

مجلة القانون العام الجزائري والمقارن

مجلة سداسية محكمة تصدر عن مخبر *المراق العمومية
والتنمية*
جامعة جيلالي ليابس - سيدي بلعباس - الجزائر

ق ق ع ج

المجلد الخامس

العدد الثاني

جوان 2019

دار الأصول للطباعة والنشر
سيدي لحسن - سيدي بلعباس (الجزائر)

Editorial

Autour du mythe de l'évaluation...

Revisiter les méthodes d'évaluation des fonctionnaires est devenue aujourd'hui une nécessité en raison de son importance en matière de gestion des ressources humaines dans le secteur de la fonction publique. Estimé à 2.095.459 fonctionnaires au 31 décembre 2017¹, cette masse humaine est au premier rang dans la démarche de modernisation de l'administration publique algérienne. Son évaluation est une mission primordiale car elle permet de faire avancer le processus de mise à niveau de l'institution publique et de l'intégrer dans une démarche de normalisation universelle par des programmes d'appui au profit de ce secteur. Il faut rappeler que l'article 99 de l'ordonnance n°06-03 du 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique² dispose que « *L'évaluation du fonctionnaire est fondée sur des critères objectifs destinés à apprécier notamment le respect des obligations générales et statutaires, la compétence professionnelle, l'efficacité et le rendement, la manière de servir* ». Treize (13) ans après, la mère porteuse, après une grossesse difficile et compliquée, a donné naissance au décret exécutif n° 19-165 du 27 mai 2019 fixant les modalités d'évaluation du fonctionnaire.³ Ce décret qui vient de fixer les sous critères pour l'évaluation constitue pour les gestionnaires managers un moyen qui vient à point nommé pour redresser la situation qui se dégrade de jour en jour dans nos administrations. En effet, il est temps, si on veut basculer vers une nouvelle République, telle que souhaité par le mouvement populaire du 22 février 2019 de mettre en œuvre ces critères, qui à notre avis, doivent constituer les seuls éléments valables pour progresser, loin de tout appartenance partisane ou d'allégeance. Le fonctionnaire est tenu de respecter en premier lieu ses obligations générales et statutaires par « *sa loyauté et son impartialité* », « *l'exécution de ses tâches* », « *sa ponctualité et son assiduité* », « *son comportement digne et responsable* », et « *sa courtoisie avec ses responsables hiérarchiques, ses collègues et les usagers du service public* ». Voilà des valeurs, exprimées en obligations juridiques, qui sans doute vont faire tomber tout les fonctionnaires au dessous de la barre en raison de leur présence insignifiante, sinon leur absence, dans le contexte actuel. Le fonctionnaire est évalué, également sur sa compétence professionnelle par « *la maîtrise de son domaine d'activité, les méthodes, les techniques et les procédures* », « *sa capacité d'analyse, de synthèse et de résolution des problèmes* », « *ses capacités d'expressions écrites et orales* » et « *ses capacités d'anticipation, d'adaptation et d'innovation* », et voilà un fonctionnaire qui relève de l'histoire de l'administration publique algérienne et qu'on aimerait bien le ressusciter, tant le besoin se fait sentir. Il est évalué, aussi

¹ Le site de la Direction générale de la fonction publique est inaccessible pour nous permettre de mettre à jour ces statistiques.

² JORA n° 46 du 16/7/2006, p.3.

³ JORA n° 37 du 9 juin 2019, p. 8.

par son efficacité et son rendement, par « *la réalisation des objectifs fixés* » et son « *efficacité dans l'accomplissement des missions qui lui sont confiées dans les délais fixés* ». Cependant, ces critères nous interpellent sur la capacité d'abord, des administrations à définir préalablement ses propres objectifs à réaliser qui deviendront par la suite ceux du fonctionnaire, mission combien difficile mais pas impossible pour les gestionnaires en raison de l'absence des contrats d'objectifs entre l'Etat et ses institutions. Enfin, le fonctionnaire est évalué sur la manière de servir, à travers son « *esprit d'équipe* », sa « *capacité à communiquer* » et son « *esprit d'initiative et de dynamisme* ». Ces critères qualifiés d'objectifs par l'article 99 du statut général de la fonction publique de 2006 paraissent, à première vue, difficiles d'application, mais il est temps de passer à cette vitesse de croisière si on veut que notre administration publique soit le point d'appui à toute politique de développement. Le cas échéant, on se contente de les lire et d'apprécier leur teneur juridique avec le rêve de les voir un jour mis en œuvre.

Mustapha KARADJI

Rédacteur en chef

الفهرس

المقالات باللغة الفرنسية

09 المرسوم في القانون الجزائري

رشيد خلوفي

المقالات باللغة العربية

11 تأثير قواعد روتردام 2009 والمادة 812 من القانون البحري الجزائري على مبدأ وحدة عقد النقل البحري

طيب إبراهيم ويس

28 حق الدفاع وتجلياته في تنظيم سير العدالة

سمية بدر البدور ولهاصي

41 التنظيم الإداري ورهانات التنمية المحلية بين النظري والتطبيق

بن عثمان شويح

54 الامتيازات غير المبررة في إسناد الصفقات العمومية ودور أساليب التحري في الكشف عنها

سعاد رابح

63 العزل حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في الجزائر"

ليلي سلطاني

76التشريع بأوامر في الحالة العادية كآلية لمنافسة البرلمان في صلب اختصاصه.....
فاطمة الزهراء صنور

98الإجراءات الإدارية المخولة للجماعات المحلية ومدى فاعليتها في حماية البيئة.....
ياسين غراف

صفحة البحث الشاب

108إشكالات التنزيل في قانون الأسرة الجزائري - دراسة تحليلية على ضوء اجتهادات المحكمة العليا-
أمينة مقدس

130التسريح الجماعي في ظل التقلبات الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة.....
بن طاع الله زهيرة

141العقار الفلاحي في الجزائر...على ضوء المتغيرات الاقتصادية الراهنة.....
فتيحة نسرين مصابيح