

DECRET n° 2003-267/PRES/PM/MFPRE du 27 mai 2003(JO SPECIAL N°01 2003 du 10 juin 2003)

portant critères et modalités d'évaluation es des agents de la Fonction Publique.

**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 013/98/AN du 28 avril 1998, portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la Fonction Publique ;

VU la loi 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°2003-267/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 ;

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 fiche d'indication des attentes précise les tâches assignées, les résultats attendus ainsi que toute autre exigence de bon fonctionnement de la structure. 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 -/PRES/PM/MFPRE du, portant normes d'élaboration des programmes et rapports d'activités dans les structures de l'Administration de l'Etat, soit :

- dès le 1er 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.

Article 10 : 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.

Article 11 : L'évaluation des agents de la Fonction Publique est sanctionnée par une note chiffrée arrêtée suivant une notation de un (1) à dix (10).

Article 12 : Les notes sont attribuées aux agents qui ont la qualité de supérieur hiérarchique immédiat sur la base de réalisation des objectifs du programme d'activités de la structure dont ils sont responsables, conformément à la grille de concordance ci-dessous :

Taux de réalisation des objectifs	Note correspondante
0 - 15,99%	1
16 - 25,99%	2
26 - 35,99%	3
36 - 45,99%	4
46 - 55,99%	5
56 - 65,99%	6
66 - 75,99%	7
76 - 85,99%	8
86 - 95,99%	9
96 - 100%	10

Article 13 : 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 sur dix (10) points conformément au tableau ci-dessous.

La note chiffrée de l'agent est la moyenne des notes affectées à chacun des critères.

Critère	Compétence professionnelle			Conscience professionnelle			Sens du service public		
	Efficacité	Sens de l'organisation	Esprit d'initiative	Ponctualité	Assiduité	Probité	Esprit de sacrifice	Respect du bien public	Respect de la hiérarchie
Catégorie									
A ou 1°	5	2	3	2	4	4	5	3	2

B ou 2°	5	3	2	2	4	4	4	3	3
C ou 3°	5	3	2	3	3	4	3	3	4
D ou 4°	6	2	2	4	2	4	2	3	5
E ou 5°	6	2	2	4	4	2	2	3	5

Article 14 : La note chiffrée est communiquée à l'agent à l'issue d'un entretien d'évaluation.

Article 15 : 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 propositions d'amélioration des performances.

Article 16 : Les notes peuvent être consultées auprès du responsable de la structure par les agents relevant directement dudit responsable.

Article 17 : Tous les agents de la Fonction Publique sont évalués et notés annuellement avant le 15 mars.

Article 18 : Les fiches d'évaluation des agents sont transmises aux supérieurs hiérarchiques immédiats, aux Directeurs des Ressources Humaines (DRH) et aux Directeurs des Affaires Administratives et Financières (DAAF) dans un délai de quinze (15) jours maximum à compter de la date de communication de la note à l'agent.

-

-

CHAPITRE IV : – DISPOSITIONS FINALES

-

Article 19 : Les supérieurs hiérarchiques immédiats défaillants 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