

LE STATUT GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

par Missoum SBIH *

La publication du statut général de la fonction publique constitue une étape importante dans l'évolution des institutions administratives algériennes. Ce texte fondamental ainsi que l'ensemble des dispositions qui sont mises en œuvre pour son application étaient attendus avec beaucoup d'intérêt, sans doute par les fonctionnaires qui souhaitaient légitimement que leurs droits et leurs devoirs fussent définis, mais aussi par les administrations publiques qui avaient depuis le 1^{er} juillet 1962, utilise en cette matière, la réglementation française qui continuait à s'appliquer en Algérie, pour résoudre les nouveaux problèmes qui se posaient à elles.

En effet, malgré les nombreux textes intervenus depuis l'indépendance dans le but d'alléger les conditions et les modalités de recrutement des fonctionnaires, la réglementation toujours en vigueur en Algérie demeurait un instrument lourd et complexe faisant appel à plusieurs centaines de statuts particuliers forcément inadaptés à la nouvelle situation.

Les différentes administrations ont été, dans ces conditions, amenées, en attendant l'intervention du statut général de la fonction publique, à prendre avec une fréquence croissante, pour faire face aux grandes difficultés qu'elles rencontraient dans ce domaine, des mesures fragmentaires et à caractère exceptionnel qui tendaient systématiquement, sous des formes diverses, à abaisser les niveaux de recrutement en vue, soit de pourvoir dans des conditions adaptées un grand nombre de

* Directeur de l'Ecole Nationale d'Administration, a été le premier Directeur Général de la Fonction Publique pendant les trois premières années de l'Indépendance.

postes vacants, soit de favoriser le maintien d'agents attirés vers un secteur semi-public ou privé, qui offrait aux fonctionnaires des émoluments sans commune mesure avec ceux que l'administration avait la possibilité de leur allouer.

Ces mesures partielles, au demeurant inévitables, outre qu'elles ne pouvaient constituer que des palliatifs, devaient inéluctablement, entraîner une rupture de l'équilibre général de la fonction publique, accroître la mobilité des fonctionnaires très sensibles aux disparités de traitement qui en résultaient et conduire les administrations soucieuses de sauvegarder le niveau de recrutement de leurs agents à adopter des dispositions tendant, sous une forme ou sous une autre, à revaloriser la situation de leurs propres fonctionnaires en vue de rétablir un équilibre précaire aussitôt remis en cause dès qu'une nouvelle mesure intervenait en faveur d'une seule catégorie de fonctionnaires (1).

Le statut général de la fonction publique devait, dans ces conditions, avoir notamment pour objectif de permettre aux administrations intéressées de régler ces graves difficultés techniques et conjoncturelles, mais aussi de contribuer à la solution d'un problème qui demeurait, malgré tout, politique.

Au lendemain de l'indépendance, l'administration a dû, en raison des circonstances et ensuite pour répondre aux implications d'un régime socialiste, intervenir dans tous les domaines et s'est ainsi trouvée investie d'une mission à laquelle elle n'était pas toujours préparée. Elle ne disposait en outre que d'un nombre réduit de jeunes fonctionnaires inexpérimentés, hâtivement recrutés, chargés de surcroît, d'appliquer une législation complexe et inadaptée à l'exercice de leurs nouvelles responsabilités.

Les difficultés aiguës que connut alors notre jeune administration dans l'accomplissement de sa mission, étaient fréquemment attribuées aux fonctionnaires par une opinion publique très sensibilisée, qui avait conservé un préjugé à l'égard de l'administration et parfois, aussi, prompt à identifier la fonction publique à la bureaucratie. Ces réactions, liées

(1) N.D.L.R. : Sur tous ces points, voir l'article de G. TIMSIT : La fonction publique algérienne en 1966, cette *Revue*, 1966, n° 3.

d'ailleurs à des considérations d'ordre politique, n'étaient sans doute pas de nature à faciliter la recherche d'une solution à un problème qui était déjà, par lui-même, très difficile à résoudre.

Cependant, l'accroissement des tâches de l'Etat, son intervention toujours plus grande dans les différents secteurs d'activité du pays et la nécessité d'assurer la permanence d'une administration dont la mission se précisait, devaient favoriser une évolution et faire apparaître la nécessité de déterminer l'étendue des droits et des devoirs des fonctionnaires, de préciser leur rôle au sein de l'administration, en un mot, de définir les rapports qui devaient s'établir entre l'Etat et le fonctionnaire. C'est cette tâche délicate qui incombait au statut général de la fonction publique dont nous allons examiner les dispositions.

