

## **VI- CONVENTION COLLECTIVE SECTORIELLE DU COMMERCE DU BURKINA FASO DU 1<sup>ER</sup> FEVRIER 1982**

Les sociétés et maisons de commerce d'une part ;  
Les organisations syndicales des travailleurs représentées au sein des sociétés et maisons de commerce d'autre part ;  
Confirment leur adhésion à la convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974 et conviennent en outre de ce qui suit en application de l'article 72 de ladite convention.

### **DISPOSITIONS GENERALES**

**Art. 1<sup>er</sup>.** Objet et champ d'application de la convention. La présente convention règle les rapports de travail entre les employeurs des sociétés et établissements dont les activités principales relèvent de la branche « commerce » et les travailleurs employés par ces dits établissements sans distinction de sexe, d'origine ni de statut.

Sont notamment compris dans ces activités :

- les magasins de commerce et établissements à caractère commercial ;
- les concessionnaires automobiles et matériels divers.
- des annexes, partie intégrante à la présente convention contiennent les clauses particulières aux différentes catégories de travailleurs :
- ouvriers et employés ;
- Agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- Cadres et assimilés.
- Au sens de la présente convention, le terme « travailleur » est celui défini par l'article 1<sup>er</sup> du code du travail.

**Art. 2.** Prise d'effet. Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'arrêté 713 FPT/DTLS du 3 septembre 1974, la présente convention prendra effet à partir du jour qui suit son dépôt au secrétariat du tribunal du travail de Ouagadougou.

**Art. 3.** Durée – dénonciation et révision de la convention. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée en tout ou partie, à toute époque par l'une des parties moyennant un préavis de 3 mois signifié à l'autre partie contractante par lettre recommandée dont copie sera adressée à l'autorité administrative compétente.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation partielle ou total devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points mis en cause afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas un mois après réception de la lettre recommandée.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Les parties signataires s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève ni au lock-out pendant le préavis de dénonciation ou de révision.

Les demandes de révision de salaires ne sont pas soumises aux prescriptions ci-dessus relatives au préavis.

**Art. 4. Avantages acquis.** La présente convention ne peut en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'établissement de dispositions collectives.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet.

**Art. 5. Adhésions ultérieures.** Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout employeur ou toute organisation d'employeurs, ou tout groupement d'employeurs relevant des activités professionnelles de la branche « commerce » peut adhérer à la présente convention, en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au secrétariat du tribunal du travail de Ouagadougou.

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification au secrétariat dudit tribunal.

Si le caractère représentatif au sens du code du travail est reconnu sur le plan national à l'organisation adhérant après coup, cette dernière jouira des mêmes droits que les organisations signataires. Si elle ne possède pas ce caractère représentatif sur le plan national, elle ne pourra que procéder au retrait de son adhésion.

Dans ce dernier cas, les organisations signataires ne seront pas tenues de faire une place à l'organisation adhérente dans les organisations ou commissions paritaires prévues par la présente convention.

Toute organisation adhérente dans les organisations ou commissions paritaires prévues par la présente convention.

Toute organisation syndicale, signataire de la présente convention, qui fusionnera avec une autre organisation syndicale, conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la convention, à la double condition qu'elle ait notifié cette fusion aux parties contractantes et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche « commerce ».

Le même droit est reconnu sous les mêmes conditions aux organisations nées de la scission d'une organisation signataire.

**Art. 6. Classement des travailleurs.** Les différentes catégories dans lesquelles les travailleurs sont classés sont déterminées par les classifications professionnelles figurant en annexe à la présente convention.

Le classement d'un travailleur est fonction de l'emploi qu'il occupe au sein de l'Entreprise.

**Art. 7. Mutation – Affectations.** Tout travailleur peut être muté d'une localité à une autre pour nécessité de service.

Lorsque l'employeur ne met pas un logement à la disposition du travailleur muté hors de sa résidence habituelle (lieu d'embauche), ce dernier bénéficiera d'une indemnité couvrant les frais supplémentaires de logement occasionnés par la mutation, si ces frais sont dûment justifiés.

