



جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة -  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم القانون العام

دور المفتشية العامة للوظيفة العمومية في الرقابة  
على عمليات التوظيف طبقا للمرسوم التنفيذي  
رقم 12-194

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام  
تخصص : قانون اداري

إشراف:  
الدكتور/ كمون حسين

إعداد الطالب:  
بابوري توفيق

تاريخ المناقشة: 03 /10/ 2019

لجنة المناقشة:

رئيسا  
مقررا  
مناقشا

جامعة البويرة  
جامعة البويرة  
جامعة البويرة

بوترعة سهيلة  
كمون حسين  
غازي خديجة

السنة الجامعية: 2018/2019

## قائمة المختصرات

ج.ر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

م.ع.و.ع :المديرية العامة للتوظيف العمومية .

و.م :وزارة المالية ، وزارة المجاهدين .

د.د.ن: دون دار النشر

د.ط :دون طبعة

د.س.ن: دون سنة النشر

ط 2 : الطبعة الثانية

ص : الصفحة

# الاهداء

الى من علماني أن الحياة ألم يخفيه أمل وأمل يحققه عمل ثم يجازي كل انسان بما فعل  
الى والداي تغمدهما الله برحمته واسكنهما فسيح جنته ،  
الى جميع اخوتي وأخواتي زادني الله فيهم حبا واحتراما وتماسكا،  
الى جميع أصدقائي وأحبابي ،  
أهدي هذا العمل المتواضع

توفيق بابوري

## شكر وعرfan

أشكر الله العلي القدير الذي أنعم علي بنعمة العقل والدين ،القائل في محكم التنزيل "فوق كل ذي علم عليم " سورة يوسف الآية 76

وقال رسول الله (صلى الله عليه وسلم ) "من صنع اليكم معروفا فكافئوه ،فان لم تجدوا ما تكافئوه به فادعوا له حتى تروا أنكم كافئتموه "

لكن عجز كلامي عن التعبير بما في داخلي من تقدير لكل أستاذ تعلمت منه الكثير ،وأخص بالذكر أستاذي الفاضل ،الدكتور :« كون حسين »على هذه الدراسة ولقبوله الاشراف على هذا العمل وأود أن أشكرك على عطائك الذي لا ينتهي ،فالرجال الحقيقيون يظهرون وقت الشدائد وأنت دائماً تكون في مقدمتهم .

شكرا لكل من ساهم في انجاح هذا العمل ،شكرا لكل من شارك في دعمي ولو معنوياً ،اتم جميعاً تستحقون الشكر ،

كما أتقدم بشكري الى أساتذة لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة

كما لا أنسى أن أقدم شكري لأستاذتي الفاضلة رحمانى حسبية التي لطالما أتحفتنا بأسلوبها الفريد في جلب انتباه الطالب ،

توفيق بابوري



### مقدمة

اتخذت المديرية العامة للتوظيف العمومي، قرارا يقضي بالمراقبة البعدية لعمليات التوظيف وذلك من أجل وضع حد للتأخر المفضوح في مصادقة مفتشيات القطاع على مخططات تسيير الموارد البشرية وهو التأخر الذي تعاني منه الإدارات التي ترغب في توظيف مترشحين جدد. وكانت مفتشيات التوظيف العمومي، تنتهج سياسة المراقبة القبلية لملفات التوظيف ، حيث يمنحها القانون صلاحية قبول أو رفض أي طلب توظيف يودعه أي طالب على مستوى أي مديرية عمومية، على أن تقوم تلك المديرية بإخطار مفتشيات التوظيف العمومي بالطلب ، مرفقة بدعوى للمصادقة على مخطط التنمية البشرية الذي يحتوي على طلب التوظيف للسنة الجارية، غير أن الإدارات اشتكت كثيرا من تأخر المفتشيات من التأشير على تلك المخططات ، مما يجعل المديرية تفوت فرص التوظيف. وبتخاذ إجراء المراقبة البعدية، للمفتشيات تكون الإدارات تخلصت من بيروقراطية المفتشيات ،هذه الأخيرة التي لن تتدخل في عملية التوظيف إلا بعد أن يوظف المعني في المنصب.

ولم تتمكن العديد من الإدارات العمومية، وخاصة المديرية التنفيذية عبر [الولايات](#) و البلديات، من تبليغ مقررات فتح مسابقات التوظيف الخاصة بها، الأمر الذي سوف يدفع مصالح المدير العام للقطاع، إلى إبلاغ الإدارات المعنية بإيداعها طلبات دراسة مقررات المسابقات ،المتأخر إيداعها مع إرفاق طلباتها بشرح للأسباب التي أدت إلى التأخر. لكن الإشكال يتكرر في كل سنة حيث تكون الإدارات ضحية رفض مفتشيات ولائية التأشير على مخططات تسيير الموارد البشرية لأسباب مختلفة، كما تستغرق دراسة المخططات وقتا طويلا يجبر الإدارات المحتاجة إلى موظفين جدد على التخلي عن التوظيف وبالتالي تبقى المناصب شاغرة عاما كاملا، وهذا ما يتنافى مع سياسة الحكومة القائمة على تفادي ترك أي منصب

شاغر تابع للتوظيف العمومي، كما أن مصالح التوظيف العمومي، أحدثت تغييرات على مستوى مخططات تسيير الموارد البشرية، وجدت الهيئات العمومية صعوبة في التكيف معها .

لذا كان لزاما على الدولة الجزائرية التفكير بجدية في ايجاد البدائل الحقيقية لأساليب التوظيف خلال فترة وجيزة طبعت حداثة هذا النمط من التسيير فكان اضافة طابع المرونة على اجراءات التوظيف يمثل أحد الجهود الحقيقية التي بذلتها الدولة انطلاقا من ربط الاهداف المسطرة مع النتائج المتوقعة والتي تستهدف بالدرجة الاولى عصنة الوظيفة العمومية من منظور شامل، يحيط بجميع الجوانب المساهمة في تحسين أداء الادارات والمؤسسات العمومية والعمل على ترشيد مواردها البشرية والمالية.

وتكمن أهمية الموضوع في المكانة التي تحتلها الوظيفة العمومية داخل المجتمع بصفة عامة و حياة الموظفين بصفة خاصة، ومكانة الموضوع الذي تعالجه والمتعلق بمفتشية الوظيفة العمومية ودورها الرقابي في متابعة عملية التوظيف، والاهتمام بترشيد سياسات التوظيف من جهة أخرى، في اطار ما يسمى بإضافة طابع المرونة على اجراءات التوظيف، كجزء هام من الحقائق الوطنية التي تستدعي الاهتمام ، حيث نسعى من وراء الدراسة إلى الاهداف ، نذكر منها:

المجال الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية على عملية التوظيف.

توضيح دور مفتشية الوظيفة العمومية في الاعتماد على أليات رقابية حديثة لمتابعة عملية التوظيف، سرد وبيان مختلف الابعاد المتوخاة من الاجراءات التي جاء بها المشرع لإضافة طابع المرونة على اجراءات التوظيف كمطلب حيوي أصبح يجسد مختلف الأبعاد التنموية في شقيها الاقتصادي والاجتماعي عقب تدهور الموارد المالية للدولة التي أثرت بدورها على سياسات التوظيف.

و في اطار الاصلاح الاداري وعصرنة الوظيفة العمومية تماشيا مع رهانات عصرنتها ،وفي ظل التحولات الجذرية التي عرفتها بلادنا في شتى الميادين والتي دفعت بالجزائر الى ضرورة الاسراع بمراجعة أساليب التسيير في قطاع الوظيفة العمومية ومنها مراجعة أساليب واجراءات عملية التوظيف .

