

OO/HO

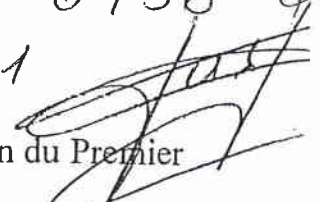
BURKINA FASO

Unité- Progrès-Justice

DECRET N°2011-¹⁰¹³____/PRES/PM/MFPTSS
portant critères et modalités d'évaluation
des agents de la fonction publique.

LE PRESIDENT DU FASO,
PRESIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES,

*Visa CF N°0756
21-12-2011*



- VU la Constitution ;
- VU le décret n° 2011-208/PRES du 18 avril 2011 portant nomination du Premier Ministre ;
- VU le décret n° 2011-237/PRES/PM du 21 avril 2011 portant composition du Gouvernement ;
- VU le décret n°2011-329/PRES/PM/SGG-CM du 06 juin 2011 portant attributions des membres du Gouvernement ;
- VU la loi n°013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique ;
- VU la loi n°019-2005/AN du 18 mai 2005 portant modification de la loi n°013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique ;
- VU la loi n°20/98/AN du 05 mai 1998 portant normes de création, d'organisation et de gestion des structures de l'administration de l'Etat ;
- VU la loi n°011-2005/AN du 26 avril 2005 portant modification de la loi n°020/98/AN du 20 mai 1998 portant normes de création, d'organisation et de gestion des structures de l'administration de l'Etat ;
- VU le décret n°2003-266/PRES/PM/MFPRE du 27 mai 2003 portant normes d'élaboration des programmes et rapports d'activités dans les structures de l'Administration de l'Etat ;
- Sur rapport du Ministre de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale ;
- Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 28 septembre 2011 ;

DECRETE

Chapitre I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Tout agent de la fonction publique, en activité ou en détachement, fait l'objet, chaque année, d'une évaluation exprimant son rendement dans le service.

Article 2 : Le pouvoir d'évaluation appartient au supérieur hiérarchique immédiat de l'agent, qui l'exerce sur la base d'un contrat d'objectifs établi annuellement.

Article 3 : Au sens du présent décret, le supérieur hiérarchique immédiat s'entend du responsable de la structure dont dépend directement l'agent.

Article 4 : Le contrat d'objectifs est un ensemble d'instructions et de consignes données à un agent, en vue de la réalisation du programme d'activités et du bon fonctionnement de la structure à laquelle il appartient.

Il prend la forme d'une lettre de mission lorsqu'il s'agit d'un supérieur hiérarchique immédiat, et d'une fiche d'indication des attentes, en ce qui concerne les autres agents.

La lettre de mission est une instruction écrite du supérieur hiérarchique immédiat qui fixe des objectifs à chaque collaborateur responsable de structure. Elle précise également les performances attendues en matière de conscience professionnelle et de leadership.

La fiche d'indication des attentes précise les attentes du supérieur hiérarchique immédiat en matière de compétence professionnelle, de conscience professionnelle et de sens du service public.

La lettre de mission et la fiche d'indication des attentes font l'objet de canevas valables pour l'ensemble des structures de l'Administration de l'Etat.

Chapitre II : CRITERES D'EVALUATION

Article 5 : Les critères d'évaluation des agents de la fonction publique sont fonction de leur position dans la hiérarchie.

Article 6 : Les agents qui ont la qualité de supérieur hiérarchique immédiat sont évalués et notés sur la base des critères suivants :

- La compétence professionnelle ;
- la conscience professionnelle ;
- le sens du leadership.

La compétence professionnelle est mesurée à travers le taux de réalisation des programmes d'activités de la structure dont ils sont responsables.

La conscience professionnelle prend en compte l'assiduité, l'éthique professionnelle et le sens de la responsabilité.

Le sens du leadership prend en compte le sens de l'animation d'équipe, l'aptitude à l'encadrement et la capacité à évaluer.

La grille d'évaluation est celle précisée à l'article 10 ci-dessous et portée sur la fiche d'évaluation et de notation des supérieurs hiérarchiques immédiats.

Article 7 : Le rendement des agents de la fonction publique qui n'ont pas la qualité de supérieur hiérarchique immédiat s'évalue sur la base des critères suivants :

- la compétence professionnelle ;
- la conscience professionnelle ;
- le sens du service public.

La compétence professionnelle prend en compte la réalisation des attentes, le sens de l'organisation et l'esprit d'initiative.

La conscience professionnelle prend en compte la ponctualité, l'assiduité et l'éthique professionnelle.

Le sens du service public prend en compte l'esprit de sacrifice, le respect du bien public et le respect de la hiérarchie.

La grille d'évaluation est celle précisée à l'article 11 ci-dessous et portée sur la fiche d'évaluation et de notation des agents non investis du pouvoir de notation.

Chapitre III : MODALITES D'EVALUATION

Article 8 : Pour l'évaluation des agents de la fonction publique, il est institué deux (2) fiches d'évaluation et de notation :

- une fiche dénommée « fiche A » pour les agents qui ont la qualité de supérieur hiérarchique immédiat ;
- une fiche dénommée « fiche B » pour les autres agents.

Le modèle de chaque type de fiche fait l'objet d'une circulaire du Premier Ministre.

Article 9 : L'évaluation des agents de la fonction publique est sanctionnée par une note globale chiffrée arrêtée sur la base de la grille applicable.

Article 10 : L'évaluation et la notation des agents qui ont la qualité de supérieur hiérarchique immédiat sont réalisées sur la base des critères et de la grille d'évaluation ci-dessous.