Les frais de transports du travailleur muté, de sa famille (ses conjoints et descendants habituellement à charge) ainsi que leurs bagages sont entièrement à la charge de l'employeur dans la limite raisonnable d'un déménagement. Ce dernier choisira le moyen de transport approprié.

En outre, une prime d'installation sera allouée au travailleur pour tenir compte des contraintes inhérentes à la mutation. Son montant sera égal à un mois de salaire de base de sa catégorie.

**Art. 8. Formation.** L'employeur prend en charge les frais d'inscription aux cours de formation ou de perfectionnement du personnel toutes catégories désireux de se spécialiser dans leur branche professionnelle. Il se réserve toutefois le droit de rejeter toute demande d'inscription à des cours ne revêtant aucun intérêt professionnel pour l'entreprise, ou ne présentant pas toutes les garanties de qualité d'enseignement, ou constituant, une charge excessive pour l'entreprise. L'agent inscrit à des cours s'engagera par écrit à suivre régulièrement l'enseignement dispensé et à rendre compte de ses résultats scolaires. Au terme de deux candidatures infructueuses, toute participation de l'entreprise à la formation de cet agent sera définitivement supprimée.

Les bénéficiaires s'emploieront à ce que ces absences ne soient pas préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Lorsque, à la demande de l'employeur, un agent sera amené à effectuer un stage ou à suivre des cours de perfectionnement à l'extérieur du territoire national, il bénéficiera :

1° de son salaire habituel ;

2° d'une indemnité de stage fixée en fonction des contraintes imposées par le contexte.

**Art. 9. Mise en disponibilité pour formation syndicale.** Le travailleur peut bénéficier d'une mise en disponibilité sans aucune rémunération sur la demande exclusive d'une organisation syndicale représentative sur le plan national en vue d'une formation syndicale.

Les parties contractantes s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du travail.

La mise en disponibilité suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas et n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

Dans tous les cas, sauf accord écrit de l'employeur, la mise en disponibilité ne peut excéder une période d'un an renouvelable une fois et sa durée est fixée d'avance.

Lorsque le travailleur désire reprendre son travail à l'issue d'une période de mise en disponibilité, il devra en informer son employeur par écrit.

Celui-ci devra procéder à sa réintégration au poste initial ou à tout autre poste équivalent pour raison de service. Un mois après l'expiration de la période de disponibilité, le travailleur qui n'aura pas réintégré la société sera considéré comme démissionnaire.

**Art. 10. Déplacement.** Les frais de déplacement seront alloués au personnel en service commandé en fonction des destinations, c'est-à-dire, selon les deux rubriques ci-dessous :

1° à l'intérieur du territoire national ;

2° à l'extérieur du territoire national.

Les taux d'indemnisation du personnel en déplacement seront fixés pour chaque catégorie dans les différentes annexes.

**Art. 11.** Prêts au personnel. Pour permettre au personnel de faire face à certaines dépenses de caractère exceptionnel, l'employeur pourra consentir des prêts limités tant sur le plan du montant que sur celui de la durée de remboursement.

**Art. 12.** Indemnités. Des indemnités seront allouées exclusivement aux agents qui assument des responsabilités de caisse et de gestion d'entrepôts.

Ces indemnités seront définies dans les annexes à la présente convention.

**Art. 13.** Indemnités de transport. Une indemnité de transport est attribuée au personnel dont le transport n'est pas assuré par l'entreprise. Son montant est fixé à 2.500 Frs par mois avec application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1982.

Chaque année, ce forfait est ajusté au 1<sup>er</sup> janvier en fonction de l'évolution du prix du carburant au cours de l'année écoulée.

Les travailleurs utilisant leur propre moyen de transport à des professionnelles bénéficieront d'une indemnité supplémentaire qui sera fixée car au niveau de chaque entreprise.

**Art. 14.** Gratification de fin d'année. Suivant la situation de l'Entreprise, une gratification de fin d'année sera accordée au personne ayant au moins six mois de présence dans l'Entreprise. Son montant est égal à une fois le salaire mensuel de base de la catégorie plus sursalaire à l'exclusion de toute autre indemnité.

Le travailleur ne totalisant pas une année de présence dans l'Entreprise ainsi que celui démissionnaire a droit à la gratification calculée au prorata du temps de service effectué au cours de ladite année.