I — DISPOSITIONS GENERALES

La définition d'une conception et d'une politique de la fonction publique est étroitement liée au rôle que l'Etat joue dans la vie nationale ; les traits fondamentaux qui se dégagent, à cet égard, du statut général de la fonction publique résultent d'une part, de la nature du lien qui unit le fonctionnaire à l'Etat, et d'autre part, du champ d'application du statut.

A une conception contractuelle de la fonction publique de laquelle peuvent naître des rapports égalitaires entre le fonctionnaire et l'Etat établis par un contrat qui précise les droits et obligations de chacune des parties, le fonctionnaire ayant la possibilité de discuter librement avec son administration des conditions générales et particulières de son emploi dont la modification ne peut intervenir que par le mutuel accord des parties, le statut général de la fonction publique oppose une conception statutaire de la fonction publique.

Le statut général de la fonction publique stipule, en effet, que le fonctionnaire est placé vis à vis de l'administration dans une situation statutaire et réglementaire. En vertu de cette conception, les fonctionnaires sont placés dans une situation objective, ils sont assujettis à un statut impersonnel qui est élaboré, pour l'ensemble des fonctionnaires, par l'administration qui peut, à tout moment, modifier ce statut si les nécessités du

service l'exigent sans que le fonctionnaire puisse prétendre au maintien des dispositions statutaires en vigueur au moment où il a été recruté.

La conception statutaire est l'expression de la primauté de l'Etat ; elle illustre la spécificité des services publics et le particularisme corrélatif de la fonction. L'adoption de ce régime consacre une évolution commandée par un ensemble de données d'ordre à la fois technique et politique dont notre fonction publique a été marquée depuis l'indépendance.

Le statut général de la fonction publique devrait, par définition, s'appliquer à l'ensemble des personnes qui, à un titre ou à un autre, concourent à la marche des services publics ; il n'en est rien. Bien qu'il manifeste une nette tendance unificatrice, le statut général de la fonction publique ne concerne que certaines administrations, collectivités et établissements et ne visent que certaines catégories d'agents publics.

Le statut général de la fonction publique s'applique aux administrations centrales de l'Etat et aux services extérieurs en dépendant, aux collectivités locales, aux établissements publics à caractère administratif et à un certain nombre d'établissements publics à caractère industriel et commercial. Des difficultés d'ordre technique n'ont pas permis une extension du statut général de la fonction publique à tous les établissements publics à caractère industriel et commercial ; des dispositions réglementaires étendront le statut général de la fonction publique aux établissements de cette nature chaque fois que l'application des dispositions fondamentales du statut général de la fonction publique paraîtra compatible avec le caractère industriel et commercial de l'établissement.

D'autre part, la qualité de fonctionnaire n'est reconnue qu'à certaines catégories d'agents : à ceux qui ont été nommés à un emploi permanent et qui ont fait l'objet d'une titularisation c'est à dire d'une confirmation définitive dans leurs fonctions ; cette définition restrictive du fonctionnaire exclut les fonctionnaires stagiaires bien qu'ils soient dans une situation très proche du fonctionnaire titulaire ainsi que les personnes qui occupent un emploi temporaire, notamment les agents contractuels recrutés à titre précaire dont l'administration peut avoir besoin pour une période déterminée. Enfin, il y a lieu, de préciser

que les magistrats, les militaires de l'Armée Nationale Populaire et les agents du culte sont en raison des sujétions particulières de leurs fonctions, exclus du champ d'application du statut général de la fonction publique ; ils demeurent régis par des statuts spéciaux.

II. — LE RECRUTEMENT

Le principe d'égalité pour l'accès aux différents emplois publics, bien qu'il ne soit pas énoncé dans le statut, découle de l'ensemble des dispositions relatives au recrutement. Il en résulte que tout Algérien qui remplit les conditions requises peut prétendre à un recrutement dans la fonction publique selon ses capacités et sans autres distinctions que celles qui pourraient résulter de son aptitude à occuper l'emploi postulé.

