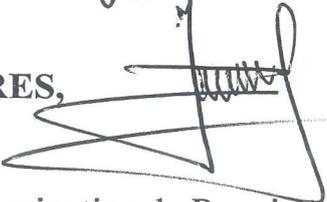


**LE PRESIDENT DU FASO,  
PRESIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES,**

Visa F n° 00581  
  
01/08/2017

- VU la Constitution ;
- VU le décret n°2016-001/PRES du 06 janvier 2016 portant nomination du Premier ministre ;
- VU le décret n°2017-0075/PRES/PM du 20 février 2017 portant remaniement du Gouvernement ;
- VU le décret n°2017-0148/PRES/PM/SGG-CM du 23 mars 2017 portant attributions des membres du Gouvernement ;
- VU la loi n°055-2004/AN du 21 décembre 2004 portant code général des collectivités territoriales au Burkina Faso, ensemble ses modificatifs ;
- VU la loi n°003-2017/AN du 13 janvier 2017 portant statut de la fonction publique territoriale ;
- VU le décret n° 2017-0258/PRES/PM/MATD du 04 mai 2017 portant organisation du Ministère de l'administration territoriale et de la décentralisation ;

**Sur** rapport du Ministre de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation ;

**Le** Conseil des ministres entendu en sa séance du 24 mai 2017 ;

## **D E C R E T E**

### **CHAPITRE I : DES DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 1 :** Sauf dérogation prévue par décret pris en Conseil des ministres, tout fonctionnaire de collectivité territoriale qui justifie de plus de six mois de service en activité ou en détachement fait l'objet, chaque année, d'une évaluation exprimant son rendement dans le service, conformément aux dispositions des articles 83 et 84 de la loi n°003-2017/AN du 13 janvier 2017 portant statut de la fonction publique territoriale.

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

Le contrat d'objectifs se présente sous la forme soit d'une lettre de mission, soit d'une fiche d'indication des attentes.

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

**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 pour chaque collaborateur non responsable de structure.

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 canevas de la fiche d'indication des attentes est précisé par une circulaire du Ministre en charge des collectivités territoriales.

## **CHAPITRE II : DES CRITERES D'EVALUATION**

**Article 6** : Les critères d'évaluation des agents de collectivité territoriale sont fonction de leur position dans la hiérarchie.

**Article 7** : Les agents de collectivité territoriale 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.

**Article 8** : La compétence professionnelle est mesurée à travers le taux de réalisation des programmes d'activités 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 14 ci-dessous et portée sur la fiche d'évaluation et de notation des supérieurs hiérarchiques immédiats.

**Article 9** : Le rendement des agents de collectivité territoriale 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.

**Article 10** : 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 15 ci-dessous et portée sur la fiche d'évaluation et de notation des autres agents.

### CHAPITRE III : DES MODALITES D'EVALUATION

**Article 11** : 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 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 chaque directeur général ou central ou assimilé relevant du secrétariat général ;
- le 07 décembre de chaque année au plus tard, le directeur général ou central ou assimilé adresse une lettre de mission à chaque directeur ou chef de service relevant des directions générales ou centrales ou assimilées ;
- le 14 décembre de chaque année au plus tard, le directeur ou assimilé adresse à chaque chef de service ou assimilé une lettre de mission.

**Article 12** : 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 délai prévu ci-dessus. En ce qui concerne ces agents, les fiches d'indication des attentes leur sont remises un (01) mois au plus tard après le début de la période d'exercice de la structure à laquelle ils appartiennent.

**Article 13** : Il est institué deux (02) types de fiches d'évaluation et de notation des agents de collectivité territoriale :

- 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 ministre en charge des collectivités territoriales.

