

خلاصة الفصل الأول:

تطرقنا في هذا الفصل إلى تقييم الأداء الوظيفي للموظف العمومي، في المبحث الأول تناولنا مفهوم وأهمية تقييم الأداء الوظيفي من خلال التعارف المختلفة، للأداء وأنظمتها وعناصره والمعايير التي يخضع لها هذا كل ما يخص **المطلب الأول**.

أما بالنسبة **للمطلب الثاني** فتناولنا فيه أساليب قياس وتقييم الأداء الوظيفي، وهي أساليب تقليدية، وأساليب حديثة، وأخرى مستحدثة، مع إبراز الصعوبات والمشاكل التي تعترض عملية التقييم، والتي قد تتعلق بالرؤساء الإداريين، أو بإدارة ونظام التقييم.

أما بالنسبة **للمبحث الثاني** فتناولنا فيه موقف المشرع الجزائري من عملية التقييم، حيث عرفنا الموظف العمومي من زاوية كل من التشريع والفقه والقضاء الفرنسي والجزائري، وتطرقنا أيضا إلى التطورات التي مر بها نظام تقييم الموظف العمومي الجزائري، عبر الأنظمة القانونية، بدءا بنظام التقييم في ظل الأمر 66-133 الذي تناول النقطة المرقمة في مادته 33 وكذا التقدير العام في المادة 34 منه، وبعدها تم استصدار الأمر 66-149 الذي تحدث عن النقطة السنوية ومجالها وطريقة التقييم، وبعدها تم استصدار المرسوم 78-12 المتضمن القانون العام للعامل، حيث أحالت المادة 02 منه إلى استصدار المرسوم 85-59، وتناول هذا المرسوم نظام التقييم والترقية في المواد 83، 84، 85، ولكن لم يتم تنظيم كيفية تطبيقا من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، مما أدى إلى استصدار الأمر 66-149

والتعليمة رقم 05 المتعلقة بالنظام الجديد لتنقيط الموظفين وترقيتهم والتي حددت مجال النقطة السنوية مابين (0) و(20).

وبعدها تطرقنا إلى نظام التقييم في ظل الأمر 03-06، والذي جاء في الفصل الرابع من الباب الرابع، "تنظيم المسار المهني للموظف"، حيث نصت المواد من 97 إلى 103 عن التقييم. وتناولنا في **المطلب الثاني** نظام التنقيط وطبيعته القانونية في القانون الجزائري، حيث أن صاحب التنقيط هي السلطة صاحبة التعيين وذلك بعد اخذ رأي المسؤول المباشر للموظف. ولكن هناك وضعيات قانونية للموظف تستوجب عليه العمل خارج أدارته الأصلية كالاستيداع، والخدمة العسكرية، والانتداب، والوضعية خارج الإطار، حيث بيننا صاحب التنقيط، مع الأخذ بعين الاعتبار المعايير التي حددتها التعليمة رقم 05 والتي نصت على عشر معايير لقياس وضعية الموظف المهنية، وكذلك مجال النقطة المرقمة من (0) إلى (20)، خلافا للمرسوم 59-85 الذي حدده ما بين (0) و(10)، بينما فترة التنقيط وتبليغها للموظف تكون سنويا وهذا ما أكدته الأمر 133-66 وكذا الأمر 149-66، والمرسوم 59-85، بينما الأمر 03-06 في مادته 07 لم يحدد فترة التنقيط، حيث اخضع الموظف لتقييم مستمر ودوري دون توضيح الآجال، وفيما يخص تبليغ هذه النقطة فقد اقرها القانون من خلال الأمر 03-06 في المادة 12 منه، أما بالنسبة للطبيعة القانونية للتنقيط، فإن التشريع الجزائري مبهما فيما يخص تحديد طبيعة تقارير الكفاية، حيث أجاز التظلم فقط أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دون اللجوء إلى التظلم الرئاسي أو الولائي، وهذا راجع لحدثة القضاء الإداري في الجزائر.

ونظام تقييم الموظف العمومي الجزائري تبين انه لا يخلو من الأخطاء التي تؤدي حتما إلى فشل عملية التقييم وبالتالي نقص مصداقيتها، وهذا راجع لعدة ظروف والتي سوف نعالجها من خلال اعتماد عدة وسائل وأساليب من خلال التطرق الى الفصل الثاني.