Ce principe général comporte cependant trois exceptions ; la première en faveur des anciens membres de l'Armée de Libération Nationale et de l'organisation du Front de Libération Nationale qui peuvent bénéficier d'emplois réservés, de dispenses d'âge et de titres et, le cas échéant, de bonifications ; la seconde exception écarte de la fonction publique les personnes dont la conduite pendant la guerre de Libération Nationale a été contraire aux intérêts de la Patrie ; en dernier lieu les agents en exercice pourront exceptionnellement bénéficier de dérogations aux règles générales de recrutement à l'occasion de la constitution initiale de nouveaux corps de fonctionnaires. Il faut ajouter que les femmes ont, en règle générale, vocation à tous les emplois publics dans les mêmes conditions que les hommes. Néanmoins, l'administration conserve la possibilité de les écarter de certains emplois si la nature des fonctions ou les conditions dans lesquelles elles sont exercées le justifiaient.

Pour accéder à la fonction publique le candidat doit remplir certaines conditions. Il doit être de nationalité algérienne depuis au moins deux années ; toutefois cette incapacité temporaire ne frappe pas les personnes qui ont acquis la nationalité algérienne en raison de leur participation à la lutte de Libération Nationale ni celles qui, appartenant à la fonction publique à la date de publication du statut général de la fonction publique, justifient de l'acquisition de la nationalité algérienne avant l'entrée en vigueur de ce statut. Le candidat doit en outre jouir de ses droits civiques, être de bonne moralité et

remplir les conditions d'âge et d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction.

Le recrutement dans la fonction publique peut s'opérer selon des modalités différentes qui doivent chaque fois, permettre à l'administration de vérifier l'aptitude du candidat à occuper l'emploi qu'il postule. Le concours sur épreuves ou sur titres constitue le mode normal de sélection des candidats. Il peut être ouvert à tous les candidats sans conditions de titres mais il est plus généralement réservé aux titulaires de certains diplômes et parfois à certaines catégories de fonctionnaires. Le concours sur titres a lieu, en général, quand le nombre d'emplois offerts ne justifie pas l'organisation d'un concours sur épreuves ou lorsque le poste à pourvoir exige des connaissances techniques déjà reconnues par les titres que les candidats doivent posséder. Un troisième procédé de recrutement concerne exclusivement les candidats qui ont déjà la qualité de fonctionnaire ; il leur permet d'accéder à un emploi hiérarchiquement supérieur, soit par voie d'un examen professionnel, soit au choix par voie d'inscription à un tableau d'avancement. Les concours sur épreuves et sur titres et les examens professionnels dont l'organisation fait l'objet d'une très large publicité, donnent lieu à l'établissement par un jury de listes classant par ordre de mérite les candidats déclarés aptes à occuper l'emploi postulé ; les nominations dans la fonction publique sont ensuite prononcées dans cet ordre sans que l'administration ait la possibilité de modifier l'ordre établi par le jury.

Le candidat qui a fait l'objet d'un recrutement suivant l'un des modes de sélection prévus, accomplit en vue de sa titularisation un stage de formation dont la durée minimum ne peut être inférieure à une année. A l'issue de ce stage, il est éventuellement inscrit sur une liste d'admission à l'emploi postulé établie par un jury au vu soit du résultat d'épreuves de sélection, soit du rapport du chef de service si le stage s'est déroulé auprès d'une administration, soit, à la fois, de ces deux éléments d'appréciation. Dans tous les cas la titularisation est subordonnée à l'accomplissement du stage de formation qui peut se dérouler dans une école d'application et auprès de l'administration même où le fonctionnaire est appelé à exercer ses fonctions. Le statut général de la fonction publique manifeste, il convient de le noter, un intérêt remarquable

aux problèmes de la formation des fonctionnaires. Il invite les administrations, les collectivités, les établissements et les organismes intéressés à prendre les mesures propres à assurer la formation de candidats à un emploi public ainsi que le perfectionnement et la promotion des fonctionnaires en activité. Il édicte à cet effet, des dispositions destinées à faciliter l'application de ces mesures ; c'est ainsi que les candidats à un emploi public qui suivent un cycle de formation ont la qualité de fonctionnaires stagiaires et perçoivent à ce titre un traitement afférent à l'échelon de stage de l'emploi auquel ils se destinent ; s'ils avaient déjà, la qualité de fonctionnaire ils continuent pendant la durée de leur stage à percevoir l'intégralité de la rémunération dont ils bénéficiaient antérieurement ; en contre partie le fonctionnaire stagiaire demeure obligatoirement au service de l'administration pendant une durée égale à trois ans par année de formation sans que cette période soit inférieure à deux ans ni supérieure à dix ans.

