

**Décret exécutif n° 19-165 du 22 Ramadhan 1440  
correspondant au 27 mai 2019 fixant les modalités  
d'évaluation du fonctionnaire.**

Le Premier ministre,

Vu la Constitution, notamment ses articles 99-4° et 143 (alinéa 2) ;

Vu l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique, notamment son article 103 ;

Vu le décret présidentiel n° 19-97 du 4 Rajab 1440 correspondant au 11 mars 2019 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret présidentiel n° 19-111 du 24 Rajab 1440 correspondant au 31 mars 2019 portant nomination des membres du Gouvernement ;

Vu le décret exécutif n° 90-99 du 27 mars 1990 relatif au pouvoir de nomination et de gestion administrative à l'égard des fonctionnaires et agents des administrations centrales, des wilayas, des communes ainsi que des établissements publics à caractère administratif en relevant ;

**Décète :**

Article 1er. — En application des dispositions de l'article 103 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006, susvisée, le présent décret a pour objet de déterminer les modalités d'évaluation du fonctionnaire.

**CHAPITRE 1<sup>er</sup>**

**DISPOSITIONS GENERALES**

Art. 2. — Le fonctionnaire est soumis, durant sa carrière, à une évaluation continue et périodique, par ses responsables hiérarchiques, destinée à apprécier ses aptitudes professionnelles, selon des méthodes d'évaluation, en fonction des spécificités de son grade d'appartenance et de la nature des activités de la structure dont il relève.

Art. 3. — Le fonctionnaire en position de détachement ou de hors cadre, est évalué par l'organisme d'accueil, selon les règles régissant l'emploi qu'il occupe.

Pour le fonctionnaire se trouvant en position de disponibilité, de service national ou de congé de maladie de longue durée, il est tenu compte de son évaluation de l'année précédant sa mise dans l'une de ces positions.

Art. 4. — Conformément aux dispositions de l'article 100 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006, susvisée, les institutions et les administrations publiques, fixent par arrêté ou décision du ministre ou du responsable concerné, selon le cas, les méthodes d'évaluation des fonctionnaires, après avis des commissions administratives paritaires, et accord de l'autorité chargée de la fonction publique, dans les conditions prévues par les dispositions du présent décret et des statuts particuliers régissant les différents corps des fonctionnaires.

**CHAPITRE 2**

**CRITERES D'EVALUATION**

Art. 5. — L'évaluation du fonctionnaire s'effectue selon des critères destinés à apprécier, notamment :

**Le respect des obligations générales et statutaires**, à travers :

- la loyauté et l'impartialité ;
- l'exécution des tâches assignées ;
- la ponctualité et l'assiduité ;
- le comportement digne et responsable ;
- la courtoisie avec les supérieurs hiérarchiques, les collègues de travail, les subordonnés et les usagers du service public.

**La compétence professionnelle**, à travers :

- la maîtrise du domaine d'activité, des méthodes, des techniques et procédures y relatives ;
- la capacité d'analyse, de synthèse et de résolution des problèmes ;
- les capacités d'expressions écrite et orale ;
- les capacités d'anticipation, d'adaptation et d'innovation.

**L'efficacité et le rendement**, à travers :

- la réalisation des objectifs fixés ;
- l'efficacité dans l'accomplissement des missions et les délais de leur exécution.

**La manière de servir**, à travers :

- l'esprit d'équipe ;
- la capacité à communiquer ;
- l'esprit d'initiative et le dynamisme.

Art. 6. — Conformément aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article 99 de l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 susvisée, les statuts particuliers peuvent, tenant compte des spécificités de certains corps, prévoir d'autres critères en sus de ceux énumérés à l'article 5 ci-dessus.

### CHAPITRE 3 PROCESSUS D'ÉVALUATION

Art. 7. — L'évaluation du fonctionnaire s'effectue annuellement à l'issue d'un entretien d'évaluation professionnelle. Elle donne lieu :

— à une note chiffrée déterminée, suivant une cotation arrêtée en fonction des spécificités du corps d'appartenance du fonctionnaire et de la nature des activités de la structure dont il relève ;

— à une appréciation d'ordre général.

Art. 8. — L'entretien d'évaluation professionnelle du fonctionnaire porte sur :

— les résultats professionnels, durant l'exercice en cours, au regard des objectifs qui lui ont été fixés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement de la structure dont il relève ;

— les objectifs qui lui sont fixés pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels ;

— ses aptitudes à exercer des fonctions d'encadrement ;

— ses aspirations professionnelles et les perspectives d'évolution de sa carrière ;

— ses besoins en matière de formation et de perfectionnement.