وبناء على ما سبق تتمحور إشكالية الدراسة حول : ما مدى مساهمة النصوص القانونية والتنظيمية في اضعاف طابع المرونة والنجاعة على عمليات التوظيف وترشيد أداء المؤسسات والادارات العمومية من خلال ممارسة الرقابة عليها وفق الاجراءات الجديدة ؟  
ان معالجة هذا الموضوع يقتضي الأمر تبيان أحكام الرقابة على عمليات التوظيف في ضوء المرسوم التنفيذي رقم 12-194<sup>(1)</sup> وما تضمنه من أحكام واجراءات تتم على اثرها هذه العمليات (الفصل الاول) وبعدها لا بد من تقييم مدى فعالية تطبيق اجراءات التوظيف في ظل المرسوم التنفيذي 12-194 (الفصل الثاني).

---

(1) مرسوم تنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 يتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات ،الامتحانات الاختبارات المهنية لدى المؤسسات و الإدارات العمومية واجرائها ،ج.ر عدد26 صادر في03 ماي 2012.





## الفصل الأول

أحكام الرقابة على عمليات التوظيف طبقا للمرسوم التنفيذي

رقم 12-194.

## الفصل الأول

### أحكام الرقابة على عمليات التوظيف في ضوء المرسوم التنفيذي

#### رقم 12-194

قصد دراسة بعض المستجدات التنظيمية التي طرأت على المنظومة القانونية للوظيفة العمومية، والتي من شأنها إعادة تركيز صلاحيات المفتشية العامة للوظيفة العمومية، وتحديد المسؤوليات في بعض المسائل المرتبطة بتسيير الموارد البشرية عموما، لاسيما فيما يتعلق بشروط وكيفيات التوظيف في الوظيفة العمومية وفي سياسة التسيير التوقعي الخماسي للموارد البشرية، في إطار المساعي الحثيثة لإضفاء طابع المرونة على عمليات التوظيف<sup>(1)</sup>. بعدما أظهر المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995<sup>(2)</sup> نقائص واختلالات عديدة تسببت في بقاء وتعقيد الاجراءات المعمول بها من ضمنها، حلول المديرية العامة للوظيفة العمومية محل الادارات المستخدمة في مجال تنظيم المسابقات والامتحانات لالتحاق بالوظائف العمومية، مما نتج عنها طول آجال اجراء و استكمال مسابقات التوظيف، مما يؤدي أحيانا إلى عدم التمكن من شغل المناصب المالية الممنوحة بعنوان السنة المالية المعنية

(1) بن علي (مدير مركزي للوظيفة العمومية)، مداخلة بعنوان "الكيفيات والإجراءات الجديدة لتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، للتوظيف في الوظيفة العمومية"، ألقى في ملتقى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية، الجزائر العاصمة، يوم 13 أكتوبر 2012، ص 1.

(2) مرسوم تنفيذي رقم 95-293 مؤرخ في 30 سبتمبر 1995، يتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والادارات العمومية، ج.ر عدد 57 الصادرة بتاريخ 04 أكتوبر 1995، المعدل والمتمم.

، بالإضافة الى تغليب اللجوء الى المسابقات عن طريق الاختبارات بالنسبة للتوظيف ،الشيء الذي يؤدي الى تهميش المسابقات على أساس الشهادات وكذا ترسيم المتعاقدين (1) .

ولذا ينبغي تبيان المبادئ الجوهرية والقواعد الأساسية التي حددت في هذا المجال من خلال نقطتين مهمتين والتي تلعب فيهما مصالح مفتشية الوظيفة العمومية دورا أساسيا في مراقبة مختلف عمليات التوظيف المنظمة من طرف الادارات والمؤسسات العمومية ،والمتمثلة أساسا في نطاق الرقابة الممارسة بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 (2) المتعلق بإجراءات التوظيف في الوظيفة العمومية (المبحث الاول ) ، ثم تبيان الآليات المعتمدة في ممارسة الرقابة على عمليات التوظيف وتطويرها من خلال إعداد مخطط خماسي لتسيير الموارد البشرية ،الذي يحمل جوانب التوظيف وتسيير الموظفين في الإدارات العمومية ، وهو الأول من نوعه في الجزائر، بعد ضعف تدابير التوظيف التي اتخذت على مر السنوات الفارطة ، والتي كانت بعيدة عن تطلعات المواطنين (المبحث الثاني) .

(1) تعليمة رقم 01 مؤرخة في 11 أبريل 2011 ،تتعلق بإضفاء طابع المرونة على اجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية ، انظر ( الملحق رقم 01).

(2) مرسوم تنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 ،سالف الذكر.

## المبحث الأول

### نطاق الرقابة التي تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف.

تنصب الرقابة التي تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية على ما صدر فعلا من تصرفات الإدارة القانونية ، ولهذه الرقابة صورا عديدة مختلفة باختلاف وقت وأسلوب ممارستها وعليه فالرقابة ترد على ما تم إنجازه فعلا من أعمال<sup>(1)</sup>، ومن ضمنها الرقابة على منظومة التوظيف والترقية وفق ما جاءت به القوانين الأساسية الخاصة الصادرة تطبيقا للأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006<sup>(2)</sup> (المطلب الأول).

ثم نتعرض الى الرقابة في مجال تنظيم واجراء المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية و إعلانها تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012<sup>(3)</sup> المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والادارات العمومية واجرائها في (المطلب الثاني).

(1) حسين عبد العال محمد ، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري ، دراسة تطبيقية مقارنة ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، د.ط ، د.س.ن، ص 148 .

(2) أمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، ج.ر ، عدد 46 ، صادر في 16 جويلية 2006.

(3) مرسوم تنفيذي رقم 12-194 ، السالف الذكر .

## المطلب الأول

### الرقابة على منظومة التوظيف والترقية في الوظيفة العمومية.

تشكل رقابة مشروعية القرارات أو المقررات الإدارية<sup>(1)</sup> المتعلقة بالتوظيف والترقية في المؤسسات والادارات العمومية، المهمة الأساسية لمفتشيات الوظيفة العمومية، وتكتسي هذه الرقابة الإدارية أهمية بالغة بالنظر إلى تعدد القطاعات الذين يخضعون لمجال هذه الرقابة، وفي هذا الإطار تكلف مصالح الوظيفة العمومية بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 بإجراء رقابة لاحقة على مشروعية القرارات والمقررات التي تم بموجبها فتح وتنظيم المسابقات والفحوص المهنية واجراءها في المؤسسات والادارات العمومية، مع التشريع والتنظيم المتعلقين بالمسار المهني للموظف<sup>(2)</sup>، لاسيما ما يتعلق منها بالتوظيف والترقية .

ولأجل ذلك يتعين الأمر دراسة موضوع مراقبة المقررات المتعلقة بعمليات التوظيف والترقية في (الفرع الاول)، ثم مراقبة معايير انتقاء المترشحين لمسابقات التوظيف (الفرع الثاني) .

(1) يعرف القرار الإداري L'arrêté بأنه إجراء تتخذه سلطة إدارية (الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي) لضمان تنفيذ النصوص التشريعية والتنظيمية، ويعرف أيضا أنه تعبير للإدارة العمومية عن إرادتها الملزمة بقصد إحداث أثر قانوني (إنشاء، تعديل أو إلغاء مركز قانوني) بغية تحقيق المصلحة العامة. ويختلف نوع القرار حسب اختلاف المستويات الإدارية :-القرار الوزاري المشترك: هو القرار الصادر عن أكثر من وزير واحد وذلك عندما تشترك الصلاحيات في المسألة المقرر فيها بين عدة دوائر وزارية؛ -القرار الوزاري: يتخذ من طرف وزير واحد في حدود الصلاحيات المخولة له في نطاق دائرته الوزارية - .القرار الولائي: يصدر عن والي الولاية؛-القرار البلدي: يصدر عن رئيس المجلس الشعبي البلدي. أما المقرر فهو يقترّب شكلا و مضمونا من القرار غير أنه يصدر عن مدراء الهيئات و المؤسسات العمومية (ذات الطابع الإداري و ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني.....) في حدود الصلاحيات المخولة لهم قانونا. -أنظر، بوحמיד عطاء الله، مبادئ في المراسلات الادارية مع نماذج تطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، الجزائر، د.س.ن، ص46.

