

Décret n° 2025-214 du 4 juin 2025

fixant les modalités et les critères d'évaluation des fonctionnaires

Le Président de la République,

Vu la Constitution ;

Vu la loi n° 68-2022 du 16 août 2022 portant statut général de la fonction publique,

Vu le décret n° 98-187 du 18 juin 1998 portant délégation des pouvoirs au ministre de la fonction publique et des réformes administratives ;

Vu le décret n° 2021-300 du 12 mai 2021 portant nomination du Premier ministre, chef du Gouvernement ;

Vu le décret n° 2021-326 du 6 juillet 2021 relatif aux attributions du ministre de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale ;

Vu le décret n° 2025-1 du 10 janvier 2025 portant nomination des membres du Gouvernement ;

En Conseil des ministres,

Décrète :

Chapitre 1 : Dispositions générales

Article premier : Le présent décret fixe, en application des dispositions de l'article 136 de la loi n° 68-2022 du 16 août 2022 susvisée, les modalités et les critères d'évaluation des fonctionnaires.

Article 2 : Les fonctionnaires font l'objet, chaque année, au cours du 4^e trimestre, d'une évaluation.

Article 3 : L'évaluation consiste à apprécier les performances d'un agent et à proposer des améliorations dans son rendement de service.

La notation consiste à représenter, à l'aide d'un chiffre allant de 0 à 20, le niveau de performance atteint par un agent au cours de l'année considérée.

Les résultats de l'évaluation déterminent la durée de l'avancement d'échelon de l'agent.

Chapitre 2 : Des modalités et des critères d'évaluation

Article 4 : Les modalités et les critères d'évaluation des fonctionnaires sont fonction de leur position hiérarchique.

Article 5 : Les fonctionnaires qui ont la qualité de supérieur hiérarchique sont évalués par leurs supérieurs immédiats sur la base du taux de réalisation des programmes annuels de performance de la structure dont ils sont responsables.

Article 6 : L'évaluation se fait sur la base d'un contrat d'objectif et du programme de performance établis annuellement.

Le contrat d'objectif est un ensemble d'instructions et de consignes données à un agent, en vue de la réalisation du programme annuel de performance 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 et d'une fiche d'indication des attentes, en ce qui concerne les autres agents.

Article 7 : Le programme annuel de performance est un cadre qui précise les objectifs du service en indiquant les activités à entreprendre et leur délai de réalisation, les résultats attendus et les contraintes de réalisation.

Article 8 : Les fonctionnaires qui n'ont pas la qualité de supérieur hiérarchique sont évalués sur la base des critères suivants :

- la compétence professionnelle ;
- la conscience professionnelle ;
- le sens du service public.

La compétence professionnelle prend en compte la performance, le sens de l'organisation et l'esprit d'initiative.

La conscience professionnelle prend en compte la ponctualité, l'assiduité, l'éthique professionnelle, l'esprit de sacrifice, le respect du bien public et le respect de la hiérarchie.

Le sens du service public désigne l'engagement de l'agent public de travailler pour l'intérêt général, au service des citoyens, dans le respect des valeurs fondamentales suivantes : la neutralité, l'égalité, la continuité, la qualité et l'efficacité.

Article 9 : L'évaluation comporte un entretien qui donne lieu à un procès-verbal. Elle est conduite par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire concerné.

L'entretien d'évaluation est une séance de travail qui réunit le fonctionnaire et son supérieur hiérarchique immédiat, à l'effet d'échanger sur les aspects suivants

- le bilan des résultats de l'année de référence ;
- les contraintes de réalisation des attentes assignées à l'agent ;
- les besoins en formation de l'agent ;
- l'appui conseil du supérieur hiérarchique immédiat de l'agent ;
- les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

Article 10 : Le processus de déclinaison des lettres de mission démarre le 1^{er} novembre par la lettre de mission du chef du Gouvernement adressée aux membres du Gouvernement et prend fin le 31 janvier au plus tard, par la remise par les chefs de service, de la fiche d'indication des attentes à leurs collaborateurs.

Article 11 : L'évaluation des fonctionnaires, à tous les niveaux de la structure administrative, se fait sur la

base d'un rapport d'activités de l'année précédente transmis au supérieur hiérarchique immédiat au plus tard le 15 janvier de l'année en cours.

Article 12 : Le rapport d'activités s'élabore sur la base du programme annuel de performance de la structure administrative et des résultats obtenus dans l'exécution des différentes activités, conformément aux principes du budget-programme.

Article 13 : Chaque chef de département ministériel transmet une copie de son rapport d'activités annuel au chef du Gouvernement, au ministre chargé de la fonction publique au plus tard le 15 février de l'année en cours.

Article 14 : Les programmes annuels de performance des structures sont transmis avant le 20 décembre au ministre de tutelle, en vue de leur consolidation.

Sur la base de ces programmes, le cabinet élabore un programme annuel de performance du département avant le 31 décembre.

Article 15 : Les responsables des structures administratives reçoivent des lettres de mission.

La lettre de mission est une instruction écrite par laquelle le supérieur hiérarchique immédiat fixe des objectifs à chaque responsable de structure.

Article 16 : Les fonctionnaires autres que les responsables de structures reçoivent une fiche d'indication des attentes, qui précise les tâches assignées à ces derniers, les résultats attendus, ainsi que les autres exigences du bon fonctionnement de la structure.