Toutefois l'employeur se réserve le droit de supprimer tout ou partie de la gratification aux travailleurs qui auront en cours d'année encouru des sanctions disciplinaires.

**Art. 15.** Prime d'ancienneté. La prime d'ancienneté prévue à l'article 47 A de la convention Collective Interprofessionnelle sera calculée en pourcentage sur le salaire de la catégorie et de l'échelon de chaque travailleur.

**Art. 16.** Soins médicaux.

**1° Médecine du travail :** tout le personnel permanent et temporaire en activité ainsi que leurs conjoints et enfants bénéficient des consultations médicales gratuites conformément à la législation et à la réglementation en vigueur en la matière.

S'il y a un médecin d'entreprise, les consultations auprès des spécialistes des hôpitaux prescrites par lui seront prises en charge à 100% par l'employeur.

**2° Maladie :** les parties à la présente convention conviennent de la nécessité de parvenir à une couverture partielle des frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation du travailleur suivant les possibilités de chaque Entreprise jusqu'à la mise en place d'un régime général d'assurance maladie.

**3° Evacuation sanitaire :** les évacuations sanitaires ne sont assurées par l'employeur qu'auprès des formations sanitaires situées sur le territoire national.

Elles sont décidées sur ordre du médecin. Le travailleur évacué sanitaire voyage à la charge de l'employeur par le moyen de transport le plus approprié.

**Art. 17.** Travailleurs expatriés. Les conditions d'emploi des travailleurs expatriés seront déterminées dans les contrats individuels de travail.

**Art. 18.** Transport de bagages du travailleur expatrié. Pour le transport des bagages du travailleur et de sa famille, il n'est pas prévu, à la charge de l'employeur d'avantages autres que la franchise concédée par la compagnie de transport à chaque titre de passage.

Toutefois, lors du premier voyage du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi, et du dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle, ainsi que dans le cas de mutation d'un lieu d'emploi à un autre, l'employeur assurera au travailleur expatrié voyageant par toute voie de transport autre que la voie maritime, le transport gratuit de :

- 200 kgs de bagages en sus de la franchise, pour lui-même et son ou ses conjoints dont le mariage est constaté à l'état civil ;
- 100 kgs de bagages en sus de la franchise pour chacun de ses enfants mineurs légalement à la charge du travailleur et vivant habituellement avec lui.

De plus, les travailleurs expatriés voyageant par avion à l'occasion de leurs congés bénéficieront d'un total de 100 kgs supplémentaires de bagages par voie maritime à la charge de l'employeur, quelle que soit l'importance de leur famille.

## **Annexe 1 – Dispositions particulières aux ouvriers et employés**

**Art. 1<sup>er</sup>.** Objet et champ d'application. La présente annexe a pour objet de compléter en ce qui concerne les ouvriers et employés, les dispositions générales d'emploi déterminées aux articles 1 à 18 de la présente convention.

**Art. 2.** Indemnités de responsabilité. Les agents responsables de caisse ne nécessitant pas une indemnité dite de responsabilité qui tiendra compte des sommes manipulées et de l'importance des marchandises entreposées. Cette indemnité est versée en compte et productive d'intérêt au taux de découvert bancaire.

Les taux par emploi sont fixés comme suit :

- 5.000 Frs par mois pour les caissiers, encaisseurs, livreurs triporteurs, caissiers auxiliaires et gérants d'entrepôts jusqu'à 100 millions de stocks ;
- 15.000 Frs par mois pour les caissiers centraux, principaux et gérants d'entrepôt ayant plus de 100 millions de stocks.
- Il est entendu que dans le cas où des dispositions plus favorables seraient déjà appliquées cette indemnité ne s'y ajoute pas.

**Art. 3.** Voyage et transport – classe de passage. En cas de déplacement pour raison de service les agents relevant de la présente annexe voyageront aux conditions suivantes ;

De la 1<sup>ère</sup> à la catégorie :

- train : 2<sup>ème</sup> classe ;
- avion : classe touriste

**Art. 4.** Indemnité de déplacement.

- a) A l'intérieur du territoire national : les agents en déplacement percevront pour chaque cas défini à l'article 47 B de la convention Collective

Interprofessionnelle respectivement trois fois, six fois et neuf fois le taux horaire de leur catégorie et échelon.