(2) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، د.ط، 2010، ص 43 .

## الفرع الأول

### مراقبة المقررات المتعلقة بعمليات التوظيف والترقية

إن الإدارة مطالبة باحترام مبدأ قانوني هو مبدأ المشروعية ومقتضى هذا المبدأ هو خضوع أعمال الإدارة للقوانين والأنظمة المعمول بها ، فالإدارة تنتسب فتختلف نشاطاتها، وتمس جميع المجالات تقريبا، ولعل من أهم هذه المجالات، مجال الوظيفة العمومية، وبالتالي هي ملزمة باحترام مبدأ المشروعية في مزاولتها للنشاط المتعلق بالوظيفة العمومية لاسيما بعمليات التوظيف والترقية ، ولكن قبل الشروع في ذلك لابد من التذكير إلى أن المشرع الجزائري قد حدد مجموعة من الشروط العامة<sup>(1)</sup> للالتحاق بالوظيفة العامة ، ولا يمكن للمترشح في غيابها أن يلتحق بالوظيفة العمومية في الجزائر.

مما يستدعي الأمر معالجة عنصر التوظيف (أولا) ثم عنصر الترقية (ثانيا)

(1) نصت المادة 75 من الامر رقم 06-03 السالف الذكر، على مايلي : « لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة

عمومية ما لم يتوفر فيه الشروط الآتية :

- أن يكون جزائري الجنسية.

- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.

- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.

- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية و الذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها » .

## أولاً : التوظيف

يعد التوظيف من بين أهم عمليات التسيير وأحد أهم أنشطة التسيير التي ينظمها المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، يهدف الى استقطاب الموارد البشرية من خارج المؤسسة وهو ما يعرف (بالتوظيف الخارجي) ،من أجل خلق روح التجديد والابتكار داخل المؤسسة ، من خلال استخدام أشخاص جدد يتوفرون على مؤهلات والكفاءات الضرورية لشغل المنصب المطلوب حيث يعتمد على مبدئين أساسيين: (1)

### أ- مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية:

مبدأ المساواة مبدأ دستوري تضمنته المادة 51 من دستور 96 حيث نص على " يتساوى جميع الموظفين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون" (2)، وهذا ما أكدته المادة 74 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ،السالف الذكر بقولها " : يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية " (3).

### ب- مبدأ الاستحقاق ( الجدارة) :

ان هذا المبدأ يتصل مباشرة بمبدأ المساواة لأنه يرمي إلى تقديم المؤهلات والقدرات الشخصية على كل الاعتبارات التفاضلية الأخرى التي يمكن أن تغطي على عملية التوظيف

(1) درويش رمضان، الدورة التكوينية لفائدة المنتخبين المحليين ليومي 04 و05 أفريل 2018،ولاية البويرة ،ص37.

(2) المادة 51 من دستور 1996 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ،ج.ر، عدد 76 صادر في 08 ديسمبر 1996،المعدل بمقتضى القانون رقم 16-01 المؤرخ في 16 مارس 2016 ،المتضمن التعديل الدستوري ج. ر عدد14 الصادرة بتاريخ

07 مارس 2016

(3) المادة 74 من الامر رقم 06-03 ،السالف الذكر.



وتولد الشعور بالحرمان والاجحاف في نفوس المترشحين بدون أن تمكن الإدارة من اختيار المترشح الأصلح للاضطلاع بمهامها (1).

ويتم الالتحاق بالوظائف العمومية، حسب نص المادة 80 من الامر رقم 06-03 سالف الذكر عن طريق :

- المسابقة على أساس الاختبارات (2)،
- المسابقة على أساس الشهادات (3)،
- الفحص المهني (4)،
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوبا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة (كخريجي المدرسة العليا للإدارة) (5).

(1) درويش رمضان، مرجع سابق، ص 38 و ص 39 .

(2) يقصد بالمسابقات على أساس الاختبارات أن تقوم المؤسسات العمومية أو الإدارات العمومية بإجراء اختبارات لعدد من المترشحين لشغل الوظائف العامة بقصد التحقق من كفايتهم لتحمل أعباء وحاجيات الوظائف ، على أن يرتب الناجحون في قوائم طبقا لترتيب نجاحهم في المسابقة ، انظر، صبري جليبي أحمد عبد العالي ، نظام الجدارة في تولية الوظائف العمومية، دار الجامعة الجديدة، مصر، بدون طبعة، 2008 ، ص 146.  
- وانظر الملحق رقم : 02 (مقرر فتح المسابقة على أساس الاختبارات).

(3) لقد منح المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الأولوية للمتقاعدين على مستوى الإدارة المستخدمة في الظفر بالمناصب المفتوحة لديها، وذلك باعتماد المسابقة على أساس الشهادة بدلا من المسابقة على أساس الاختبار، لأن هذا الإجراء يكمل ويضمن سياسة التشغيل الوطنية ( عقود الإدماج، عقود ما قبل التشغيل)، انظر المادة 03 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سالف الذكر.

- انظر الملحق رقم 03 (مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادات).

(4) تطرق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 إلى هذا النوع من التوظيف بموجب المادة 80 منه بمصطلح الفحص المهني، ويهدف الفحص المهني إلى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الأفرج ب، ج، د ، أنظر، رشيد حباني، " دليل الموظف والوظيفة العمومية-دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، دار النجاح، روية، الجزائر، بدون طبعة، 2012 ، ص 54  
- وانظر الملحق رقم : 04.

(5) إن شروط نجاح هذه الطريقة في التوظيف تتمثل فيما يلي:

أن يغلب على هذه المدارس والمعاهد الطابع التخصصي، وذلك بأن تقتصر الدراسة فيها على ما يتفق وتستلزمه الوظائف التي يشغلها الدارسون بعد الانتهاء من إعدادهم لها إعدادا فنيا، علميا وعمليا  
أن تراعي الإدارة في قبول المترشحين لهذه المدارس والمعاهد حاجة الجهاز الإداري الفعلية اليهم  
أن يقتصر التعيين في الوظائف التي تم الإعداد لها على من يجتاز بنجاح هذه المرحلة من الإعداد أنظر أيضا الى =

وضمن المسعى الجديد الذي تبنته السلطات العمومية، قام السيد الوزير الاول بإصدار التعليمات رقم 01 المؤرخة في 11.04.2011 المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، والتي نصت في محتواها على ضرورة تبني نظام التسيير التوقعي الجديد للموارد البشرية، المتمثل في المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية (1).

تلك التعليمات عجلت بإصدار المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها.

حيث يركز الإطار التنظيمي الجديد المتمثل في المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سالف الذكر على أحداث تغيرات جوهرية في كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث تتمحور مجمل أحكامه على إضفاء المرونة على إجراءات التوظيف وتحديد مهام ومسؤوليات المسيرين و تأهيلهم التام والشامل في هذا المجال.

