

PLUS DE 6 ANNÉES APRÈS LA PROMULGATION DE LA LOI DE PRÉVENTION  
ET DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

## Les codes de conduite des agents publics restés lettre morte

La loi n° 06-01 du 20 février 2006 relative à la prévention et à la lutte contre la corruption a notamment prévu dans son article 7 l'adoption de codes de conduite pour les agents publics. Plus de 6 années après la promulgation de cette loi, ces codes sont restés lettre morte dans l'écrasante majorité des institutions et entreprises publiques concernées. Ce qui confirme encore une fois, si besoin était, l'absence de volonté politique du pouvoir à lutter contre la corruption.

Pour rappel, la loi n° 06-01 du 20 février 2006 relative à la prévention et à la lutte contre la corruption (parue au *Journal officiel* n°14 du 8 mars 2012) a pour objet de renforcer les mesures visant à prévenir et à combattre la corruption ; de promouvoir l'intégrité, la responsabilité et la transparence dans la gestion des secteurs public et privé ; de faciliter et d'appuyer la coopération internationale et l'assistance technique aux fins de la prévention et de la lutte contre la corruption, y compris le recouvrement d'avoirs.

Cette loi entend par «Agent public» : toute personne qui détient un mandat législatif, exécutif, administratif, judiciaire, ou au niveau d'une assemblée populaire locale élue, qu'elle soit nommée ou élue, à titre permanent ou temporaire, qu'elle soit rémunérée ou non, et quel que soit son niveau hiérarchique ou son ancienneté ; et aussi, toute autre personne investie d'une fonction ou d'un mandat, même temporaires, rémunérée ou non et concourt, à ce titre, au service d'un organisme public ou d'une entreprise publique, ou de toute autre entreprise dans laquelle l'Etat détient tout ou partie de son capital, ou tout autre entreprise qui assure un service public. L'article 7 de cette loi évoque la



notion de «codes de conduite des agents publics» dans ces termes : «Afin de renforcer la lutte contre la corruption, l'Etat, les assemblées élues, les collectivités locales, les établissements et organismes de droit public, ainsi que les entreprises publiques ayant des activités économiques se doivent d'encourager l'intégrité, l'honnêteté et la responsabilité de leurs agents et de leurs élus en adoptant, notamment, des codes et des règles de conduite pour l'exercice correct, honorable et adéquat des fonctions publiques et mandats électifs.»

### Le gouvernement ne donne pas l'exemple

Malheureusement, plus de 6 années après la promulgation de cette loi, ces codes sont restés lettre morte dans l'écrasante majorité des institutions et

lutte contre la corruption (ONPLCC) créé par la loi suscitée et installé avec 4 années de retard, et dont une des missions est d'inciter à la mise en place de codes de conduite.

Les éléments-clés d'un code d'éthique et de conduite, à l'image de celui qui est recommandé par l'Organisation mondiale des douanes (OMD) sont les suivants : responsabilité personnelle ; respect de la loi ; relations avec le public ; restrictions relatives à l'acceptation de cadeaux, de gratifications, d'invitations et de ristournes ; conflits d'intérêt ; restrictions relatives aux activités politiques ; conduite à adopter s'agissant de questions pécuniaires ; confidentialité et utilisation de renseignements officiels ; utilisation de biens ou de services publics ; achats à des fins privées de biens appartenant à l'Etat ; environnement de travail, etc. Les conduites contraires à l'éthique sont multiples. Toute personne, dans l'exercice de ses activités professionnelles, peut se trouver tiraillée entre les devoirs de sa charge et ses intérêts personnels. Les règles relatives au cumul d'intérêts visent à prévenir ces situations et à indiquer les bonnes pratiques à observer dans ce genre de situation.

Le fonctionnaire peut se trouver dans des systèmes qui tolèrent ou entretiennent des conduites contraires aux principes de base qui doivent régir le fonctionnement d'une administration probe et performante : népotisme, copinage, clientélisme, trafic d'influence et pantouflage.

La population s'indigne des

malversations découvertes au sein du service public et revendique une plus grande rectitude morale dans la gestion des affaires publiques.

Ces scandales renforcent le sentiment que l'intégrité n'est plus une valeur de base du service public et des élites administratives. La première démarche pour promouvoir une gestion éthique du service public consiste à définir la notion d'éthique et l'ensemble des pratiques et comportements qu'elle recouvre.

Il s'agit ensuite de proposer des solutions pragmatiques pour introduire les principes éthiques à la base du mode de fonctionnement de l'administration publique et promouvoir une gestion réaliste des problèmes qui se posent aux fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions. Ces dernières années, beaucoup d'initiatives ont été prises un peu partout dans le monde pour définir, réglementer et gérer l'éthique dans le secteur public.

Les codes de conduite se sont multipliés. Les résultats enregistrés en matière de prévention de la corruption dans les services publics, difficiles à quantifier, ne sont pas toujours à la hauteur des efforts investis pour enraciner une culture de l'éthique. C'est certainement une affaire de longue haleine, à l'image des réformes de l'administration et du droit administratif.

En Algérie, il est temps d'adopter et de mettre en chantier des codes de conduite pour les agents publics : il y a péril en la demeure.

Djilali Hadjadj

## Les conditions préalables à une gestion basée sur l'éthique

La mise en place d'un système de gestion du service public basé sur l'éthique s'avère très difficile, particulièrement lorsque les conditions préalables à ce mode de gestion n'existent pas, comme c'est le cas en Algérie.

Comment pourrait-on exiger des agents du service public un comportement éthique dans une société minée par la pauvreté, les contraintes économiques et sociales, l'inflation continue et quand le gouvernement n'affiche pas une réelle volonté politique de changement ?

La gestion des conditions préalables à un processus de mise en place d'un système de gestion basé sur l'éthique s'avère indispensable, même si elle ne résout pas toute la difficulté qui tient en grande partie à la démarche imprimée au processus. Mais bien des échecs des systèmes mis en place sont imputables aux mêmes causes : démarche non globale, actions partielles et unilatérales sans mécanisme de participation des personnes concernées, exploitation à

des fins politiques, etc. Il reste beaucoup à faire sur le plan institutionnel, politique, économique et social, et on peut dégager des quelques principes : la coordination, par l'élaboration de plans et la mise en place d'un centre unique responsable des actes à entreprendre ; la systématisation ; l'élaboration de valeurs en partant de la base vers le sommet et non l'inverse ; la participation permettant un débat interactif sur l'éthique professionnelle et un échange avec les personnes concernées ; une dépolitisation, dans le sens où une opinion politique peut profiter de la mise en place de normes d'éthique ou y participer ; une sensibilisation accrue en faveur de l'appropriation par les usagers des normes éthiques ; l'éducation, en insistant sur l'éducation civique et morale à l'école ; la formation des fonctionnaires pour une meilleure connaissance de leur rôle ; l'encouragement du fonctionnaire modèle.

D. H.

### Des mots pour le dire

#### L'intégrité des agents de l'Etat

«Le gouvernement est intègre ou il ne l'est pas. On ne peut pas être seulement «un peu» intègre. Une administration se maintient ou s'effondre avec l'intégrité du gouvernement ; toute diminution de l'intégrité du gouvernement signifie que ce gouvernement a perdu la confiance du public. Et sans la confiance du public, la démocratie ne peut pas fonctionner. Elle n'existe donc plus. C'est un tableau effrayant.»

Catherine I. Dales, ministre de l'Intérieur  
des Pays-Bas, 1992