l'établissement public de santé ;
- du capital décès du fonctionnaire de l'établissement public de santé ;
- de la pension de survivant éventuellement ou, le cas échéant, du remboursement des retenues pour pension effectuées.

Article 185 :

Le traitement du fonctionnaire de la fonction publique hospitalière décédé est acquis jusqu'au dernier jour du mois de décès à ses héritiers ou ayants droit, après déduction, le cas échéant, de toutes les retenues dont le traitement peut être passible.

Article 186 :

Le capital décès est versé aux ayants droit de tout fonctionnaire de la fonction publique hospitalière décédé, se trouvant au moment du décès :

- en activité ;
- en détachement au cas où les règles statutaires de l'organisme de détachement ne le prévoient pas ;
- en disponibilité ;
- sous les drapeaux.

Article 187 :

Le montant du capital décès, ses conditions de paiement et modalités de répartition entre les ayants droit sont fixés par décret pris en Conseil des ministres.

Le montant du capital décès est exempt de toute taxe et de tout impôt.

Article 188 :

En cas de décès consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les ayants droit bénéficient, en plus du capital décès, d'une rente de survivants, dans les conditions fixées par le régime de prévention et de réparation des risques professionnels.

TITRE IX : DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

CHAPITRE 1 : DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 189 :

Les agents contractuels des établissements publics de santé en activité, en détachement, en suspension de contrat à la date d'entrée en vigueur de la présente loi sont, sur la base de leur dernière situation administrative éventuellement régularisée conformément à la loi n°033/2008/AN du 22 mai 2008 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des établissements publics de l'Etat, reversés dans les catégories et échelles prévues à l'annexe 2 suivant l'échelonnement indiciaire prévu à l'article 18 de la présente loi. Le reversement s'effectue à un niveau de traitement égal ou immédiatement supérieur au salaire précédemment atteint prenant en compte l'application des primes d'ancienneté, avec conservation de l'ancienneté acquise.

L'ancienneté conservée après le reversement est prise en compte pour le prochain avancement d'échelon.

Le fonctionnaire ayant atteint le dernier échelon est reversé sans conservation d'ancienneté.

Article 190 :

Les tableaux de reversement sont adoptés par décret pris en Conseil des ministres.

Article 191 :

Pour les renouvellements éventuels des positions administratives accordées conformément aux dispositions de la loi n°033-2008/AN du 22 mai 2008 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des établissements publics de l'Etat, il est fait application des dispositions de la présente loi.

Article 192 :

La sanction disciplinaire prise en application de la loi n°033-2008/AN du 22 mai 2008 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des établissements publics de l'Etat reste en vigueur même si elle n'est pas prévue par la présente loi.

Article 193 :

Les établissements publics de santé disposent d'un délai d'un an pour compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi pour adopter les textes prévus par ses dispositions.

Les dispositions réglementaires applicables à la date d'entrée en vigueur de la présente loi continuent de produire plein effet jusqu'à la date de prise d'effet des textes réglementaires prévus par la présente loi.

Article 194 :

Le reversement de l'agent contractuel de l'établissement public de santé régulièrement en suspension de contrat est constaté, du point de vue administratif, à la date d'entrée en vigueur de la présente loi et, du point de vue de la solde, pour compter de la fin de la suspension de contrat.

Le temps passé en position de suspension de contrat n'est pas pris en compte comme ancienneté de service.

Article 195 :

L'agent contractuel de l'établissement public de santé, en position de stage qui achève sa formation professionnelle après l'entrée en vigueur de la présente loi, est reclassé conformément aux dispositions de ladite loi.

Article 196 :

L'agent contractuel burkinabè non permanent et l'agent contractuel de nationalité étrangère en activité ou en suspension de contrat à la date d'entrée en vigueur de la présente loi conservent leur statut d'agents contractuels et sont régis par les dispositions de la loi n°033-2008/AN du 22 mai 2008 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des établissements publics de l'Etat.

CHAPITRE 2 : DES DISPOSITIONS FINALES

Article 197 :

La présente loi abroge toutes dispositions antérieures contraires.

