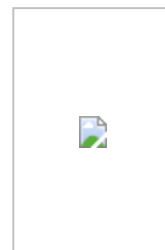


DECRET N°2012-194/PRES/PM/MATDS/MEF du 22 mars 2012 portant critères et modalités d'évaluation des agents des collectivités territoriales. JO N° 13 DU 29 MARS 2012

LE PRESIDENT DU FASO,
PRESIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES,



- 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** la loi n°55-2004/AN du 21 décembre 2004, portant Code Général des Collectivités Territoriales au Burkina Faso, ensemble ses modificatifs ;
- VU la loi n°027-2006/AN du 05 décembre 2006 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des collectivités territoriales ;
- VU** le décret n°2011-329/PRES/PM/SGG-CM du 06 juin 2011 portant attributions des membres du Gouvernement ;
- Sur** rapport du Ministre de l'administration territoriale, de la décentralisation et de la sécurité.
- Le** Conseil des Ministres entendu en sa séance du 22 février 2012 ;

-

DECRETE

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Tout agent des collectivités territoriales, en activité ou en détachement, fait l'objet, chaque année, d'une évaluation exprimant son rendement dans le service, conformément aux dispositions des articles 78 et 79 de la loi n°027-2006/AN du 5 décembre 2006 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des collectivités territoriales.

Article 2 : Le pouvoir d'évaluation appartient au supérieur hiérarchique immédiat de l'agent qui l'exerce sur la base, soit d'une lettre de mission, soit d'une fiche d'indication des attentes, établie annuellement.

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

Article 4 : La lettre de mission est une instruction écrite du supérieur hiérarchique immédiat qui fixe des objectifs à chaque collaborateur responsable de structure.

Article 5 : 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 fiche d'indication des attentes fait l'objet d'un canevas unique pour l'ensemble des structures de l'administration des collectivités territoriales. Le modèle de fiche est précisé par une circulaire du Ministre en charge des collectivités territoriales.

CHAPITRE II : CRITERES D'EVALUATION

Article 6 : Les critères d'évaluation des agents des collectivités territoriales sont fonction de leur position dans la hiérarchie.

Article 7 : 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 conformément aux dispositions de l'article 12 du présent décret.

Article 8 : Le rendement des agents 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 9 : Les lettres de mission sont adressées aux différents supérieurs hiérarchiques immédiats dans les délais

ci-après :

- le 15 novembre de chaque année au plus tard, le Président du Conseil de la collectivité territoriale adresse une lettre de mission au Secrétaire général et à chacun de ses collaborateurs responsables de structures rattachées au cabinet ;
- le 30 novembre de chaque année au plus tard, le Secrétaire général adresse une lettre de mission à chacun de ses collaborateurs responsables de structures rattachées au Secrétariat général ;
- le 7 décembre de chaque année au plus tard, le Directeur Général ou le Directeur central adresse à chacun de ses collaborateurs responsables de structures rattachées à la direction générale ou centrale une lettre de mission ;
- le 14 décembre de chaque année au plus tard, le Directeur relevant d'une Direction Générale adresse à chacun de ses collaborateurs responsables de structures rattachées à la direction une lettre de mission.

Article 10 : Les fiches d'indication des attentes prévues à l'article 5 ci-dessus sont remises aux collaborateurs au plus tard le 31 janvier de l'année de référence.

La remise des fiches d'indication des attentes aux collaborateurs dont l'exécution des activités ne coïncide pas avec l'année civile n'est pas soumise au respect du chronogramme prévu ci-dessus. En ce qui concerne ces agents, les fiches d'indication des attentes leur sont remises un (1) mois au plus tard après le début de la période d'exercice de la structure à laquelle ils appartiennent.

Article 11 : Il est institué deux (02) types de fiches d'évaluation et de notation pour l'évaluation des agents de collectivités territoriales :

- 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 12 : L'évaluation est sanctionnée par une note chiffrée arrêtée suivant une cotation de 01 à 10.

Article 13 : 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	Notes correspondantes
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 14 : 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 1ère	5	2	3	2	4	4	5	3	2
B ou 2è	5	3	2	2	4	4	4	3	3
C ou 3è	5	3	2	3	3	4	3	3	4
D ou 4è	6	2	2	4	2	4	2	3	5
E ou 5è	6	2	2	4	4	2	2	3	5

-

Article 15 : La note chiffrée est communiquée à l'agent à l'issue d'un entretien d'évaluation.

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

Article 16 : 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 17 : Un exemplaire de la fiche d'évaluation dûment noté doit être remis à l'agent concerné.

Article 18 : Tous les agents de la collectivité territoriale sont évalués et notés annuellement avant le 15 mars de chaque année.

Les agents dont l'exécution des activités ne coïncide pas avec l'année civile ne sont pas astreints au respect du chronogramme ci-dessus prévu. 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 19 : Les fiches d'évaluation des agents sont transmises par les supérieurs hiérarchiques immédiats, au responsable chargé de la gestion des ressources humaines 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 20 : L'agent qui a servi dans plus d'un service au cours de la même année est évalué et noté par le supérieur

hiérarchique immédiat avec lequel il a servi six (6) mois au moins.

Article 21 : 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 22 : Le Ministre de l'administration territoriale, de la décentralisation et de la sécurité et le Ministre de l'économie et des finances sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel du Faso.

Ouagadougou, le **22 mars 2012**

Blaise COMPAORE

Le Premier Ministre

Beyon Luc Adolphe TIAO

Le Ministre de l'administration territoriale,
de la décentralisation et de la sécurité

Le Ministre de l'économie
et des finances

Jérôme BOUGOUMA

Lucien Marie Noël BEMBAMBA