وقد كرس المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المشار اليه أعلاه من خلال المواد 31-32-33-34 الرقابة البعدية للمصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، فيما يخص التأكد من احترام ومطابقة الإجراءات المتعلقة بعمليات التوظيف للقواعد القانونية والتنظيمية المتعلقة بالالتحاق بالوظيفة، وفي هذا المجال يمكن لمصالح الوظيفة العمومية القيام بصفة فجائية أو مبرمجة بإجراء أي تحقيق وطلب الاطلاع على أي

=انظر الى التعليمات رقم 30 المؤرخة في 04/11/2003 بخصوص إجراء التوظيف مننوج التكوين المتخصص، مجموعة المناشير والتعليمات، الجزائر، ص 21.  
(1) درويش رمضان، مرجع سابق، ص 38 و ص 39.

قرار أو وثيقة ثبوتية تتعلق بتنظيم المسابقات، الامتحانات والفحوص المهنية وإجرائها وإعلان نتائجها (1).

وفي حالة ما إذا ثبت عدم احترام المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو مركز الامتحان، لإطار التنظيم أو إجراء فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وإجرائها وإعلان نتائجها، فإنه يمكن إلغائها (2).

أما إذا ثبت عدم وجود منصب مالي شاغر مخصص للتوظيف أو الترقية أو عدم استيفاء المترشح الناجح للشروط القانونية المطلوبة للتوظيف أو الترقية في الرتبة المراد شغلها فإن أي قرار تعيين أو ترقية في هذا الإطار يعد باطلاً وعديم الأثر (3).

وفي حالة تسجيل تحفظات لا تؤثر بشكل كبير على مطابقة الإجراءات المتعلقة بعملية التوظيف والترقية للتنظيم المعمول به، ينبغي على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية العمل على رفع هذه التحفظات في أجل لا يتعدى شهر واحد ابتداء من تاريخ إخطارها بذلك وإلا وضعت تحت طائلة الإلغاء.

ويتعين على المؤسسات والإدارات العمومية، عند اختتام كل سنة مالية، إعداد حصيلة عن عمليات التوظيف والترقية المنجزة بعنوان السنة المالية المعنية، وترسل نسخة من هذه الحصيلة إلى مصالح الوظيفة العمومية المركزية أو المحلية حسب الحالة في أجل لا يتعدى الخامس (15) عشر، من شهر مارس من السنة الموالية، وفي كل الأحوال قبل فتح أي مسابقة أو امتحان أو فحص مهني بعنوان السنة الموالية الجديدة (4).

(1) المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، سالف الذكر .

(2) المادة 33، من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، سالف الذكر.

(3) المادة 34، من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف ذكره.

(4) المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، سالف الذكر .

## ثانيا - الترقية:

عملا بأحكام المادة 106 و 107 من الامر رقم 06-03، سالف الذكر فإن الترقية هي تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من درجة الى درجة أو من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

أ- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة ، وذلك تشجيعا لمجهودات المعنيين وتشجيعا لهم للسعي إلى الرفع المستمر لمستوى تأهيلهم، مما يضمن تحيين نوعية أدائهم وبالتالي، أداء إدارتهم، وهنا تدخلت مصالح الوظيفة العمومية المتمثلة في المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، من خلال المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة وربطت إجراء الترقية السالف الذكر متوقف على توفير الشروط التالية<sup>(1)</sup>:

- أن يكون نمط التوظيف على أساس الشهادة أو المسابقة على أساس الشهادة أو على أساس الاختبارات منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص الذي يحكم رتبة الترقية.

- أن يكون تاريخ الحصول على الشهادة أو المؤهل الجديد (تاريخ المداولة أو النجاح) لاحقا لتاريخ التوظيف.

- أن يتناسب تخصص الشهادة أو المؤهل العلمي الجديد مع التخصصات المطلوبة للالتحاق برتبة الترقية.

(1) المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة.

- أن تتم عملية الترقية في نفس الشعبة التي تنتمي إليها الرتبة الأصلية للموظف .
- ألا يكون التوظيف في رتبة الترقية متوقف على متابعة تكوين معين .
- أن يتوفر منصب مالي شاغر، خاص برتبة الترقية ويكون مدون في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية للسنة المالية التي تتم فيها الترقية.
- ب- بعد التكوين المتخصص.
- ج - عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني (1).
- د - على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل (2).
- وهنا يجب أن ترسل نسخة من كل المقررات المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظف خلال 05 أيام التي تلي تاريخ التوقيع (3)، بحيث يتعين على مصالح الوظيفة العمومية أن تطلب من السلطة المعنية مراجعة كل مقرر مخالف للأحكام القانونية الأساسية والتنظيمية المعمول بها (4).

(1) ترقية الموظفين الذين لهم صفة "مجاهد أرملة" أو "ابن شهيد" : والذين يستوفون فيهم شروط الأقدمية و التأهيل للترقية في الرتب الأعلى مباشرة يعفون من الامتحان المهني ،  
-انظر الى التعليمات الوزارية المشتركة رقم 0350 و م.م.ع.ا.و.م.ا.و.م.ف.ب.ت المؤرخة في 29/04/2008 المتضمنة اعفاء مهني للموظفين الذين لهم صفة مجاهد ،أرملة أو ابن شهيد ، الجزائر في 13/01/2009.

- انظر الملحق رقم 05 (مقرر فتح مسابقة على أساس امتحان مهني).

(2) تنص المادة ( 107 الفقرة 4) من الأمر 03-06 سالف الذكر ،على أن الترقية على سبيل الاختيار تتم بالتسجيل في جدول سنوي للترقية بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يستوفون شرط الأقدمية و يثبتون اقدمية مهنية كافية طبقا للقوانين الأساسية الخاصة أنظر الى (الملحق رقم 06)،يبين سلم التنقيط للترقية على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل على قائمة التأهيل المتعلقة بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة (مديرية التربية لولاية البويرة لسنة 2015 )

(3) المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ،سالف الذكر .

(4) أنظر مرسوم تنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في 29 أفريل 1995، يتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين ،ج.ر.عدد 26 ، الصادرة بتاريخ 05 ماي 1995.

## الفرع الثاني

### مراقبة معايير انتقاء المترشحين لمسابقات التوظيف

تطبيقا للتعليمية رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2011 المتعلقة بإضفاء المرونة على اجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية ، حدد المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 معايير انتقاء المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة للالتحاق بمختلف رتب الموظفين وهي كالتالي (1):

#### أولاً: معايير الانتقاء

- ملاءمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة.
- تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة.
- الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.
- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص ، مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول.
- تاريخ الحصول على الشهادة .
- نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء المنصوص عليها في المادة 18 من هذا المرسوم (2).

#### ثانياً: تنقيط معايير الانتقاء

يتم تقييم المترشحين حسب المعايير المذكورة أعلاه ، ويترتب عنه منح علامة تتراوح بين 0 و 20 نقطة ، غير أن التنقيط المخصص لكل معيار من المعايير سألقة الذكر

(1) منشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 ، يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.

(2) المادة 09 فقرة (ب) من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ، السالف الذكر ، ص 12 .

وكذا المعايير الثانوية، يتغير حسب طبيعة المنصب المراد شغله والخصوصيات المرتبطة به<sup>(1)</sup>، وفق الكيفيات الأتية، فعلى سبيل المثال سنتناول معايير الانتقاء للالتحاق برتبة "أستاذ مساعد قسم ب"، للتعليم العالي لارتباطه بخصوصيات لا توجد في باقي الرتب الأخرى ولما يحمله من انتاج علمي ومهني كبير ينبغي الإشارة إليها :

### 1- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها (من 0 الى 05 نقاط)

- تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها (من 0 الى نقطتين). وترتب تخصصات المترشحين، حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية، والمذكورة في قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة.