Article 198 :

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Ainsi fait et délibéré en séance publique
à Ouagadougou, le 19 décembre 2017

Pour le Président de l'Assemblée
nationale, le Troisième Vice-président


Juliette BONKOUNGOU/YAMEOGO

Le Secrétaire de séance


Sangouan Léonce SANON

ANNEXE 1 : Grille de classification de la catégorie U

CATEGORIE	Echelle	Conditions de classification
U	1	Emplois de fonctionnaires de l'établissement public de santé pour lesquels le niveau de recrutement est celui du Doctorat plus un diplôme de spécialisation. Emplois de fonctionnaires de l'établissement public de santé pour lesquels le niveau de recrutement est celui du Baccalauréat plus neuf années de formation professionnelles cumulées.
	2	Emplois de fonctionnaires de l'établissement public de santé pour lesquels le niveau de recrutement est celui du Doctorat ou du baccalauréat plus sept années de formation professionnelle cumulées.

ANNEXE 2 : Grille de classification des catégories N, M, S, F et G

Catégorie	Echelle	Conditions de classification
N	1	Emplois de fonctionnaires de l'établissement public de santé pour lesquels le niveau de recrutement est celui du Diplôme d'Etudes Approfondies (DEA), du Master II, du Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS), ou des diplômes professionnels reconnus équivalents.
	2	Emplois de fonctionnaires de l'établissement public de santé pour lesquels le niveau de recrutement est celui de la Maîtrise de l'enseignement supérieur ou des diplômes professionnels reconnus équivalents.
	3	Emplois de fonctionnaires de l'établissement public de santé pour lesquels le niveau de recrutement est celui de la Licence de l'enseignement supérieur ou des diplômes professionnels reconnus équivalents.
M	1	Emplois de fonctionnaires de l'établissement public de santé pour lesquels le niveau de recrutement est celui du DEUG II, du DUT, du BTS ou des diplômes professionnels reconnus équivalents.
	2	Emplois de fonctionnaires de l'établissement public de santé pour lesquels le niveau de recrutement est celui du Baccalauréat Technique, du Brevet de Technicien ou des diplômes professionnels reconnus équivalents.
	3	Emplois de fonctionnaires de l'établissement public de santé pour lesquels le niveau de recrutement est celui du Baccalauréat de l'enseignement secondaire, du BEP ou des diplômes professionnels reconnus équivalents.

S	1	Emplois de fonctionnaires de l'établissement public de santé pour lesquels le niveau de recrutement est celui du BEPC plus un diplôme professionnel exigeant deux années de formation ou tout autre titre ou diplôme reconnu équivalent.
	2	Emplois de fonctionnaires de l'établissement public de santé pour lesquels le niveau de recrutement est celui du CAP d'Etat, du BEPC plus un diplôme professionnel exigeant une année de formation, ou tout autre titre ou diplôme reconnu équivalent.
	3	Emplois de fonctionnaires de l'établissement public de santé pour lesquels le niveau de recrutement est celui du BEPC ou tout autre titre ou diplôme reconnu équivalent.
F	1	Emplois de fonctionnaires de l'établissement public de santé pour lesquels le niveau de recrutement est celui du CEPE et d'un diplôme professionnel exigeant deux années de formation ou tout autre titre ou diplôme reconnu équivalent.
	2	Emplois de fonctionnaires de l'établissement public de santé pour lesquels le niveau de recrutement est celui du CEPE plus un diplôme professionnel exigeant une année de formation ou tout autre titre ou diplôme reconnu équivalent.
	3	Emplois de fonctionnaires de l'établissement public de santé pour lesquels le niveau de recrutement est celui du CEPE ou tout autre titre ou diplôme reconnu équivalent.
G	1	Manœuvre, ouvrier ou employé qualifié exécutant des tâches nécessitant une formation et comportant des responsabilités.
	2	Manœuvre, ouvrier ou employé exécutant des tâches nécessitant une spécialisation acquise en moins de six mois.
	3	Manœuvre, ouvrier sans qualification professionnelle.

ANNEXE 3 : Tableau d'équivalence entre la classification catégorielle des agents des établissements publics de l'Etat et celle des fonctionnaires des établissements publics de santé.

Classification catégorielle des établissements publics de l'Etat (ancienne situation)	Classification catégorielle des établissements publics de santé (nouvelle situation)
6P	U1
1A (Emplois dont le niveau de recrutement est celui du Doctorat ou du baccalauréat plus sept années de formation professionnelle cumulées.)	U2
1A (Emplois dont le niveau de recrutement est celui du Diplôme d'Etudes Approfondies (DEA), du Master II, du Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées (DESS), ou des diplômes professionnels reconnus équivalents.)	N1
1B	N2
1C	N3
2A	M1
2B	M2
2C	M3
3A	S1
3B	S2
3C	S3
4A	F1
4B	F2
4C	F3
5A	G1
5B	G2