

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

- AdA CF n° 00096*
- Vu** la Constitution ;  
**Vu** le décret n°2019-0004/PRES du 21 janvier 2019 portant nomination du Premier Ministre ;  
**Vu** le décret n°2019-0042/PRES /PM du 24 janvier 2019 portant composition du Gouvernement ;  
**Vu** le décret n°2019-0139/PRES/PM/SGG-CM du 18 février 2019 portant attributions des membres du Gouvernement ;  
**Vu** la loi n°057-2017/AN du 19 décembre 2017 portant Statut de la Fonction publique hospitalière ;  
**Vu** le décret n°2018-0093/PRES/PM/MS du 15 février 2018 portant organisation du Ministère de la santé ;  
**Sur** rapport du Ministre de la Santé ;  
**Le** Conseil des ministres entendu en sa séance du 08 janvier 2020 ;
- 17/02/2020*

**DECRETE**

**CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES**

- Article 1 :** Le présent décret fixe les critères et modalités d'évaluation des agents de la Fonction publique hospitalière, en application de l'article 87 de la loi n°057-2017/AN du 19 décembre 2017 portant statut de la Fonction publique hospitalière.
- Article 2 :** Sauf dérogation prévue par d'autres textes, tout agent de la Fonction publique hospitalière, en activité, en détachement ou sous les drapeaux, fait l'objet, chaque année, d'une évaluation exprimant son rendement dans le service.
- Article 3 :** Le pouvoir d'évaluation appartient au supérieur hiérarchique immédiat de l'agent, qui l'exerce sur la base d'un contrat d'objectifs et des critères définis au chapitre II du présent décret.
- Article 4 :** Au sens du présent décret, le supérieur hiérarchique immédiat s'entend du responsable de l'entité administrative dont dépend directement l'agent au sein de l'établissement.

**Article 5 :** L'évaluation s'effectue sur la base d'un contrat d'objectifs.

Le contrat d'objectifs est un ensemble d'instructions et de consignes données à un agent, en vue de la réalisation du plan d'action 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 du sens du service public.

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

**Article 6 :** Les critères d'évaluation des agents de la Fonction publique hospitalière 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 des critères suivants :

- la compétence professionnelle mesurée à travers le taux de réalisation du plan d'action de l'entité administrative dont ils sont responsables ;
- la conscience professionnelle prenant en compte l'assiduité, la probité et le sens de l'organisation ;
- l'exercice du leadership prenant en compte le sens de l'animation d'équipe, l'aptitude à l'encadrement et la capacité d'évaluation.

La grille d'évaluation est celle portée sur la fiche d'évaluation et de notation des supérieurs hiérarchiques immédiats prévue à l'article 11 du présent décret.

**Article 8 :** Le rendement des agents de la Fonction publique hospitalière qui n'ont pas la qualité de supérieur hiérarchique immédiat, s'évalue sur la base des critères suivants :

- la compétence professionnelle prenant en compte l'efficacité, le sens de l'organisation, l'esprit d'initiative;
- la conscience professionnelle prenant en compte la ponctualité, l'assiduité et l'éthique professionnelle;

- le sens du service public prenant en compte l'esprit de sacrifice, le respect du bien public, le respect des usagers et de la hiérarchie.

La grille d'évaluation est celle portée sur la fiche d'évaluation et de notation des agents n'ayant pas la qualité de supérieurs hiérarchiques immédiats prévue à l'article 11 du présent décret.

### **CHAPITRE III : MODALITES D'EVALUATION**

**Article 9** : Les lettres de mission de l'année suivante sont adressées aux différents supérieurs hiérarchiques immédiats au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

**Article 10** : Les fiches d'indication des attentes de l'année en cours sont remises aux collaborateurs au plus tard le 31 janvier.

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 prescrit à l'alinéa ci-dessus. En ce qui concerne ces agents, des fiches d'indication des attentes leur sont remises un mois au plus tard après le début de la période d'exercice de l'entité administrative à laquelle ils appartiennent.

**Article 11** : Pour l'évaluation des agents de la Fonction publique hospitalière, 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 12** : L'évaluation des agents de la Fonction publique hospitalière est sanctionnée par une note chiffrée arrêtée suivant une cotation de un (1) à dix (10).

**Article 13** : Les notes sont attribuées aux agents qui ont la qualité de supérieur hiérarchique immédiat conformément aux critères d'évaluation prévus à l'article 7 ci-dessus et à la grille de concordance ci-dessous.  
La note globale s'obtient en divisant par deux (2) le total des points obtenus.

| 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>             |                     |
|                                   | Assiduité                        | 1                   |
|                                   | Ethique professionnelle          | 2                   |
|                                   | Sens de la responsabilité        | 1                   |
| <b>Leadership</b>                 | Sens de l'animation d'équipe     | 1                   |
|                                   | Aptitude à l'encadrement         | 2                   |
|                                   | Capacité à évaluer               | 1                   |

**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 8 ci-dessus est apprécié conformément à la grille d'évaluation et au tableau ci-dessous.