- b) A l'extérieur du territoire national : en cas de déplacement à l'extérieur (du Burkina Faso), les agents relevant de la présente annexe percevront une indemnité couvrant les frais de nourriture de logement et de déplacement.

Le taux de cette indemnité sera modulé en fonction des destinations.

**Art. 5.** Avancement. Chacune des catégories professionnelles figurant à la présente annexe comporte 5 échelons.

L'avancement consiste dans le passage d'un échelon supérieur à l'intérieur d'une même catégorie.

Les avancements sont prononcés soit au mérite, soit automatiquement tous les quatre ans.

## **CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**

Les ouvriers et employés sont classés dans les différentes catégories ci-après. Chaque catégorie comporte cinq échelons.

### **I- EMPLOYES**

#### **1<sup>ère</sup> catégorie :**

Travailleur affecté à des travaux manuels ne nécessitant ni connaissances professionnelles ni adaptation.

Sont notamment classés dans cette catégorie :

- le manœuvre ordinaire de manutention
- le manœuvre affecté aux travaux courant de nettoyage et de propreté à l'exception des nettoyages spéciaux.

Echelon A : ayant moins de 6 mois de présence continue ;

Echelon B : après 6 mois de présence continue.

Pour les trois autres échelons, suivant la règle générale.

#### **2<sup>ème</sup> catégorie :**

Manœuvre spécialisé : travailleur exécutant des travaux simples après mise au courant sommaire, notamment :

- gardien de jour ou de nuit ;
- manœuvre aide vendeur ;
- manœuvre de nettoyage et de propreté (cirage, encaustique, nettoyage spéciaux, entretien des meubles et du matériel), pouvant utiliser certains appareils destinés à ces usages ;
- torréfacteur, trieur de produits, manœuvre spécialisé dans la préparation des cuirs et des peaux – manœuvre spécialisé dans les opérations d'embouteillage (rinçage des bouteilles, étiquetage, capsulage) – arrimeur spécialiste de l'arrimage sur quai et en magasin – emballeur, réparateur d'emballages – préposé au colisage, clouage et cerclage des caisses, marquage des emballages ;
- manœuvre préposé au rinçage et nettoyage des fûts ;
- manœuvre exécutant la couture des sacs ;
- garçon de course.

### **3<sup>ème</sup> catégorie :**

Employé ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique et tenant l'un des emplois ci-après ou un emploi analogue :

- planton commissionnaire : employé qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux, procède à l'entretien journalier des bureaux ;
- téléphoniste – téléphoniste de garde : chargé, notamment de répondre et de donner les communications sur un poste central à 4 directions au maximum (pouvant néanmoins dans les intermittences du trafic être astreints aux travaux de leur catégorie) ;
- vendeur auxiliaire : employé affecté à la vente sous les ordres d'un autre vendeur ou d'un chef de boutique ;
- photocopieur : employé utilisant un duplicateur ou toute autre machine à photocopier d'usage facile ;
- chef manœuvre : chargé d'encadrer un groupe de manœuvres effectuant uniquement les opérations de manutention sous les ordres d'un magasinier, d'un gérant ou d'un contremaître ;
- commis pouvant être chargé de travaux de simple copie et de l'établissement de bordereaux de livraison et de transmission ;
- pompiste auxiliaire : employé affecté à la vente des produits pétroliers, aux pompes de distribution, sans responsabilité de stocks, ni d'espèces ;
- commis magasinier spécialisé dans le pesage, le pointage des marchandises et produits opérant sous les ordres d'un magasinier ou aide magasinier, d'un contremaître ou d'un gérant d'opération ;
- gardien concierge.

### **4<sup>ème</sup> catégorie :**

Employé effectuant des travaux qui n'exigent qu'une formation professionnelle très simple, tels que :

- inscription des bons de commande, factures, connaissements ;
- classement des documents du service ;
- tenue de registres, tels que registres d'expéditions et de commande, à condition qu'ils soient tenus dans un magasin ;
- établissement des bulletins de paie, s'il s'agit d'une simple reproduction d'après le registre des paiements, employé de courrier de la réception et de l'envoi du courrier et de l'établissement des bordereaux de transmission.