تتقط التخصصات كما يلي :

التخصص (ات) 1: نقطتان،

التخصص (ات) 2: 1,5 نقطة،

التخصص (ات) 3: نقطة واحدة،

التخصص (ات) 4: 0,5 نقطة،

### -تقدير الشهادة من ( 0 الى 3 نقاط)

-تقدير "حسن جدا" أو "مشرف جدا" (3 نقاط)،

- تقدير "حسن " أو "مشرف " (نقطتان) ،

(1) انظر (الملحق رقم 07 )، يوضح اختلاف معايير الانتقاء في المسابقة على أساس الشهادة حسب طبيعة المنصب المراد شغله .

**(2)-التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (0 الى 5 نقاط)**

-التسجيل الاول في الدكتوراه (نقطتان)،

- التسجيل الثاني في الدكتوراه (3 نقاط)،

- التسجيل الثالث في الدكتوراه (5 نقاط)،

**(3)-الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في مجال تخصصه (من 0 الى نقطتين):**

- منشورات أو مداخلات دولية : 0,5 عن كل اصدار أو مداخلة في حدود نقطتين .

- منشورات أو مداخلات وطنية: 0,25 عن كل اصدار أو مداخلة في حدود نقطة واحدة .

**(4)- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح ( 0 الى 04 نقاط ) .**

-0,5 نقطة عن كل سنة تدريس ،بعد الحصول على الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المعنية في حدود ( 4 نقاط )<sup>(1)</sup> .

-0,25 نقطة عن كل سنة تدريس ،قبل الحصول على الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المعنية في حدود ( 4 نقاط ) .

**(5)-المقابلة مع لجنة الانتقاء ( 0 الى 4 نقاط).**

-القدرة على التحليل والتلخيص :نقطة واحدة،

-وضوح وسلامة الخطاب : نقطة واحدة،

-القدرة على التواصل : نقطة واحدة،

-المهارات العلمية الخاصة : نقطة واحدة<sup>(2)</sup>،

(1) المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 ،المنشور السابق ذكره، ص 2.

(2)المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 ، سالف الذكر ،ص3.



## المطلب الثاني

### مراقبة الإجراءات المتعلقة بتنظيم المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية

#### و إعلانها

تتمثل هذه الرقابة أساسا في التأكد من مطابقة مختلف الإجراءات الخاصة بتنظيم وسير المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية المطبقة في عمليات التوظيف مع الأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول ،حيث سنبين الاطار التنظيمي الجديد في كفايات تنظيم مسابقات التوظيف في (الفرع الاول) ثم الرقابة البعدية التي تمارسها مفتشيات الوظيفة العمومية في اطار صلاحياتها على القرارات والمقررات المبلغة اليها (الفرع الثاني) .

#### الفرع الأول

##### الكفايات والاجراءات المستحدثة لتنظيم مسابقات التوظيف.

إن المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه (1) الذي اتخذ في ظل احترام المبادئ الأساسية للوظيفة العمومية، سيمكن لا محالة مسيري المؤسسات والادارات العمومية من مباشرة كافة عمليات التوظيف و متابعتها و ذلك بتفعيل بعض الآليات الرامية إلى تحقيق الأهداف المرجوة من هذا الإصلاح و التي نلخصها فيما يلي:

- إلزام كل مؤسسة أو إدارة عمومية بتنظيم و إجراء المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية، تحت مسؤوليتها التامة و الكاملة (2)،

(1) المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 ، سالف الذكر.

(2) انظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ،السالف ذكره .

- حصر عمليات التوظيف عن طريق المسابقات ضمن الإطار الجغرافي للولاية المعنية، و عند الاقتضاء، بالنسبة للولاية التي تتضمن بلديات بعيدة، على البلدية المعنية (1)،
- تمديد فترة صلاحية القوائم الاحتياطية و الإبقاء على المناصب المالية المفتوحة للامتحانات و مسابقات التوظيف لمدة سنة بعد اختتام السنة المالية المعنية (2).
- إن هذا الإجراء سيسمح باستغلال أمثل للمناصب المالية الشاغرة من خلال تعويض المترشحين الناجحين المعلن تخلفهم، أو شغل بصفة استثنائية مناصب تم شغورها في الفترة الممتدة ما بين مسابقتين أو فحصين مهنيين.
- تمديد أجل إجراء المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية، قصد السماح باستغلال أمثل للمناصب المالية المفتوحة لهذا الغرض (3).
- تقليص آجال تبليغ نسخ قرارات فتح المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية لمصالح الوظيفة العمومية، و كذا الآجال المحددة لهذه المصالح لإبداء رأيها حول مطابقة هذه القرارات أو المقررات (4).

(1) انظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف ذكره.

(2) تنص الفقرة 03، المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المرجع نفسه على مايلي: "يتم الإبقاء على المناصب

المالية المذكورة في الفقرة 2 أعلاه، مدة اثني عشر (12) شهرا بعد انتهاء السنة المالية المعنية".

(3) انظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، السالف ذكره.

(4) حيث أصبح آجال تبليغ قرارات فتح المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية لمصالح الوظيفة العمومية محدد بـ 05

أيام ابتداء من تاريخ توقيعها وهذا ما نصت عليه المادة 11 من المرسوم نفسه، بعدما كانت محددة بـ 10 أيام في ظل

المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، ج.ر عدد 57 الصادرة بتاريخ 04 أكتوبر 1995 المعدل والمتمم.

- عدم توقيف تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية على المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.
- تبسيط إجراءات مباشرة عمليات تنظيم و فتح المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية.
- تكريس العمل بالمخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية كأداة للتخطيط و التوقع في تسيير الموارد البشرية في الإدارة العمومية .
- تكريس المسابقة على أساس الشهادات كنمط توظيف إضافي بالنسبة لكافة الأسلاك و الرتب المخصصة للتوظيف الخارجي.
- تكريس إمكانية قيام المؤسسات و الادارات العمومية بتوظيف كفاءات آتية من المؤسسات و الهيئات العمومية الاقتصادية .
- تكريس تسهيل توظيف الأعوان المتعاقدين أو أولئك الذين يشتغلون في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني أو الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، مما يعطي دلالة للسياسات العمومية للتوظيف و يفضي إلى تجسيدها.
- تكريس واجب الشفافية بالنسبة لكافة العمليات المتعلقة بالمسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية، من خلال لاسيما، الإشهار الواسع لعروض التوظيف عن طريق الانترنت و بأية وسيلة مناسبة،
- تكريس المسؤولية الكاملة لرئيس المؤسسة، مركز الامتحان، بالنسبة لكافة العمليات المتعلقة بإجراء المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية (من التحضير المادي للمسابقات إلى الإعلان عن النتائج النهائية) .

- تكريس الرقابة البعدية لمصالح الوظيفة العمومية ووزارة المالية، حسب صلاحيات كل منهما فيما يخص احترام المبادئ و القواعد القانونية الأساسية التنظيمية المتعلقة بالالتحاق برتب الموظفين و مدى توفر المناصب المالية الشاغرة المفتوحة للتوظيف<sup>(1)</sup>.
- تكريس حصائل التوظيف كأداة لتقييم العمليات المنجزة في مجال التشغيل على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية .
- إعادة الاعتبار لسلطة مختلف المؤسسات و الإدارات العمومية في مباشرة كافة عمليات التوظيف و متابعتها من خلال لاسيما، إمكانية تحديد، بنفسها، بعد رأي المطابقة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، طبيعة و عدد و مدة الاختبارات، المعامل المخصص لكل منها و كذا برامج المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية للالتحاق بالأسلاك الخاصة بالقطاع المعني،
- دراسة طعون المترشحين الذين تم رفض ملف ترشحهم و الفصل فيها،
- الإعلان عن نتائج مسابقات التوظيف<sup>(2)</sup>،

(1) تعليمة رقم 01، م.ع.و.ع/ مؤرخة في 20 فيفري 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية لدى المؤسسات و الإدارات العمومية واجرائها.