Art. 9. — Le fonctionnaire est informé de la date de son entretien, au moins, sept (7) jours avant cette date.

Art. 10. — L'entretien est conduit par le responsable hiérarchique direct du fonctionnaire et/ou le responsable hiérarchique supérieur, et donne lieu à un compte-rendu, signé par le responsable qui l'a conduit.

Le compte-rendu comporte, notamment une appréciation d'ordre général sur la valeur professionnelle du fonctionnaire ainsi que les propositions et recommandations relatives à l'évolution de sa carrière.

Art. 11. — La note chiffrée est communiquée au fonctionnaire concerné dans un délai de quinze (15) jours, au moins, avant la date de la réunion de la commission administrative paritaire compétente qui peut, à la demande de l'intéressé, proposer, à l'autorité ayant pouvoir de nomination, sa révision.

Art. 12. — Une fiche d'évaluation, est établie annuellement par le responsable hiérarchique direct ou le responsable hiérarchique supérieur. Elle est approuvée par le responsable du service dont relève le fonctionnaire concerné et versée dans son dossier administratif.

La fiche d'évaluation comporte deux (2) parties :

— la première partie est réservée à la note chiffrée ;

— la deuxième partie est réservée à l'appréciation d'ordre général.

Art. 13. — L'opération d'évaluation des fonctionnaires se déroule durant l'année considérée et doit être finalisée, au plus tard, au 31 mars de l'année suivante.

### CHAPITRE 4 FINALITE DE L'ÉVALUATION

Art. 14. — L'évaluation du fonctionnaire a pour finalité :

— l'avancement d'échelon ;

— la promotion, au choix, à un grade supérieur ;

— l'octroi des primes et indemnités liées au rendement et à la performance ;

— l'octroi de distinctions honorifiques et de récompenses.

L'évaluation est prise en compte pour la nomination dans les postes supérieurs, ainsi que pour le bénéfice d'un cycle de formation ou de perfectionnement.

Elle est, également, prise en compte, pour départager les fonctionnaires *ex æquo* lors des examens professionnels ou de la promotion sur titre.

Art. 15. — L'avancement d'échelon du fonctionnaire est effectué en tenant compte de son évaluation des deux (2) dernières années, à travers un tableau d'avancement établi annuellement, et comportant le classement des fonctionnaires concernés en fonction de leur évaluation.

Le tableau est arrêté au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle s'effectue l'avancement, après avis de la commission administrative paritaire.

Les commissions administratives paritaires compétentes peuvent ajouter d'autres critères pour départager les fonctionnaires *ex æquo*.

Art. 16. — La promotion, au choix, du fonctionnaire à un grade supérieur, est effectuée en tenant compte de son évaluation des cinq (5) dernières années, à travers l'établissement d'une liste d'aptitude, dans les conditions fixées par le statut particulier régissant son grade d'appartenance.

La liste d'aptitude est arrêtée au 31 décembre de l'année précédant celles au titre de laquelle s'effectue la promotion de grade, après avis de la commission administrative paritaire.

L'ancienneté acquise dans le grade et l'occupation d'un poste supérieur ou d'un emploi spécifique, ainsi que l'ancienneté générale dans les institutions et administrations publiques, sont prises en compte pour départager les fonctionnaires *ex æquo*.

Art. 17. — L'octroi, au fonctionnaire, des primes et indemnités liées au rendement et à la performance, est subordonné à son évaluation périodique, par ses responsables hiérarchiques, au regard de son assiduité, de son rendement, de ses performances professionnelles et de sa manière de servir, qui donne lieu à une note chiffrée.

Les notes chiffrées obtenues périodiquement, conformément à l'alinéa ci-dessus, sont prises en compte pour l'évaluation annuelle du fonctionnaire.

Art. 18. — L'octroi, au fonctionnaire, des distinctions honorifiques et/ou des récompenses, s'effectue en tenant compte de son évaluation, dans les conditions et selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur.

Art. 19. — Lorsque l'évaluation du fonctionnaire fait ressortir un besoin en formation ou en perfectionnement de l'intéressé, l'administration employeur peut, dans les conditions et selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur, organiser en sa faveur, des cycles de formation ou de perfectionnement.

#### CHAPITRE 5

#### DISPOSITIONS FINALES

Art. 20. — Des instructions de l'autorité chargée de la fonction publique préciseront, en tant que de besoin, les modalités d'application du présent décret.

Art. 21. — Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 22 Ramadhan 1440 correspondant au 27 mai 2019.

Nour-Eddine BEDOUI.

-----★-----