Il est important que les administrations intéressées répondent aux espoirs que le législateur a fondé sur le stage que les fonctionnaires doivent accomplir en vue de leur titularisation. En effet, le stage, notamment lorsqu'il se déroule auprès d'une administration, doit être autre chose qu'une formalité ; il doit permettre à l'administration qui a associé étroitement le stagiaire à la marche de ses services de constater d'une façon définitive que le candidat possède effectivement les aptitudes requises, qui n'avaient pu être vérifiées par le concours ou l'examen professionnel, pour occuper l'emploi auquel il a été nommé. Le stage doit, ainsi, constituer à la fois une période de formation et de probation.

L'accès aux différents emplois permanents de l'administration ne peut en principe avoir lieu que dans les conditions qui ont été examinées. Toutefois, les emplois supérieurs sont pourvus selon des modalités particulières. Le problème que pose la nomination des hauts fonctionnaires est, en raison des responsabilités qu'ils assument, très délicat à résoudre ; il a, en général, rarement reçu une solution que l'on a pu, selon les conceptions, considérer comme satisfaisante. On peut concevoir qu'un haut fonctionnaire est, par l'importance des responsabilités qui lui sont confiées, étroitement associé à la mise en œuvre de la politique gouvernementale et qu'il est ainsi amené

à prendre dans l'exercice de ses fonctions des décisions qui doivent être en harmonie avec cette politique ; il importe alors de s'assurer, moins de sa compétence technique que de la conformité de ses vues politiques avec celles du Gouvernement. On peut, selon une autre conception, estimer qu'un haut fonctionnaire, quelle que soit la place qu'il occupe dans la hiérarchie, demeure un fonctionnaire et doit, à ce titre, faire l'objet d'un recrutement suivant des modalités, sans doute appropriées, mais très proches de celles qui sont prévues pour les autres catégories de fonctionnaires, et que, c'est précisément parce qu'il est investi d'importantes responsabilités qu'il doit être en mesure de les assumer et partant, satisfaire, également, à des critères de compétence. Le statut général de la fonction publique a édicté à cet égard, des modalités de recrutement qui répondent à la première conception ; les nominations aux emplois supérieurs sont, en effet, laissés à la décision du pouvoir politique.

III. — LA REMUNERATION

Le régime de rémunération constituait sans doute l'un des points les plus délicats que le statut général de la fonction publique devait régler. Il comportait deux aspects : le premier technique, le second, apparemment financier, exprimait en réalité, des préoccupations d'ordre politique.

Les considérations techniques visaient à l'établissement d'un régime de rémunération clair et simple destiné à assurer un équilibre harmonieux entre les différents corps de fonctionnaires en vue de réaliser le principe de l'octroi d'une rémunération égale à un même niveau de recrutement et mettre ainsi, au sein de la fonction publique, un terme à l'instabilité des fonctionnaires fort préjudiciable au fonctionnement des services publics.

A cet effet, un régime unifié de rémunération a été organisé. Le traitement du fonctionnaire est déterminé en fonction de sa situation administrative par référence à un indice figurant dans une grille indiciaire au sein de laquelle les traitements sont établis à partir d'un traitement de base affecté de l'indice 100 représenté par le fonctionnaire le moins élevé dans la hiérarchie en début de carrière, jusqu'au traitement terminal affecté de l'indice 600 représenté par le fonctionnaire le plus élevé dans la hiérarchie en fin de carrière.

Dans le cadre de cette grille indiciaire, quatorze échelles de rémunération ont été instituées. Ces échelles, qui correspondent aux différents niveaux de recrutement qu'une conception rationnelle a permis de dégager, comportent un indice de traitement minimum en début de carrière, et un indice de traitement maximum en fin de carrière : entre ces indices extrêmes figurent une série d'indices intermédiaires correspondant aux différents échelons que gravit le fonctionnaire pendant la durée de sa carrière. L'ensemble des agents sont classés dans les quatorze échelles prévues, les fonctionnaires recrutés à un même niveau devant être dotés d'une échelle indiciaire identique.