(2) راجع المواد (10) و(12) و(24) و(27) من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سالف الذكر .

## الفرع الثاني

### الرقابة البعدية على القرارات والمقررات المبلغة

تنطوي هذه الرقابة على التثبت من صحة المقرر ويتم ذلك على مستوى مفتشيات الوظيفة العمومية ، ولهذا الغرض ، فالمرسوم التنفيذي رقم 12-194 السالف الذكر يستوجب على المؤسسات والادارات العمومية ، إبلاغ هذه الأجهزة الرقابية بنسخة من كل المقررات والقرارات التي تهم عمليات التوظيف والترقية وغيرها من المقررات ، وذلك في الخمسة (05) أيام التي تعقب تاريخ توقيع المقررات المعنية من قبل مدير أو رئيس المؤسسة المستخدمة<sup>(1)</sup>، وبوصول هذه المقررات بين يدي المراقبين ، تتم دراسة مدى قانونيتها وذلك في شكلها ومضمونها، بحيث يتمثل الجانب الشكلي من الرقابة الإدارية في معاينة النقاط التالية على وجه الخصوص:

-أهلية الجهة التي أمضت هذه المقررات.

-تطابق شكل هذه المقررات مع النماذج المعدة لهذا الغرض من قبل المديرية العامة للوظيفة العمومية ، أما الجانب الموضوعي فيخص مضمون هذا القرار ومدى تطابق إجراء التسيير هذا مع التشريع والتنظيم المعمول به ، وفي هذا الإطار نشير إلى أن عملية الرقابة المذكورة تؤدي إلى إحدى الوضعيتين التاليتين:

- تأكيد مضمون المقرر المبلغ ،وفي هذه الحالة لا يتعرض إلى أية ملاحظة (تكون التأشير البعدية بالقبول).

(1) انظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ،السالف ذكره.

- تسجيل نقائص واختلالات، وفي هذه الحالة تقوم مصالح الوظيفة العمومية بإخطار سلطة التعيين والتسيير (الهيئة المستخدمة) قصد مراجعة أو إلغاء هذا المقرر المعيب ،

- مع إعلام في آن واحد مصالح المالية بهذا الاجراء ، وبذلك تصبح المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وبعد أن يبلغ لها قرار الرفض أو المراجعة، ملزمة بمراجعة المقرر أو إلغائه حسب الحالة ، كما أنها تقوم وجوبا بإرسال نسخة من المقرر الجديد إلى مفتشية الوظيفة العمومية ، والذي يحل محل المقرر الأول في جميع الحقوق المرتبطة به ، ويكون الأثر المالي ساريا ابتداء من التاريخ الذي تخطر فيه مفتشية الوظيفة العمومية المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية (1).

كما يمكن لمفتشيات الوظيفة العمومية عند الاقتضاء ، الاتصال مع المراقب المالي أو المحاسب العمومي في المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بإعداد كشف عن مدى تنفيذ طلبات المراجعة لكل المقررات المخالفة للقوانين والتنظيمات المعمول بها، كذلك يجب أن يبلغ المحاسب المالي بنسخة من مقرر أو قرار الرفض ، وذلك بغية إيقاف الأثر المالي له ، تنفيذاً لما جاء في مقرر الرفض ، كما ترسل نسخة أخرى من مقرر الرفض إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية .

وبهذا الصدد وفيما يتعلق بالرقابة على العمليات المتعلقة بالمسابقات ، الاختبارات والامتحانات المهنية فإن مفتشيات الوظيفة العمومية سهرت على مراقبة عمليات الإشهار لهذه المسابقات ، طبقاً للمبدأ الدستوري القاضي بالمساواة في الالتحاق بالوظائف العامة وتعمل في هذا الشأن على:

(1) معيزة رشيد ، "مفتشية الوظيف العمومي كجهاز للرقابة في القانون الجزائري" ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون اداري ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، السنة الجامعية 2013-2014 ، ص 67

-التأكد من توفر المنصب المالية المتاحة ، للسماح بإجراء المسابقة والامتحان المبرمج في المخطط التسيير السنوي.

-مراقبة ملفات المترشحين ، وتتنظر في مدى مطابقتها للشروط القانونية.

-تتنظر في مدى أهلية المؤسسة العمومية لتولي تنظيم هذه المسابقات والامتحانات لفائدة المترشحين الخارجين كانوا أو الموظفين.

- تسهر على دراسة طعون المترشحين لهذه المسابقات ، ولذلك تتأسس لجان الطعن ،التي تكون قراراتها ملزمة (1) .

## المبحث الثاني

### تطوير آليات الرقابة التي تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف

إيماننا من المشرع الجزائري بضرورة إعطاء العناية اللازمة والكافية في تطبيق الاجراءات الجديدة لمباشرة عمليات التوظيف ، فقد أحيط بنظم قانونية تكفل احترام مبدئي المساواة والكفاءة في الالتحاق بالوظائف العامة، كما أولاهما اهتماما خاصا من خلال إقرار الرقابة على عمليات التوظيف (2) ، وبالرغم من النتائج المشجعة المتحصل عليها تبعا لتطبيق هذه الاجراءات، إلا انه بقيت صعوبات ظاهرة في هذا المجال، وجب بالتالي إدخال آليات جديدة لتسيير الموارد البشرية من جهة، التي

(1) معيزة رشيد ، "مفتشية الوظيف العمومي كجهاز للرقابة في القانون الجزائري "، المرجع السابق ،ص 67 و68.

(2) معيزة رشيد ، مفتشية الوظيف العمومي كجهاز للرقابة في القانون الجزائري "، مرجع سابق ص 50 .

تسمح بتدعيم وتحسين الوسائل التقنية الحالية المطبقة ومن جهة أخرى ظهور سياسة حقيقية للتسيير التوقعي للموارد البشرية في الإدارة العمومية (1).

ولذا لا بد من معالجة الإجراء الجديد الذي جاء به المرسوم التنفيذي رقم 95-126 واستمر العمل به الى يومنا هذا مقارنة بالإجراء القديم (2) القائم على أساس التأشيرة المسبقة ،الذي كان معمولا به الى غاية صدور المرسوم المذكور أعلاه والذي جاء بالنظام الرقابي الجديد كآلية من آليات الرقابة من خلال المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية (المطلب الاول) ثم نتعرف على آلية جديدة في التسيير شرع العمل بها مع بداية تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سالف الذكر والمتمثل في المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية (المطلب الثاني).

(1) عمر بايو ، مداخلة بعنوان " المخطط الخماسي التوقعي للموارد البشرية، تصور وآفاق"، ملتقى رؤساء مفتشيات

الوظيفة العمومية، الجزائر العاصمة في 13 أكتوبر 2012 ، ص 1

(2) لقد أشار الدكتور عمار بوضياف الى أن الاجراء القديم المتمثل في الرقابة السابقة يقصد بها تلك الرقابة التي تمارسها مصالح الوظيفة العمومية حيال كل مقررات تسيير الحياة الوظيفية للموظف قبل أن يستكمل القرار أو المقرر مقومات اصداره ووجوده النهائي فيكون القرار الإداري القاضي بفتح مسابقات التوظيف ،التعيين أو التثبيت أو التحويل لا غيا أي عديم الأثر إذا لم يتضمن تأشيرة سابقة لجهاز الوظيفة العمومي .