### **Autre emplois :**

- dactylographe 1<sup>er</sup> degré, capable d'effectuer des travaux de copie dans des conditions convenables de rapidité et présentation, mais sans atteindre les conditions de rapidité exigées du dactylographe de second degré ;
- téléxiste chargé de la réception et de la transmission des messages ;
- vendeur ou vendeuse affecté à délivrer à la clientèle des objets dont la vente ne nécessite aucune connaissance spéciale ;
- téléphoniste standardiste capable de donner les communications sur un poste central à plus de 4 directions ;
- livreur-tripoteur chargé de livrer les marchandises aux clients et pouvant en encaisser le prix ;

- pompiste affecté à la vente qu'il réserve au gérant et responsable des quantités vendues ;
- aide magasinier ayant une expérience du métier, chargé notamment du classement des stocks et du contrôle des références ;
- commis écrivain de recettes d'un organe de vente : chargé de la tenue du livre de recettes d'une boutique – récapitulation des recettes journalières, facturier comptant – livre des comptes d'ordre de la boutique sous les directives d'un gérant.

### **5<sup>ème</sup> catégorie :**

Employé possédant une certaine technique, chargé de travaux tels que énumérés ci-après sous les directives d'un employé de catégorie supérieure :

- encaisseur : effectuant les encaissements et récapitulant sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge ;
- livreur triporteur : chargé de livrer les marchandises aux clients et pouvant encaisser le prix ;
- employé possédant une certaine technique pouvant établir le prix de revient ou de vente sous les directives d'un employé de catégorie supérieure ;
- auxiliaire de comptabilité : employé spécialisé exécutant dans une comptabilité la confection des documents de base, demandant simplement des connaissances élémentaires de comptabilité ;
- employé à la paie : dépouillement des livres, peut participer à la tenue des comptes particuliers, travaillant sous les directives d'un employé d'un échelon supérieur ;
- dactylographe 2<sup>ème</sup> degré : 30 mots minute avec orthographe et présentation parfaites ;
- archives : classe suivant les instructions et règlement de l'entreprise les documents qui lui sont remis, doit être capable de les retrouver rapidement ;
- chauffeur-livreur : (véhicule de moins de 3,500 t) chargé de la livraison des marchandises dont il peut encaisser le prix ;
- caissier auxiliaire : travail sous les ordres d'un caissier ou d'un comptable à qui verser ses espèces chaque jour ;
- employé assermenté : capable de constater, au moyen d'une bascule ou d'un pont bascule mis à la disposition, les poids de divers produits, marchandises ou véhicules et de les transcrire sur un bordereau en fin de journée en les sériant par client ;
- gérant de petite station d'essence, effectuant seul les opérations diverses relevant de son emploi ;
- fichiste, capable de tenir les fiches des stocks ;
- facturier : employé chargé de l'établissement des factures.

### **6<sup>ème</sup> catégorie :**

Employés qualifiés de bureaux, de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation, chargés suivant les directives précises ou des instructions générales concernant leur travail, soit d'effectuer les divers travaux servant à la réalisation des opérations commerciales ou d'une part importante de ces opérations, soit d'effectuer divers travaux relevant des services ci-dessous :

- gérant d'un petit magasin : ayant une expérience du métier et chargé notamment des stocks, du contrôle des références et de la tenue d'un livre de magasin.

**Autres emplois :**

- sténodactylographe débutant : employé ne remplissant pas les conditions pour être classé en catégorie supérieure ;
- vendeur qualifié : chargé de la présentation, de la vente et de la délivrance des produits d'une boutique ou d'un rayon spécialisé, établissant la fiche de vente ;
- gérant de petite boutique : effectuant seul les opérations diverses relevant de son emploi ;
- caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire au nouveau d'un organe de vent ;
- employé chargé de l'établissement de prix de revient et de vente sous contrôle d'un supérieur ;
- aide transitaire, passeur ou enleveur en douane ;
- aide comptable : employé dont la formation comptable est suffisante pour effectuer les travaux secondaires, tels que : vérification matérielle des documents accessoires, employé au dépouillement des pièces destinées à l'établissement des prix de revient, employé à la tenue des journaux auxiliaires dans les petites et moyennes entreprises ;
- chauffeur livreur (véhicule de plus de 3,500 t) chargé de la livraison des marchandises dont il peut encaisser le prix.