**Article 14 :** 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
<b>Compétence professionnelle</b>	<b>Réalisation des objectifs</b>	
	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
<b>Conscience professionnelle</b>	<b>Sous critères</b>	
	<b>Assiduité</b>	1
	<b>Ethique professionnelle</b>	2
	<b>Sens de responsabilité</b>	1
<b>Sens du leadership</b>	<b>Sens de l'animation d'équipe</b>	1
	<b>Aptitude à l'encadrement</b>	2
	<b>Capacité à évaluer</b>	1

**Article 15 :** 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 prévu aux articles 09 et 10 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.

<b>Critères d'évaluation</b>	<b>Sous critères</b>	<b>Note correspondante</b>	
<b>Compétence professionnelle</b>	<b>Réalisation des objectifs</b>		
	Taux compris entre 0 et 10,99 %	1	12
	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	
<b>Conscience professionnelle</b>	<b>Ponctualité</b>	1	4
	<b>Assiduité</b>	1	
	<b>Ethique professionnelle</b>	2	
<b>Sens du service public</b>	<b>Esprit de sacrifice</b>	1	4
	<b>Respect du bien public</b>	2	
	<b>Respect de la hiérarchie</b>	1	

**Article 16 :** La note chiffrée est arrêtée à l'issue d'un entretien d'évaluation et communiquée à l'agent.

Tout agent noté dispose de deux (02) voies de recours :

- le recours administratif ;
- le recours juridictionnel.

**Article 17 :** 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 équipements et autres moyens de travail ;
- les propositions d'amélioration des performances.

**Article 18** : Les notes peuvent être consultées auprès du supérieur hiérarchique immédiat par les agents relevant directement de son autorité.

**Article 19** : Tous les agents de collectivité territoriale sont évalués et notés annuellement avant le 15 mars de l'année suivant l'année de référence.

Les agents de collectivité territoriale dont l'exécution des activités ne coïncide pas avec l'année civile ne sont pas astreints au respect de l'échéance ci-dessus prévue. 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 20** : Les fiches d'évaluation des agents de collectivité territoriale sont établies en quatre (04) exemplaires :

- le premier est remis à l'agent évalué à l'issue de son évaluation ;
- le deuxième est remis au gestionnaire des ressources humaines dans les quinze (15) jours qui suivent l'évaluation de l'agent pour conservation dans son dossier individuel ;
- le troisième est conservé par l'évaluateur au niveau de sa structure ;
- le quatrième est transmis au pôle régional de la fonction publique territoriale.

**Article 21** : En cas de nécessité et en fonction de la spécificité de l'organisation de certaines structures, des arrêtés du ministre en charge des collectivités territoriales peuvent fixer les modalités particulières d'évaluation et d'identification du supérieur hiérarchique immédiat.

**Article 22** : S'exposent à des sanctions disciplinaires les supérieurs hiérarchiques immédiats qui :

- sont défailants dans l'élaboration et la ventilation des contrats d'objectifs ;
- se livrent à des évaluations jugées complaisantes ou abusives ;
- refusent d'évaluer les collaborateurs en dépit des instructions de leurs propres supérieurs hiérarchiques.

#### **CHAPITRE IV : DISPOSITIONS PARTICULIERES**

**Article 23** : L'agent de collectivité territoriale qui, par suite d'une affectation en cours d'année, passe de l'occupation d'un emploi à l'occupation d'un autre, est évalué en fonction de sa performance au poste où il a passé le plus de temps.

**Article 24** : L'agent de collectivité territoriale qui reçoit une nomination en cours d'année, est évalué en fonction de sa performance à son poste de nomination.

**Article 25** : L'agent de collectivité territoriale, qui est relevé de ses fonctions et passe de l'exécution d'un programme d'activités à l'exécution d'un emploi d'affectation, est évalué en fonction de sa performance à l'emploi d'affectation si cet emploi est occupé pendant une période supérieure à six (6) mois.  
Si cet emploi est occupé pendant une période inférieure ou égale à six (6) mois, l'intéressé est évalué en fonction de sa performance au poste dont il a été relevé.