L'effort de simplification et d'unification qui a été apporté dans ce domaine n'a pas méconnu les nécessités fonctionnelles. C'est ainsi que les fonctionnaires qui assument des responsabilités techniques particulières pourront, lorsqu'ils sont nommés à un emploi spécifique, percevoir une majoration indiciaire dont l'importance est déterminée en fonction des responsabilités qui leur sont confiées. D'autre part, l'institution d'échelles lettres dotées de quatre niveaux de rémunération fixés en valeur absolue, permettra au gouvernement d'y classer notamment, les cadres supérieurs et d'adapter ainsi leur rémunération à l'évolution des problèmes propres à ces catégories de fonctionnaires.

Les fonctionnaires peuvent percevoir en plus de leur traitement les indemnités suivantes : des indemnités représentatives de frais ou rétribuant des travaux supplémentaires, des indemnités de rendement, des indemnités justifiées par des sujétions ou risques inhérents à l'emploi, et le cas échéant des prestations familiales. Ces différentes indemnités sont des accessoires de traitement et doivent, en toute hypothèse, conserver ce caractère ; elles ne sauraient constituer un supplément de traitement susceptible de pallier, éventuellement, l'insuffisance de la rémunération qui est allouée au fonctionnaire.

L'étude d'un régime de rémunération reste d'ailleurs incomplète si le taux des traitements n'était pas examiné. Une opinion répandue et généralement admise, présente la rémunération des fonctionnaires comme une charge improductive que le gouvernement a le devoir de réduire. Certes, un régime socialiste ne peut allouer aux fonctionnaires des traitements

élevés incompatibles avec les principes qui inspirent sa politique. Mais il est illusoire de prétendre procéder à un recrutement de qualité dans la fonction publique si de grandes disparités existent entre les rémunérations versées par l'Etat et les émoluments alloués notamment par le secteur semi-public. Il est, en effet, difficile d'ignorer une réalité que l'on peut sans doute déplorer mais qu'il faut constater : le taux de la rémunération n'est pas sans importance pour un candidat à la fonction publique.

IV — LE DEROULEMENT DE LA CARRIERE

L'ensemble des fonctionnaires sont répartis en corps. Un corps est constitué par tous les fonctionnaires soumis à un même statut et qui, de ce fait, accèdent à leur emploi dans les mêmes conditions, reçoivent une formation homogène, possèdent les mêmes qualifications professionnelles, ont un déroulement de carrière identique et vocations aux mêmes emplois d'avancement.

La répartition des fonctionnaires en corps est la seule classification que le statut général de la fonction publique ait retenue ; il a en effet abandonné le classement par catégories (A. B. C. D.) qui, fondé essentiellement sur le niveau de diplômes, s'est révélé artificiel. Par contre, la notion de grade est conservée, mais son champ d'application est précisé dans un sens fonctionnel. Le grade est le titre, obtenu par la titularisation, qui consacre l'aptitude du fonctionnaire à exercer les fonctions auxquelles il a été nommé. Une promotion de grade implique désormais un changement de corps et entraîne l'affectation à des fonctions d'un niveau plus élevé que celles précédemment exercées.

Le fonctionnaire peut au cours de sa carrière être placé dans des situations administratives différentes. Il est en position d'activité lorsqu'il exerce effectivement les fonctions de l'emploi correspondant à son grade. Il peut être placé en position de détachement pour exercer auprès de certaines administrations ou organismes des fonctions correspondant à un grade différent de celui dont il est titulaire tout en continuant à bénéficier dans son administration d'origine de ses droits à l'avancement et à la retraite. Enfin, le fonctionnaire a exceptionnellement la possibilité d'être placé en position de disponibilité ; dans cette situation il cesse temporairement l'exercice de ses fonctions,

sa carrière est interrompue, ses droits à l'avancement et à la retraite sont suspendus.

L'avancement du fonctionnaire est fondé sur l'ancienneté des services accomplis et sur l'appréciation de sa valeur professionnelle. Il ne s'accompagne pas d'un changement d'attributions, et donne lieu exclusivement à un changement d'échelon qui se traduit par une augmentation de traitement. L'avancement s'effectue d'échelon en échelon de façon continue, c'est à dire sans que le fonctionnaire ait la possibilité de franchir plusieurs échelons à la fois ; il est fonction, de l'ancienneté et d'une note chiffrée accompagnée d'une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle du fonctionnaire et sa manière de servir qui est attribuée chaque année par l'autorité ayant pouvoir de nomination sur proposition du chef de service.