**7<sup>ème</sup> catégorie :**

Employés très qualifiés de service commercial, administratif, contentieux, technique ou d'exploitation, assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité ; sont chargés sous les ordres doit d'un chef d'entreprise, soit d'un chef de service ou de bureau, de mener à bien des opérations relatives soit à l'achat ou à la vente de marchandises avec agents, clients, fournisseurs, soit aux approvisionnements, à la douane, aux expéditions, etc. ; dans les entreprises importantes, ces employés peuvent n'être affectés qu'à certains de ces travaux. Sont notamment classés dans cette catégorie :

- employé : chargé de l'établissement des prix de revient et de vente sans nécessité de contrôle d'un supérieur ;
- caissier : ayant la responsabilité d'une caisse principales avec de recettes et de paiement ;
- gérant d'une opération secondaire ;
- chef de rayons ;
- infirmier titulaire d'un brevet ;
- magasinier : connaissant la technologie exacte des marchandises de son magasin, capable de les recevoir, de les référencier, ranger, cataloguer, de tenir en quantité et en valeur les états du stock dont il a la responsabilité d'inventaire ;
- sténotypiste : capable de prendre 120 mots minute et de traduire parfaitement ses notes à 30 mots minute machine, avec orthographe et présentation parfaite ;
- mécanographe ;
- démarcheur : opérant seul ou ayant un assistant ;

- sténodactylo 2<sup>ème</sup> degré : diplômé et capable de prendre 90 mots minute en sténo et 30 mots minute à la machine avec orthographe et présentation parfaite ;
- gérant de filling station : (ou station de vente) chargé exclusivement de vente de tous produits pétroliers et accessoires automobiles courants ayant des pompistes sous ses ordres et la responsabilité des stocks, espèces et quantités vendues ;
- comptable capable de reproduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières, de justifier en permanence le solde des comptes particuliers dont il a la charge, de tenir les comptes des stocks dont il peut déterminer le prix de revient, ainsi que certains livres de répartition des éléments concourant au prix de revient ;
- transitaire chargé d'élaborer les déclarations, de vérifier les liquidations de droits et d'effectuer d'une façon générale, tous les travaux exigeant une connaissance complète des opérations de transit.

## **II- OUVRIERS**

Les ouvriers seront régis en ce qui concerne leur classification professionnelle par les conventions collectives sectorielles de leurs professions.

### **Annexe 2**

#### **Dispositions particulières aux agents de maîtrise, techniciens et assimilés**

**Art. 1<sup>er</sup>.** Objet et champ d'application. La présente annexe a pour objet de compléter en ce qui concerne les agents de maîtrise, techniciens et assimilés les dispositions générales d'emploi déterminées aux articles 1 à 18 de la présente convention.

**Art. 2.** Voyage et transport – classe de passage. En cas de déplacement pour raison de service, les agents relevant de la présente annexe voyageront aux conditions suivantes :

- train : 1<sup>ère</sup> classe
- avion : classe touriste

**Art. 3.** Indemnité de déplacement. Les agents de maîtrise en déplacement à l'intérieur comme à l'extérieur (du Burkina Faso), percevront une indemnité couvrant les frais de nourriture, de logement et de déplacement. Le montant de cette indemnité sera modulé en fonction des destinations.

**Art. 4.** Avancement. Les agents de maîtrise sont classés en 8<sup>ème</sup> catégorie comportant cinq échelons. L'avancement consiste dans le passage d'un échelon à l'échelon supérieur. Les avancements sont prononcés soit au mérite, soit automatiquement après une période de quatre ans.

## **CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**

Les agents de maîtrise sont des travailleurs de haute qualification professionnelle et qui, en outre :

- soit, assurent des fonctions de commandement sur plusieurs employés ou techniciens, repartissent et coordonnent le travail, en contrôlent l'exécution et ont la responsabilité de ce travail vis-à-vis de leurs chefs hiérarchiques ;
- soit, sans exercer de commandement, ont des fonctions qui exigent des connaissances et comportent des responsabilités d'une importance comparable à celles définies précédemment.