-أنظر: عمار بوضياف ،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ،دراسة في ظل الامر رقم 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة المدعمة باجتهادات مجلس الدولة ،جسور للنشر والتوزيع ،الطبعة الاولى ،الجزائر، 2015، ص60. وانظر أيضا: ،درويش رمضان ، الدورة التكوينية لفائدة المنتخبين المحليين ،مرجع سابق ،ص 12.



## المطلب الأول

### المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

إن المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية هو أسلوب هام ووسيلة فعالة يعتمد عليها في التسيير التقديري للموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية وهو حديث النشأة كرسه المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 1995 المتعلق بإعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية (1).

لذا فلا بد من تحديد المقصود من المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية (الفرع الاول) و التطرق الى كفايات الدراسة والمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### المقصود من المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

طبقاً لأحكام المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 95-126 " على المؤسسات و الإدارات العمومية أن تعد مخططاً سنوياً لتسيير الموارد البشرية تبعاً للمناصب المالية المتوفرة و لأحكام القانونية المعمول بها" (2).

وهذا ما سنذكره من خلال التطرق الى تعريفه (أولاً) ، ثم تصميمه (ثانياً)

(1) مرسوم تنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 1995 ،سالف الذكر .

(2) المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 95-126 ،السالف ذكره.

### أولاً: تعريف المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

يعد هذا المخطط بمثابة نموذج لدعامات مخطط التسيير السنوي للموارد البشرية ، يتم إنجازه من طرف الهيئات والإدارات العمومية المسيرة له بمجرد تقدير وتحديد المناصب المالية ويتم إخضاعه لمصادقة مصالح الوظيفة العمومية، ومصالح المديرية العامة للميزانية (1).

ويعرف بأنه وثيقة تسجل فيها كل العمليات التنبؤية المتعلقة بالتوظيف، الترقية، التكوين والإحالة على الاستيداع والتقاعد خلال السنة المعينة (2).

وعليه يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية أن تعد مخططا سنويا لتسيير الموارد البشرية تبعا للمناصب المالية المتوفرة طبقا للأحكام القانونية الأساسية والتنظيمية المعمول بها هذا ما أشارت إليه المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 95-126 (3).

وفي ظل المصادقة على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد، بدا من الضروري أن يعتمد تسيير الموارد البشرية في المؤسسات

(1) سعيد مقدم ، "الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور التسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة" ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية ، الجزائر ، 2013 ، ص 343 .

(2) جبلي حسبية ، لواج منير ، مداخلة أقيمت حول " تسيير الموارد البشرية التسيير التقديري للموارد البشرية ومخطط الحفاظ على مناصب العمل بالمؤسسة العمومية الجزائرية " ، الملتقى الوطني الثاني المنعقد في 27-28 فيفري 2013 ، ص 07 .

(3) المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 95-126 ، المذكور سابقا .

والإدارات العمومية على مقارنة تقديرية لتعداد المستخدمين والوظائف ضمن مخطط سنوي يرمي إلى تحسين مستمر لنجاعة نتائجها<sup>(1)</sup>.

وعليه بغية معالجة هذه الوضعية جاء المنشور رقم 25 المتعلق باستغلال كافة المناصب المالية المخصصة لمختلف أنماط التوظيف كما نص عليه في المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية<sup>(2)</sup>، وعند شغور المناصب المالية خلال السنة المالية المقصودة بسبب التحويل أو الوضع في حالة الخدمة الوطنية والعطل طويلة المدى يتم تعديل الجدول رقم 04 من المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للإدارة المعنية، بهذا الصدد فإن المناصب المالية المحددة في هذا الإطار تجدد بصفة آلية وتخصص إجبارياً للتوظيف الخارجي أو عند اللزوم للترقية على أساس الامتحان المهني، وهذا طبقاً لأحكام التعليم الوزاري المشتركة رقم 1278 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995 .

اعتباراً لما سبق من جهة، وقصد ضمان مرونة أحسن في تسيير الموارد البشرية من جهة أخرى، فإن عملية تجديد المناصب المالية لا ينجر عنها تعديل المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، غير أنه وقصد ضمان متابعة صارمة للعمليات الناتجة عن تجديد المناصب المالية، ينبغي على مصالح الوظيفة العمومية السهر لاسيما على :

(1) التعليم رقم 02 ك.خ.م.ع.و.ع./، المؤرخة في 20 أوت 2006 المتعلقة بعقلنة المناصب المالية في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية. (الملحق رقم 08).

(2) المنشور رقم 25 ك.خ.م.ع.و.ع./، المتعلق باستغلال المناصب المالية، المؤرخ في 27 ديسمبر 2004 .

- مطابقة القرارات الإدارية للتسيير المتعلقة بالتحويلات ، الوضع في حالة الخدمة الوطنية والعطل طويلة المدى.
- تخصيص المناصب المالية التي تم تجديدها إلى إحدى أنماط التوظيف المحددة في التعليمات الوزارية رقم 1278 المؤرخة في 30 ديسمبر 1995 للتوظيف الخارجي أو الامتحان المهني (1) .
- القيام عند الاقتضاء، بحوصلة دورية بالتنسيق مع المراقب المالي أو المحاسب العمومي.
- حسب الحالة حول وضعية استغلال المناصب المالية (2) .

### ثانيا: تصميم المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

يشرع المسير في إعداد وإنجاز المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية حسب الجداول المشكلة له على أن يقدمه إلى مصالح الوظيفة العمومية قبل تاريخ 15 مارس قصد المصادقة عليه، كما هو منصوص عليه في التعليمات الوزارية المشتركة رقم 1278 المؤرخة في 30 ديسمبر 1995 المتعلقة بإنجاز المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية (3).

(1) المنشور رقم 27، المتعلق بتجديد المناصب المالية ، المؤرخ في 05 جوان 2005.

(2) المنشور رقم 27، المؤرخ في 05 جوان 2005 المنشور نفسه.

(3) شنوفي نور الدين ، أنظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية ،سند خاص بالتكوين المنخصص ،المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم ،الجزائر ،سنة 2011 ،ص 31.

ويشمل المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية على أربعة عشر (14) جدولا في ثلاثة (03) أجزاء<sup>(1)</sup>، أهم ما فيه وأبرزه العمليات المتعلقة بموضوع بحثنا، حيث سنتناول فقط الجداول التي تخدم الموضوع والتي تتعلق بالرقابة اللاحقة أي مراقبة عمليات التوظيف التي تم توزيعها على مختلف أنماط التوظيف و تقييم مدى انجاز مخطط التسيير التوقعي للموارد البشرية، الخاضع لمصادقة مصالح الوظيفة العمومية.

وما يهمنا هو مضمون الجزء الثاني والجزء الثالث من المخطط السنوي اللذان يجسدان درجة انجاز عمليات التوظيف ودور هيئات الرقابة للمديرية العامة للوظيفة العمومية و ذلك على النحو التالي:

### 1- مضمون الجزء الثاني

يحتوى على الجدول من 4 إلى 7 ، وهي جداول تشكل مخطط التسيير التوقعي للموارد البشرية الخاضع مسبقا لمصادقة مصالح الوظيفة العمومية<sup>(2)</sup>.

ويضم مختلف عمليات تسيير الموارد البشرية وكذا آجال إنجازها المخططة وفقا للسنة المالية، ويشمل الجداول الحاملة للأرقام من 04 إلى 07 ، وهذا الجزء يشكل مخطط التسيير التقديري للموارد البشرية ، غير أننا في هذا العنصر سنشير الى مضمون الجدول رقم 04 والجدول رقم 05 لارتباطهما بالموضوع.