Article 17 : Les fiches d'indication des attentes prévues à l'article précédent, sont remises aux collaborateurs au plus tard le 31 janvier de l'année en cours.

Article 18 : Tous les fonctionnaires sont évalués annuellement avant le 15 décembre.

A l'issue de l'évaluation, un procès-verbal est établi, dont copie est remise au fonctionnaire évalué qui, par sa signature précédée de la mention « Lu et approuvé », atteste avoir reçu ladite copie.

Chapitre 3 : Des modalités et des critères de notation

Article 19 : Le pouvoir de fixer les notes et les appréciations générales exprimant la valeur professionnelle des fonctionnaires est exercé, par délégation du ministre, par le supérieur hiérarchique immédiat du fonctionnaire à noter.

Article 20 : Les responsables de structures disposant du pouvoir de notation sont notés à l'aide d'une fiche dénommée « fiche A », prévue à l'article 21 du présent décret.

Les fonctionnaires ne disposant pas du pouvoir de notation sont notés à l'aide d'une fiche dénommée « fiche B », prévue à l'article 22 du présent décret.

Article 21 : Les notes sont attribuées aux fonctionnaires qui ont la qualité de supérieur hiérarchique immédiat sur la base du taux de réalisation des objectifs du programme annuel de performance de la structure dont ils sont responsables, conformément à la grille de concordance de la « fiche A » ci-après :

Critères d'évaluation	Résultats atteints en %	Note correspondante	
Compétence professionnelle	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	8
	Esprit d'initiative	1	
Conscience professionnelle	Assiduité	2	8
	Ethique professionnelle	2	
	Esprit de sacrifice	1	
	Respect du bien public	2	
	Respect de la hiérarchie	1	

Article 22 : Pour la notation des fonctionnaires qui n'ont pas la qualité de supérieur hiérarchique immédiat, chacun des critères d'évaluation du rendement prévus à l'article 8 du présent décret est apprécié sur vingt (20) points, conformément à la fiche ci-après :

Critères	Compétence professionnelle			Conscience professionnelle			Sens du service public		
	Efficacité	Sens de l'organisation	Esprit d'initiative	Ponctualité	Assiduité	Ethique professionnelle	Sens de l'intérêt général	Neutralité et égalité	Continuité, qualité et efficacité
I	4	2	2	1	1	4	3	2	1
II	4	2	2	1	1	4	1	2	3
III	6	1	1	1	3	2	1	1	4

Article 23 : La notation du fonctionnaire comprend deux (2) parties :

- une appréciation sur la manière de servir du fonctionnaire (cette appréciation porte sur trois (3) éléments tels qu'énumérés à l'article 6 du présent décret ;
- une note chiffrée, qui se traduit par un chiffre allant de 0 à 20.

Article 24 : La note porte sur une année d'activités et résume les notes attribuées sur les qualités requises par le service.

Article 25 : La notation étant précédée d'une évaluation conduite par le supérieur hiérarchique immédiat, les appréciations littérales doivent être en concordance avec la note chiffrée.

Article 26 : Le supérieur hiérarchique procède à un examen particulier de la valeur professionnelle. Il tient compte du comportement du fonctionnaire.

Toutefois, la notation d'un fonctionnaire par son supérieur hiérarchique ne peut se fonder sur le sexe, l'origine familiale ou ethnique, la condition sociale, les convictions politiques, religieuses, philosophiques ou autres.

Article 27 : La note chiffrée est établie d'après le barème suivant :

		0	1	Nul
2	3	4	5	Mauvais
6	7	8	9	Faible
		10	11	Passable
		12	13	Assez bon
		14	15	Bon
	16	17	18	Très bon
		19	20	Excellent

Article 28 : La note chiffrée est communiquée au fonctionnaire à l'issue de l'entretien d'évaluation.

En cas de désaccord sur la note attribuée à l'issue de l'évaluation, le fonctionnaire peut la contester selon les voies de recours prévues par la réglementation en vigueur.

Chapitre 4 : De l'évaluation et de la notation des fonctionnaires détachés

Article 29 : Le fonctionnaire détaché est soumis aux modalités d'évaluation en vigueur dans l'institution auprès de laquelle il est détaché.

Toutefois, le fonctionnaire détaché en cours d'année est évalué au poste de travail où il a servi le plus longtemps.

Article 30 : Les résultats d'évaluation du fonctionnaire détaché sont communiqués au ministre dont il relève pour être soumis à la commission administrative paritaire.

Chapitre 5 : Dispositions diverses et finales

Article 31 : Le fonctionnaire muté ou affecté en cours d'année est évalué et noté au poste de travail où il a exercé.

Article 32 : Les fonctionnaires régulièrement mis en stage sont évalués et notés en rapportant la note figurant dans le procès-verbal de l'évaluation précédant leur mise en stage.

Article 33 : 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 34 : Le présent décret, qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, notamment celles du décret n° 59-29 du 30 janvier 1959 fixant les modalités de notation des fonctionnaires des cadres de la République du Congo, sera enregistré et publié au Journal officiel de la République du Congo.

Fait à Brazzaville, le 4 juin 2025

Par le Président de la République,

Denis SASSOU-N'GUESSO

Le Premier ministre, chef du Gouvernement,

Anatole Collinet MAKOSSO

Le ministre d'Etat, ministre de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale,

Firmin AYESEA

Le ministre de finances, du budget et du portefeuille public,

Christian YOKA