

Annexe 3 : Décret n°2003-267/PRES/PM/MFPRE portant critères et modalités d'évaluation des agents de la Fonction Publique (JOBF spécial n°1 du 10 juin 2003), modifié par le décret n°2003-542/PRES/PM/MFPRE du 15 octobre 2003 (JOBF n°45 du 6 novembre 2003).

LE PRESIDENT DU FASO,  
PRESIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES,

VU la Constitution ;

VU le Décret n°2002-204/PRES/PM du 06 juin 2002, portant nomination du Premier Ministre ;

VU le Décret n°2002-205/PRES/PM du 10 juin 2002, portant composition du Gouvernement du Burkina Faso ;

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°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 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 et de la Réforme de l'Etat ;

Le Conseil des Ministres, entendu en sa séance du 16 avril 2003 ;

## 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 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.

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. Elle fait l'objet d'un canevas valable 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 du taux de réalisation des programmes d'activités de la structure dont ils sont responsables.

**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 l'efficacité, le sens de l'organisation, l'esprit d'initiative ;

La conscience professionnelle prend en compte la ponctualité, l'assiduité, la probité ;

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

## Chapitre III : MODALITES D'EVALUATION

**Article 8 :** Les lettres de mission sont adressées aux différents supérieurs hiérarchiques immédiats dans les délais prescrits par 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, soit :

- dès le 1<sup>er</sup> novembre, par le Premier Ministre ;
- le 15 novembre au plus tard, par les ministres ;
- le 30 novembre au plus tard, par les Secrétaires Généraux ;
- le 07 décembre au plus tard, par les Directeurs Généraux de l'Administration centrale ;
- le 10 décembre au plus tard, par les Directeurs Régionaux ;
- le 14 décembre au plus tard, par les Directeurs de l'Administration centrale ;
- le 17 décembre au plus tard, par les Directeurs provinciaux.

**Article 9 :** Les fiches d'indication des attentes prévues à l'article 4 ci-dessus sont remises aux collaborateurs au plus tard le 31 janvier de l'année de référence.

**CHAPITRE IV : DISPOSITIONS FINALES**

**Article 19** : Les supérieurs hiérarchiques immédiats défailants dans l'élaboration et la ventilation des contrats d'objectifs ou dans l'évaluation de leurs collaborateurs, s'exposent à des sanctions disciplinaires.

**Article 20** : Le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel du Faso.

Ouagadougou, le 27 mai 2003

**Blaise COMPAORE**

Le Premier Ministre

**Paramanga Ernest YONLI**

Le Ministre de la Fonction Publique  
et de la Réforme de l'Etat

**Lassané SAVADOGO**