L'avancement s'effectue dans les mêmes conditions pour l'ensemble des fonctionnaires ; des modalités particulières sont toutefois prévues pour les agents qui occupent un emploi d'exécution. C'est ainsi que l'avancement d'échelon a lieu suivant deux cadences d'avancement pour les fonctionnaires classés aux échelles I et II et à trois cadences d'avancement pour les fonctionnaires classés dans les échelles de rémunération de III à XIV. La carrière des fonctionnaires classés dans les échelles I et II se déroule en 22 ans à l'avancement rapide pour 40 % de l'effectif du corps et en 27 ans à l'avancement moyen pour 60 % de l'effectif de ce corps ; les fonctionnaires classés dans les échelles III à XIV bénéficient d'une carrière dotée de trois rythmes différenciés : 22 ans à l'avancement rapide pour 30 % de l'effectif du corps, 27 ans à l'avancement moyen pour 50 % de l'effectif et 30 ans à l'avancement pour 20 % de l'effectif

La mise en œuvre de l'ensemble de dispositions relatives à l'avancement des fonctionnaires est entourée de certaines garanties. Le fonctionnaire ne peut bénéficier d'un avancement que s'il est au préalable inscrit à un tableau d'avancement préparé chaque année par l'administration qui procède à cette occasion à un examen approfondi de la valeur professionnelle du fonctionnaire compte tenu notamment de la note numérique qui lui a été attribuée ; ce tableau est ensuite soumis pour avis à la commission paritaire compétente qui peut demander à entendre les intéressés.

L'institution d'un conseil supérieur de la fonction publique, de commissions paritaires et de comités techniques paritaires est destinée à permettre aux représentants des fonctionnaires d'être associés à l'élaboration des décisions d'ordre général ou individuel concernant les fonctionnaires. Au sein du conseil supérieur de la fonction publique les représentants du Parti, en particulier du Syndicat et les hauts fonctionnaires chargés des questions de personnels sont appelés à délibérer sur des questions d'ordre général intéressant les fonctionnaires et à donner leurs avis au gouvernement sur les décisions qu'il peut être amené à prendre dans le domaine de la fonction publique. Les commissions paritaires et les comités techniques paritaires comprennent en nombre égal des représentants élus des fonctionnaires et des représentants de l'administration ; les commissions paritaires sont associées à la gestion des fonctionnaires notamment pour l'établissement des tableaux d'avancement, les mutations et les affaires disciplinaires ; au sein des comités techniques paritaires les fonctionnaires collaborent à l'organisation et au fonctionnement des services auxquels ils appartiennent.

On observera que le statut général de la fonction publique fait obligation à l'administration d'ouvrir pour chaque fonctionnaire un dossier individuel dans lequel sont enregistrés, numérotés et classés sans discontinuité tous les documents relatifs à sa situation personnelle et au déroulement de sa carrière.

V. — DEVOIRS ET DROITS DU FONCTIONNAIRE

Les fonctionnaires participent à l'exercice de la puissance publique. Les droits dont ils jouissent et les devoirs auxquels ils sont assujettis ont, en raison de la nature même de leurs fonctions, un caractère très particulier.

Le fonctionnaire est dans l'exercice de ses fonctions soumis au pouvoir hiérarchique ; il doit respecter et faire respecter l'autorité de l'Etat. Il est tenu d'assumer les tâches correspondant à l'emploi auquel il a été nommé et de consacrer toute son activité à l'exercice de ses fonctions. En dehors des tâches d'enseignement et de formation qu'il pourra éventuellement être autorisé à assurer, il lui est interdit d'exercer une activité privée ; cette interdiction ne s'applique pas à la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques mais l'adminis-

tration conserve la faculté d'interdire au fonctionnaire de faire suivre son nom sur ces œuvres de la mention de son grade et de sa fonction si l'intérêt du service l'exige. D'autre part, le fonctionnaire ne peut, quelle que soit sa position, par lui-même ou par personne interposée, avoir dans une entreprise sous quelle que dénomination que ce soit des intérêts de nature à compromettre son indépendance ; de plus lorsque son conjoint exerce à titre professionnel une activité privée lucrative, il est tenu d'en faire la déclaration à l'administration dont il relève pour permettre à cette dernière de prendre s'il y a lieu des mesures propres à sauvegarder les intérêts du service.