La note globale s'obtient en divisant par deux (2) le total des points obtenus.

| Critères d'évaluation             | Sous critères                                  | Note correspondante |    |
|-----------------------------------|------------------------------------------------|---------------------|----|
| <b>Compétence professionnelle</b> | <b>Réalisation des attentes</b>                |                     | 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                  |    |
|                                   | <b>Sens de l'organisation</b>                  | 1                   |    |
|                                   | <b>Esprit d'initiative</b>                     | 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>                  | 1                   |    |
|                                   | <b>Respect des usagers et de la hiérarchie</b> | 2                   |    |

**Article 15 :** La note chiffrée est communiquée à l'agent à l'issue d'un entretien d'évaluation et une copie de la fiche de notation lui est remise.

**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 de performance.

**Article 17 :** Les notes peuvent être consultées auprès du responsable de l'entité administrative par les agents relevant directement dudit responsable.

La note chiffrée attribuée peut être contestée par l'agent ou par toute personne ayant intérêt à agir.

La contestation est adressée au premier responsable de l'établissement concerné qui statue après avis du Comité technique paritaire.

Tout agent qui s'estime lésé dans ses intérêts professionnels dispose, en plus des recours administratifs, du droit de recours juridictionnels dans les conditions fixées par la loi.

**Article 18 :** Tous les agents de la Fonction publique hospitalière sont évalués et notés annuellement avant le 15 mars.

Les agents dont l'exécution des activités ne coïncide pas avec l'année civile ne sont pas astreints au respect du délai ci-dessus prévu. Ils sont évalués deux (2) 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 fonctionnaires de la Fonction publique hospitalière sont établies en quatre exemplaires dont deux sont transmises à la Direction des ressources humaines (DRH) de l'établissement par voie hiérarchique dans un délai de quinze (15) jours maximum à compter de la date de l'évaluation de l'agent.

Toutefois, pour les agents détachés auprès de l'établissement, les fiches d'évaluation des agents sont établies en cinq exemplaires dont deux sont transmises à la Direction des ressources humaines (DRH) du ministère de la santé.

## **CHAPITRE IV : DISPOSITIONS PARTICULIERES**

**Article 20** : L'agent de la Fonction publique hospitalière qui, par suite d'une affectation en cours d'année au sein de l'établissement, passe de l'occupation d'un poste à l'occupation d'un autre poste, est évalué en fonction de sa performance au poste où il a passé le plus de temps.

**Article 21** : L'agent de la Fonction publique hospitalière qui reçoit une nomination en cours d'année au sein de l'établissement, est évaluée en fonction de sa performance à son poste de nomination.

**Article 22** : L'agent de la Fonction publique hospitalière, 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 23** : Le fonctionnaire de la Fonction publique hospitalière 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 8/10. Cette note est prise en compte pour l'avancement d'échelon et de classe.

**Article 24** : Le fonctionnaire de la Fonction publique hospitalière ne peut être évalué au titre de la maladie que si le congé lié à la 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 25** : La note attribuée au titre d'une position de détachement ou "sous les drapeaux" ne peut être prise en compte dans la carrière de l'agent de la Fonction publique hospitalière 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 26** : L'agent de la Fonction publique hospitalière placé 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. Ces notes sont prises en compte pour l'avancement d'échelon et l'avancement de classe.

**Article 27 :** L'agent de la Fonction publique hospitalière 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 28 :** L'agent de la Fonction publique hospitalière placé en position de stage reçoit une note égale à 7/10 pour l'année de succès, 6/10 pour l'année blanche et 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 29 :** 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 la Fonction publique hospitalière, 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 30 :** 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 la Fonction publique hospitalière admis à faire valoir ses droits à la retraite, démissionnaire, licencié, révoqué ou décédé doit être évalué.

**Article 31 :** En cas de reconstitution de carrière, les notes obtenues par l'agent de la Fonction publique hospitalière sont prises en compte pour les avancements d'échelon ou de classe.

Toutefois, lorsque l'agent de la Fonction publique hospitalière n'a pas de note, pour n'avoir pas travaillé pendant la période reconstituée, il lui est attribué une note égale à 6/10 au titre de chaque année considérée.

#### **CHAPITRE IV : DISPOSITIONS FINALES**

**Article 32 :** Les supérieurs hiérarchiques immédiats défaillants dans l'évaluation de leurs collaborateurs et dans la transmission des fiches d'évaluation, s'exposent à des sanctions disciplinaires.

**Article 33 :** Le Ministre de la Santé, le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Sociale et le Ministre de l'Economie et des Finances et du Développement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel du Faso.

Ouagadougou, le 18 février 2020



**Roch Marc Christian KABORE**

Le Premier Ministre

A stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

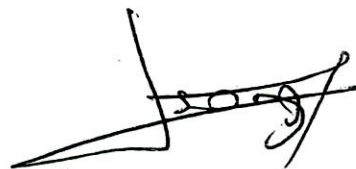
**Christophe Joseph Marie DABIRE**

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

Le Ministre de la Santé

A handwritten signature in black ink, featuring a large, bold initial 'S' followed by several loops and a long horizontal stroke.

**Séni Mahamadou OUEDRAOGO**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, bold initial 'L' followed by several loops and a long horizontal stroke.

**Léonie Claudine LOUGUE/SORGHO**

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

A handwritten signature in black ink, featuring a large, bold initial 'L' followed by several loops and a long horizontal stroke.

**Lassané KABORE**