Les agents de maîtrise sont classés en 8<sup>ème</sup> catégorie comportant cinq échelons. Sont notamment classés dans cette catégorie les agents répondant à la qualification ci-dessous :

- le responsable d'une petite unité, assurant seul ou faisant assurer par le personnel placé sous ses ordres la tenue des livres, la passation régulière des écritures, la confection de tous documents justificatifs ou la vérification des pièces qui lui sont transmises. Possède les connaissances lui permettant d'interpréter toutes opérations, d'en déterminer les conséquences en comptabilité générale, industrielle ou budgétaire et d'en commenter les résultats ;
- chef magasinier chargé de la gestion matérielle et administrative d'un ou plusieurs magasins de stocks ou approvisionnement, ayant sous ses ordres plusieurs magasiniers et aides, sur lesquels il exerce un commandement permanent. Il assure le réapprovisionnement en tenant compte de tous les éléments qui sont fournis à sa demande, à la responsabilité de ses inventaires et de la tenue complète de la comptabilité matière de ses magasins ;
- le gérant expérimenté : responsable d'une importante opération ou d'une agence comportant plusieurs magasins de vente dans la même localité capable de reproduire en comptabilité les opérations commerciales, industrielles ou financières, de justifier en permanence le solde des comptes particuliers ;
- secrétaire de direction : ayant une grande expérience, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance, responsable du travail de plusieurs employés de la même spécialité ;
- caissier principal : ayant la responsabilité d'une caisse principale, effectuant toutes les opérations de caisse, tenant les écritures correspondantes et assurant leur dépouillement ;
- l'infirmier d'Etat, ayant au moins 5 ans d'expérience professionnelle ;
- chef d'atelier : ayant sous ses ordres au moins six ouvriers spécialisés.

### **Annexe 3 – Dispositions particulières aux cadres**

**Art. 1<sup>er</sup>.** Objet et champ d'application. La présente annexe a pour objet de compléter en ce qui concerne les cadres, les dispositions générales d'emploi déterminées aux articles 1 à 18 de la présente convention.

**Art. 2.** Logement et indemnité de logement. Les cadres ne bénéficiant pas d'un logement de service percevront une indemnité mensuelle correspondant au moins à celle admise par la réglementation fiscale.

**Art. 3.** Indemnité de responsabilité. Une indemnité tenant compte des responsabilités particulières de chacun pourra être attribuées aux cadres.

**Art. 4.** Avancement. Les cadres sont classés dans les catégories professionnelles figurant à la présente annexe.

- Chaque catégorie comporte 3 échelons ;
- L'avancement sont prononcés soit au mérite soit automatiquement après une période de quatre ans.

**Art. 5.** Voyage et transport – classe de passage. En cas de déplacement pour raison de service, les cadres voyageront aux conditions suivantes :

- train : 1<sup>ère</sup> classe ;
- avion : classe touriste

**Art. 6.** Indemnité de déplacement. Les cadres en déplacement à l'intérieur comme à l'extérieur (du Burkina Faso), percevront une indemnité couvrant les frais de nourriture, de logement et de déplacement. Le montant de cette indemnité sera modulé en fonction des destinations.

## **CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**

Sont considérés comme cadres les collaborateurs répondant aux deux conditions cumulatives suivantes :

1° posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale, économique et financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme d'école supérieure spécialisée, soit d'une expérience professionnelle équivalent ;

2° occuper dans l'entreprise à l'exclusion des emplois définis aux annexes 1 et 2, un emploi comportant généralement des pouvoirs de décision, de commandement ou des responsabilités équivalentes.

Les cadres doivent posséder des aptitudes à la conception au commandement et à l'étude. Ils doivent être capable d'assumer des tâche de conception, d'organisation et de conduite des opérations.

Les cadres sont classés en quatre catégories. Chaque catégorie comporte trois échelons.

**C1** : cadre n'ayant aucun cadre sous sa responsabilité.

**C2** : cadre ayant sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres C1 ou exerçant des fonctions qui exigent des connaissances et comportant des responsabilités d'une importance équivalente.

**C3** : directeurs

**C4** : directeurs généraux.