L'obligation de discrétion professionnelle à laquelle les fonctionnaires sont liés leur interdit de diffuser ou de laisser connaître en dehors des nécessités de leur service tous faits, documents ou informations qu'il connaissent ou qu'ils détiennent à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions ; ils ne peuvent être déliés de cette obligation qu'avec l'agrément écrit de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Le fonctionnaire est, en outre, tenu à une obligation de réserve en vertu de laquelle il doit s'abstenir, même dans sa vie privée, de tout acte incompatible avec la dignité de la fonction publique ou l'importance des responsabilités qui lui sont confiées.

Enfin, le fonctionnaire ne peut rompre le lien qui l'unit à l'Etat que dans la mesure où la démission qu'il présente à cet effet est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination. La démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté non équivoque de quitter l'administration. La démission, si elle est acceptée, prend effet à compter de la date fixée par l'administration compte tenu notamment des nécessités du service ; le fonctionnaire doit jusqu'à l'intervention de la décision de l'administration dont il relève, continuer à exercer ses fonctions sous peine de faire l'objet d'une révocation pour abandon de poste prononcée en dehors des garanties disciplinaires.

D'autre part, les fonctionnaires jouissent de certains avantages et bénéficient de garanties et de protections liées à l'exercice de leurs fonctions.

Les fonctionnaires bénéficient d'un congé annuel de trente jours par année de service accompli et le cas échéant, de

vingt jours supplémentaires s'ils exercent leurs fonctions dans les circonscriptions du Sud ou à l'étranger. Ils peuvent en outre bénéficier de congés exceptionnels non imputés sur les congés annuels s'ils sont désignés pour représenter l'Algérie aux compétitions sportives internationales ou s'ils justifient de raisons familiales ou de motifs graves et exceptionnels. Les fonctionnaires se rendant en pèlerinage à la Mecque peuvent, une fois au cours de leur carrière, obtenir un congé supplémentaire de trente jours consécutifs. Des congés exceptionnels peuvent être également attribués aux représentants dûment mandatés du Parti et du Syndicat à l'occasion des congrès fédéraux, nationaux ou internationaux, ainsi qu'aux fonctionnaires recevant un mandat public pour leur permettre de participer aux sessions des assemblées dont ils font partie. En cas de maladie, le fonctionnaire peut obtenir un congé de trois mois à plein traitement et de trois mois à demi traitement. S'il est atteint de cancer, de tuberculose, de poliomyélite ou d'une maladie mentale, il est placé en congé de longue durée comportant un plein traitement pendant trois ans et un demi traitement pendant les deux années suivantes. La femme fonctionnaire a, en outre, droit à un congé de maternité d'une durée de deux mois.

Les fonctionnaires sont affiliés à un régime de sécurité sociale ; ils ont droit, à ce titre, à l'octroi de prestations en nature et en espèce prévues par ce régime. Si le fonctionnaire est victime d'un accident ou d'une maladie survenue dans l'exercice de ses fonctions il conserve sa rémunération jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre ses fonctions. Lorsque le fonctionnaire décède, pour quelle que cause que soit, au cours de sa carrière, un capital-décès est versé à ses ayants-droit.

L'administration est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, outrages, injures, diffamations ou attaques de quelle que nature que ce soit dont ils peuvent être l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions et de réparer, éventuellement, le préjudice qui en résulte. En outre, lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour une faute de service liée à l'exercice de ses fonctions, l'administration le couvre des condamnations portées contre lui.

En matière disciplinaire l'application de sanctions est entourée de certaines garanties de procédure. Lorsque la faute

commise par le fonctionnaire peut donner lieu à l'application d'une sanction plus grave que l'avertissement ou le blâme, l'administration est tenue d'informer le fonctionnaire incriminé des griefs articulés contre lui et de consulter la commission paritaire compétente qui siège en conseil de discipline ; cet organisme est saisi d'un rapport qui expose les faits reprehensibles et les circonstances dans lesquelles ils ont été commis, s'il s'estime insuffisamment éclairé, il peut ordonner une enquête. Dès que l'action disciplinaire est engagée à son encontre, le fonctionnaire peut se faire assister d'un défenseur de son choix et citer des témoins ; il a , en outre, le droit d'obtenir la communication de son dossier individuel.