La note globale est portée sur dix (10) et s'obtient en divisant par deux (2) le total des points obtenus.

La grille d'évaluation se présente conformément au tableau ci-dessous.

Critères d'évaluation	Sous critères		Note correspondante
Compétence professionnelle	Réalisation des objectifs		
	Taux compris entre 0 et 15,99%		2
	Taux compris entre 16 et 25,99%		3
	Taux compris entre 26 et 35,99%		4
	Taux compris entre 36 et 45,99%		5
	Taux compris entre 46 et 55,99%		6
	Taux compris entre 56 et 65,99%		7
	Taux compris entre 66 et 75,99%		8
	Taux compris entre 76 et 80,99%		9
	Taux compris entre 81 et 85,99%		10
	Taux compris entre 86 et 90,99%		11
Taux supérieur ou égal à 91%		12	
Conscience professionnelle	Sous critères		4
	Assiduité	1	
	Ethique professionnelle	2	
	Sens de la responsabilité	1	
Leadership	Sens de l'animation d'équipe	1	4
	Aptitude à l'encadrement	2	
	Capacité à évaluer	1	

Article 11 : Pour l'évaluation et la notation des agents qui n'ont pas la qualité de supérieur hiérarchique immédiat, chacun des critères d'évaluation du rendement prévus à l'article 7 ci-dessus est apprécié conformément à la grille ci-dessous.

La note globale est portée sur dix (10) et s'obtient en divisant par deux (2) le total des points obtenus.

La grille d'évaluation se présente conformément au tableau ci-dessous.

Critères d'évaluation	Sous critères	Note correspondante	
Compétence professionnelle	Réalisation des attentes		12
	Taux compris entre 0 et 10,99%	1	
	Taux compris entre 11 et 20,99%	2	
	Taux compris entre 21 et 30,99%	3	
	Taux compris entre 31 et 40,99%	4	
	Taux compris entre 41 et 50,99%	5	
	Taux compris entre 51 et 60,99%	6	
	Taux compris entre 61 et 70,99%	7	
	Taux compris entre 71 et 80,99%	8	
	Taux compris entre 81 et 90,99%	9	
	Taux supérieur ou égal à 91%	10	
	Sens de l'organisation	1	
	Esprit d'initiative	1	
Conscience professionnelle	Ponctualité	1	4
	Assiduité	1	
	Ethique professionnelle	2	
Sens du service public	Esprit de sacrifice	1	4
	Respect du bien public	2	
	Respect de la hiérarchie	1	

Article 12 : La note chiffrée est arrêtée à l'issue d'un entretien d'évaluation et communiquée à l'agent.

Tout agent noté dispose de deux voies de recours : le recours administratif et le recours juridictionnel.

Article 13 : L'entretien d'évaluation est une séance de travail qui réunit l'agent et son supérieur hiérarchique immédiat, à l'effet d'échanger sur les aspects suivants :

- le bilan des résultats de l'année de référence ;
- la vérification de l'adéquation entre le profil de l'agent et les exigences du poste qu'il occupe ;
- les contraintes de réalisation ;
- les besoins de l'agent en formation continue ;
- les besoins de l'agent en équipement et autres moyens de travail ;
- les propositions d'amélioration des performances.

Article 14 : Les notes peuvent être consultées auprès du supérieur hiérarchique immédiat par les agents relevant directement de son autorité.

Article 15 : Tous les agents de la fonction publique sont évalués et notés annuellement avant le 15 mars de l'année suivant celle de l'élaboration des contrats d'objectifs.

Les agents dont l'exécution des activités ne coïncide pas avec l'année civile ne sont pas astreints au respect de l'échéance ci-dessus fixée. Ils sont évalués deux mois et demi au plus tard après la clôture de la période d'exercice de la structure à laquelle ils appartiennent.

Article 16 : Les fiches d'évaluation des agents sont établies en trois (3) exemplaires :

- le premier est remis à l'agent évalué à l'issue de son évaluation ;
- le deuxième est transmis à la Direction des ressources humaines ou Direction des affaires administratives et financières dans les quinze (15) jours qui suivent l'évaluation de l'agent ;
- le troisième est conservé par l'évaluateur au niveau de sa structure.

- Article 17** : S'exposent à des sanctions disciplinaires les supérieurs hiérarchiques immédiats qui :
- sont défaillants dans l'élaboration et la ventilation des contrats d'objectifs ;
 - se livrent à des évaluations jugées complaisantes ou abusives ;
 - refusent d'évaluer leurs agents en dépit des instructions de leurs propres supérieurs hiérarchiques.

Article 18 : En cas de nécessité et en fonction de la spécificité de l'organisation des structures relevant des départements ministériels et des Institutions, des arrêtés conjoints peuvent fixer les modalités particulières d'évaluation et d'identification du supérieur hiérarchique immédiat.

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS FINALES

Article 19 : Le présent décret abroge toute disposition antérieure contraire, notamment le décret n°2003-267/PRES/PM/MFPRE du 27 mai 2003 portant critères et modalités d'évaluation des agents de la fonction publique, modifié par le décret n°2003-542/PRES/PM/MFPRE du 15 octobre 2003 et prend effet pour compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 20 : Le Ministre de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel du Faso.

Ouagadougou, le 22 decmbre 2011

Le Premier Ministre


Beyon Luc Adolphe TIAO



Le Ministre de la fonction publique,
du travail et de la sécurité sociale


Soungalo Appolinaire OUATTARA