**Article 26** : L'agent bénéficiaire d'un congé de maladie pendant une période supérieure à six (6) mois au cours d'une année, et dont la maladie est imputable au service ou est la conséquence, soit d'un acte de dévouement dans un intérêt public, soit d'une agression subie à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, reçoit une note annuelle égale à huit sur dix (8/10) par année considérée. Cette note est prise en compte pour l'avancement d'échelon et de classe.

**Article 27** : L'agent de collectivité territoriale ne peut être évalué au titre de la maladie que si cette maladie donne droit à l'avancement d'échelon et si la portion de congé de maladie prise en compte dans la période de référence de la notation est supérieure à six (6) mois.

**Article 28** : La note attribuée au titre d'une position de détachement ou "sous les drapeaux" ne peut être prise en compte dans la carrière du fonctionnaire de collectivité territoriale que si la portion du détachement ou de la position "sous les drapeaux" prise en compte dans la période de référence de la notation est supérieure à six (6) mois.

**Article 29** : L'agent de collectivité territoriale dans la position de détachement ou "sous les drapeaux" bénéficie de son droit à l'avancement en fonction des notes qui lui sont attribuées par l'autorité de détachement ou l'autorité militaire pendant cette période.

**Article 30** : L'agent de collectivité territoriale ne peut être évalué au titre de la période de stage que si la portion de stage prise en compte dans la période de référence de la notation est supérieure à six (6) mois.

**Article 31** : L'agent de collectivité territoriale placé en position de stage reçoit une note égale à huit sur dix (8/10) pour l'année de succès, six sur dix (6/10) pour l'année blanche et quatre sur dix (4/10) pour l'année d'échec. La période de stage est prise en compte pour l'avancement d'échelon et l'avancement de classe.

**Article 32** : Sous réserve d'être en activité ou d'être considéré comme en position d'activité pendant une période supérieure à six (6) mois comprise dans la période de référence de la notation, l'agent de collectivité territoriale, qui reprend service après une position de détachement, de stage, de disponibilité, de congé de maladie ou "sous les drapeaux", doit faire l'objet d'une évaluation.

**Article 33** : Sous réserve d'avoir été en activité ou d'être considéré comme ayant été en position d'activité pendant une période supérieure à six (6) mois comprise dans la période de référence de la notation, l'agent de collectivité territoriale admis à faire valoir ses droits à la retraite, démissionnaire, licencié, révoqué ou décédé doit être évalué.

**Article 34** : En cas de reconstitution de carrière, les notes obtenues par l'agent de collectivité territoriale sont prises en compte pour les avancements d'échelon ou de classe.

Toutefois, lorsque l'agent de collectivité territoriale n'a pas de note, pour n'avoir pas travaillé pendant la période reconstituée, il lui est attribué une note égale à six sur dix (6/10) au titre de chaque année considérée.

**Article 35** : Au plus tard trois (3) mois après la fin de l'année considérée, chaque collectivité territoriale transmet au pôle régional de la fonction publique territoriale la liste de son personnel établie selon un formulaire rédigé par le ministre chargé des collectivités territoriales, et indiquant la note attribuée à chaque fonctionnaire.

## **CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES**

**Article 36** : Le présent décret abroge toutes dispositions antérieures contraires notamment le décret n°2012-194/PRES/PM/MATDS/MEF du 22 mars 2012 portant critères et modalités d'évaluation des agents des collectivités territoriales.

**Article 37** : Le Ministre de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation, le Ministre de l'Economie, des Finances et du Développement et le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Sociale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel du Faso.

Ouagadougou, le 02 aout 2017



Roch Marc Christian KABORE

Le Premier Ministre

*Thieba*

Paul Kaba THIEBA

Le Ministre de l'Economie,  
des Finances et du Développement

Hadizatou Rosine COUEIBALY/SORI

Le Ministre de l'Administration  
Territoriale et de la Décentralisation

Siméon SAWADOGO

Le Ministre de la Fonction Publique,  
du Travail et de la Protection Sociale

Clément Pengdwendé SAWADOGO