Enfin, le fonctionnaire dispose de garanties fondamentales en ce qui concerne la stabilité de son emploi. Il ne peut, en effet, être écarté de la fonction publique que s'il fait l'objet d'une révocation, d'un licenciement pour insuffisance professionnelle ou d'un licenciement pour suppression d'emplois. La peine de la révocation ne peut être infligée que sur avis conforme du conseil de discipline ; le licenciement pour insuffisance professionnelle n'intervient qu'après consultation de la commission paritaire et observation des formalités prescrites en matière disciplinaire et sous réserve que le fonctionnaire ne puisse pas être classé dans un grade inférieur ou admis à faire valoir ses droits à la retraite. Le licenciement pour suppression d'emplois ne peut résulter que d'une mesure législative qui doit prévoir notamment des conditions de préavis et d'indemnisation des intéressés et le cas échéant des modalités de reclassement.

Le statut général de la fonction publique précise que les fonctionnaires exercent le droit syndical dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

VI. — CONCLUSION

Le statut général de la fonction publique dont nous venons d'examiner les principales dispositions énonce les principes fondamentaux et les règles générales relatives au déroulement de la carrière du fonctionnaire mais laisse le soin aux statuts particuliers de déterminer pour chaque catégorie d'agents, les modalités d'application. La publication des statuts particuliers doit, en effet, intervenir avant la fin de l'année 1967 au cours

de laquelle l'ensemble des statuts actuellement en vigueur seront refondus.

Les mesures qui interviendront dans ce délai et les conditions dans lesquelles elles seront appliquées présentent une très grande importance. L'élaboration de plusieurs centaines de statuts particuliers, la détermination des niveaux de recrutement pour chaque catégorie de fonctionnaires et leur classement dans les nouvelles échelles de rémunération, l'intégration des fonctionnaires en place dans les nouveaux corps et l'extension du statut général aux établissements et organismes publics exigeront une étude et une mise au point particulièrement délicates.

Les statuts particuliers devraient répondre à de strictes nécessités fonctionnelles et résulter d'une appréciation des besoins des différentes administrations. Les niveaux de recrutement qui seront déterminés, à cette occasion, devraient être adaptés aux réalités du pays ; ils seraient, à cet égard, vain et préjudiciable à l'équilibre général de la fonction publique que les administrations intéressées, inspirées par des considérations apparemment louables, soient amenées à proposer des niveaux de recrutement sans rapport avec nos possibilités actuelles, destinés, en réalité, à justifier l'octroi d'un niveau de rémunération qui ne bénéficierait qu'aux fonctionnaires déjà recrutés dans des conditions beaucoup moins rigoureuses.

L'intégration dans les nouveaux corps de fonctionnaires des personnes qui appartiennent, à des titres divers, à la fonction publique au moment de l'entrée en vigueur du statut général constituera également un problème très délicat à résoudre parce qu'il est aussi dangereux d'intégrer massivement et sans discernement l'ensemble de ces agents que de méconnaître les données de ce problème. La solution pourrait être recherchée vers l'intégration des agents qui, à leur entrée dans la fonction publique, ont satisfait à des critères objectifs de recrutement ; l'intégration pourrait alors s'effectuer dans des conditions et suivant des modalités appropriées à chaque catégorie et avec, bien entendu, le souci constant d'éviter que l'intérêt particulier du fonctionnaire ne passe avant celui de l'administration.

Enfin, l'extension du statut général de la fonction publique aux établissements publics visera un objectif difficile à réaliser :

rétablir un équilibre en matière de rémunération entre le secteur public et le secteur semi-public qui ne semble, au demeurant, devoir résulter que de l'application du statut général de la fonction publique à tous les établissements publics ou, à défaut, d'une profonde réorganisation des services et organismes de l'Etat. Une solution intermédiaire peut, sans doute, témoigner d'un souci d'équité mais ne doit pas faire illusion. Le problème est grave parce qu'il fait apparaître un déséquilibre de l'organisation de l'Etat qui compromet la valeur du recrutement dans l'administration c'est à dire l'objectif d'une politique de la fonction publique.