

CIRCULAIRE n° 007/PM/MME/BE du 7 mai 1999

A

Messieurs les Ministres d'Etat,
Mesdames, Messieurs les Ministres,
Mesdames, Messieurs les Ministres délégués

OBJET : Evaluation des Agents de l'Etat

La loi n°97-14 du 7 juillet 1997 en abrogeant et remplaçant l'article 29 de la loi 29 de la loi n°61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaire a introduit, à la place du système de notation, un système d'évaluation intégrant la performance et les potentialités des agents de l'Etat pour la promotion du professionnalisme et du mérite. A sa suite, le décret n°98-286 du 26 mars 1998 a fixé les modalités d'évaluation des agents de l'Etat.

La présente circulaire a pour objet, tout en rappelant certaines dispositions législatives et réglementaires du nouveau système d'évaluation, de préciser, autant que possible le contenu des notions qu'elles recouvrent et de prescrire les mesures à prendre pour son application efficace.

A ce titre, elle aborde notamment, le but de l'évaluation, les attributions de l'autorité compétente, en la matière, la répartition en groupes des agents de l'Etat et la précision des éléments d'appréciation concernant leur évaluation et dans le souci d'une évaluation plus objective et exploitable au plan de la promotion de l'agent, elle détermine de façon contingente, la valeur chiffrée de chacun des critères composant chaque élément.

1- BUT DE L'EVALUATION ET ATTRIBUTION DE L'AUTORITE COMPETENTE

1.1 Le but de l'évaluation

L'évaluation a pour objectif permanent de donner à l'Administration les moyens de juger de la qualité et de l'efficacité de l'agent. elle vise la promotion du mérite et du professionnalisme. Elle se traduit par une appréciation et une note chiffrée allant de 0 à 20 obtenue en divisant la somme des notes afférentes aux divers éléments affectés de leur coefficient par la somme des coefficients.

Elle fait l'objet d'une fiche d'évaluation, s'effectue annuellement sur tout agent de l'Etat en activité ou en service détaché et est précédée d'entretiens périodiques pour améliorer la qualité du service.

1-2 Les attributions du chef de service

Le Chef de service, en sa qualité de supérieur hiérarchique direct, est investi du pouvoir d'évaluer les agents de l'Etat placés sous son autorité.

A cet effet, il lui appartient d'organiser des entretiens périodiques d'évaluation et de communiquer à l'intéressé la note chiffrée et l'appréciation portées sur fiche d'évaluation.

2- REPARTITION DES AGENTS DE L'ETAT ET ELEMENTS D'EVALUATION

2.1 - La répartition des agents de l'Etat

Pour leur évaluation, les agents de l'Etat sont désormais répartis en trois groupes suivant les fonctions exercées :

- le premier groupe concerne les agents de l'Etat qui assument des fonctions de direction ou de supervision et gérant une équipe dans les différents niveaux de la hiérarchie administrative ;
- le deuxième groupe est propre aux agents de l'Etat qui sont chargés de fonctions d'étude, de conseil ou de contrôle ;
- le troisième groupe est relatif aux agents de l'Etat chargés de fonctions opérationnelles et qui n'appartiennent pas aux autres groupes.

2-2- Les éléments d'évaluation

Les éléments entrant en ligne de compte dans l'évaluation des agents de l'Etat relevant des groupes ainsi prévus, comprennent des éléments communs aux trois groupes et des éléments spécifiques à chaque groupe.

2.2.1 Les éléments communs aux trois groupes sont :

a- Les qualités professionnelles, coefficient 2

Il s'agit des qualités exigées à l'agent de l'Etat pour l'exécution correcte de sa profession, ce sont :

- la maîtrise des connaissances techniques **6** ;
- le respect des délais, **5** ;
- la mobilisation sur les objectifs de son unité (sens de l'Etat et du service public, loyalisme) probité et conscience professionnelle (réalisme, ponctualité), **6** ;
- les méthodes et organisme du travail, **3**.

b- Le comportement au travail, coefficient 2

Le comportement au travail de l'agent de l'Etat s'apprécie à travers les critères suivants :

- le goût au travail, **6** ;
- la qualité des relations (la manière de se conduire dans les services à l'égard des supérieurs, des collègues, des subordonnés et des usagers du service public), **6** ;
- l'assiduité, **4** ;
- le soin apporté dans l'utilisation du matériel, **4**.

c- Le rendement, coefficient 3

Le rendement se traduit par :

- le degré d'atteinte des résultats attendus de chaque agent de l'Etat en tenant compte des objectifs et tâches qui lui sont assignés, **14** ;
- la bonne utilisation des moyens disponibles, **6**.

2.2.2 Les éléments discriminant de chaque groupe

Ils sont :

a- Pour le premier groupe, l'aptitude à diriger, coefficient 3

L'aptitude à diriger se mesure à la réussite ou à l'échec de l'agent de l'Etat assumant des fonctions de direction ou de supervision. Ses critères sont :

- les tâches d'animation, de direction, de coordination, d'impulsion et de contrôle, **8** ;
- l'exemple qu'il incarne de l'autorité et du modèle de maturité qu'il donne, **6** ;
- le sens de responsabilité, **6**.

b- Pour le deuxième groupe, la créativité coefficient 3

La créativité mesure l'aptitude de l'agent de l'Etat à concevoir et à proposer des solutions efficaces pour atteindre les objectifs. Elle est notée sur **20**;

c- Pour le troisième groupe, la capacité d'initiative coefficient 3

La capacité d'initiative permet de mesurer l'aptitude de l'agent de l'Etat à prendre des initiatives propres à améliorer le service pour son efficacité, **20**.

3. LES PRESCRIPTIONS PRATIQUES

3.1 Pour l'évaluation de l'agent de l'Etat

L'agent de l'Etat doit être évalué au regard de chacun des éléments qui s'appliquent à lui, compte tenu de son groupe d'appartenance. La grille des éléments d'appréciation qui lui est applicable est indiquée sur la fiche d'évaluation qu'il remplit chaque année à la diligence de son chef de service direct. Il dispose, en cas de désaccord sur son évaluation, d'un droit de recours auprès du chef de service relevant de l'autorité direct du ministre.

3.2 Pour l'application du système d'évaluation

La date d'application effective du système d'évaluation est fixée au 1^{er} janvier 1999.

Chaque ministre doit prendre les dispositions nécessaires pour faire tenir, à l'ensemble de ses services, les nouvelles fiches d'évaluation, objet des annexes I, II et III au décret

N°98-286 du 26 mars 1998.

Les fiches d'évaluation dûment remplies doivent parvenir au ministère chargé de la Fonction publique avant le 30 septembre 1999 et avant le 30 juin de chaque année à partir de l'an 2000.

A titre transitoire, les avancements de grade ou de classe de l'année 1998 et antérieures se dérouleront suivant l'ancien système de notation.

J'attache un intérêt tout particulier à l'application stricte de la présente circulaire.

Fait à Dakar, le 7 mai 1999

Mamadou Lamine LOUM