أ-الجدول رقم 04: المخطط التوقعي للتوظيف للسنة الحالية: يعتبر هذا الجدول الركيزة الأساسية لكل العمليات التسييرية المتوقع إنجازها بعنوان السنة المالية المستهدفة ، وبالتالي فهو

(1) مرشد مخطط التسيير التقديري للموارد البشرية، "مجموعة النصوص و الوثائق بإجراء الرقابة لمصالح التوظيف العمومي"، المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجزائر، 1995، ص 74 و79.

(2) بن شايب بوعلام ، المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية في الإدارات العمومية ، المعهد الوطني لإنتاجية و التنمية الصناعية ، مذكرة خاصة بالتكوين المتخصص للإلتحاق برتبة مفتش رئيسي، الجزائر ،دفعة:2005-2006، ص 9.

الترجمة الحقيقية لكل الترتيبات القانونية المتعلقة بتحديد مختلف أنماط التوظيف المتضمنة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، هذا الجدول يجب أن يظهر حسب الرتب و الاسلاك:

-المناصب المالية النظرية.

-المناصب المالية المشغولة.

-المناصب المالية الشاغرة.

-المناصب الممنوحة لكل نمط توظيف طبقا للقوانين المحددة (1).

**ب-الجدول الخامس :** يحدد في هذا الجدول الرزنامة السنوية لكل العمليات المبرمجة في مجال التسيير بهدف السماح للمسير من تنظيم أعماله خلال السنة المالية (2) وذلك بتحديد التواريخ التوقعية لإنجاز هذه العملية .

وعليه فان الجدول رقم 05 يتضمن الوضعية المتعلقة برزنامة عمليات تسيير الموارد البشرية للسنة المحددة ( التوظيف الخارجي للمناصب المالية ،التوظيف الداخلي للمناصب الشاغلة). تتم مراقبته للتأكد من أن أنماط التوظيف الموزعة في الجدول رقم 04 هي نفسها المذكورة في الجدول رقم 05 ،كما تحدد فيه التواريخ التوقعية لمختلف العمليات المبرمجة في الجدول رقم 04 .

(1) فشيت أبوبكر ، مخطط تسيير الموارد البشرية ،الدورة التكوينية المنظمة لفائدة اطارات وزارة التكوين المهني والتمهين في مجال تسيير الموارد البشرية ،من 2008/04/05 الى 2008/06/25 ،ص 15  
(2)نور الدين شنوفي ،أنظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية ، مرجع سابق ،ص 32.

2-مضمون الجزء الثالث من المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية : يتكون من الجداول

( 08 الى 13 ) ،وهو الجزء الذي يتعلق بممارسة الرقابة اللاحقة من طرف مصالح الوظيفة العمومية لتقييم فعالية المسيرين ، ومدى حرصهم على تنفيذ مخططاتهم السنوية لتسيير الموارد البشرية (1) .

وفي هذا الجزء من المخطط السنوي سنقتصر على مضمون الجداول رقم 10-11-12-13 باعتبار أن ممارسة الرقابة من طرف مصالح الوظيفة العمومية تكون على عمليات التوظيف وفق الأنماط الواردة في الجدول رقم 04.

أ- **الجدول رقم 10:** المعنون بـ "بطاقة مراقبة عمليات التوظيف على أساس المسابقات"<sup>(2)</sup> بعنوان السنة المالية الجارية تتم مراقبته للتأكد من احتوائه على نفس العمليات الواردة في الجدول رقم 04 ،والتي تابعت وراقبت سيرها من قبل .

ب- **الجدول رقم 11:** المعنون بـ "بطاقة مراقبة عمليات التوظيف على أساس التأهيل المهني وعن طريق الترقية الاختيارية وعلى أساس قائمة التأهيل " ،

ج- **الجدول رقم 12:**المعنون بـ "بطاقة مراقبة عمليات التوظيف عن طريق التكوين"<sup>(3)</sup> ،تتم مراقبته للتعرف على مدى انجاز العمليات الواردة في الجدول رقم 07.

(1) كمال زمر ،مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والادارات العمومية ،دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2014، ص،06.

(2) أبو بكر فشيث ،مرجع سابق ،ص17.

(3) قادة جعفر ،المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية ،دراسة حالة بلدية مستغانم ،مذكرة لنيل شهادة الماستر ،تخصص ادارة محلية ،المدرسة الوطنية للإدارة ، 2004-2005 ، ص 17.

د- الجدول رقم 13: المعنون بـ "استمارة لمراقبة عمليات التوظيف على أساس الشهادة"<sup>(1)</sup>، تتم مراقبته للتأكد من مطابقة عدد المناصب الواردة في الجدول رقم 04 مع العمليات المسجلة بهذا الجدول ،ومقارنتها أيضا مع قرارات التعيين المرسلة.

نستخلص من مضمون هذه الجداول ،المكونة للجزء الثالث من المخطط ، أنها تعد أداة جيدة بين أيدي مصالح الوظيفة العمومية للرقابة والمتابعة ،ولعل من أهمها ،هو الجدول رقم 13 الذي تم تكريس ما جاء فيه بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

## الفرع الثاني

### كيفية الدراسة والمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

تم تكريس العمل بالمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المؤرخ في 1995/04/29، الذي نص في مادته الثالثة ( 3 ) المتممة لأحكام المرسوم رقم:145/66 المؤرخ في 1966/06/02 ، بالمواد 6 مكرر 1، مكرر 2 ، مكرر 3 ، مكرر 4 ، مكرر 5، على أن العمل بنظام الرقابة الجديد الممارس من قبل مصالح الوظيفة العمومية يتم على مراحل<sup>(2)</sup> إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية ، بالتنسيق مع المصالح المعنية(أولا) ، المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية (ثانيا) .

### أولا: إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية ، بالتنسيق مع المصالح المعنية

تنص المادة 6 مكرر 1 من المرسوم التنفيذي 95-126 المؤرخ في 1995/04/29 ،على أن كل مؤسسة أو إدارة عمومية ،وبمجرد تبليغها بدفتر الميزانية ، تكون ملزمة بإعداد مخطط سنوي لتسيير مواردها البشرية ،بالاشتراك مع مصالح الوظيفة العمومية ،تضبط من

(1) منير نوري ، مرجع سابق ، ص 44.

(2) المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 95-126،السالف الذكر



خلاله العمليات التي يجب أن تقوم بها خلال السنة المالية لاسيما مجال التوظيف<sup>(1)</sup>، مع الأخذ بعين الاعتبار المناصب المالية المتوفرة، ومراعاة الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها لإعداد هذا المخطط والمصادقة عليه، وكذا إعداده وفقا لنماذج الجداول المعدة سلفا من طرف المديرية العامة للتوظيف العمومية.

لذا، يعتبر المخطط السنوي للموارد البشرية الركيزة الأساسية في تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات والادارات العمومية الجزائرية، إلا أن عمليات الرقابة والتدقيق التي تقوم بها المصالح المركزية للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري حول الحصيلة السنوية لعمليات الدراسة والمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية لمختلف المؤسسات والإدارات العمومية، أبانت أن هناك مخالفات تتكرر كل سنة في إعداد ذات المخطط، كعدم التقيد بالآجال القانونية لإيداع مشاريع المخططات السنوية والمقدرة بشهر واحد (01) على أقصى تقدير، إبتداء من تاريخ استلام مدونة الميزانية للسنة المالية المعتمدة، أو التأخر في رفع التحفظات المبداء من قبل المصالح المحلية للتوظيف العمومية حول عمليات التسيير المنجزة خلال السنة المالية السابقة لسنة إعداد المخطط<sup>(2)</sup>.

ان بناء المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يمر بمراحل متعددة هي:

**1- جرد المتاح من الموارد البشرية:** تعتبر من أهم مراحل بناء وإعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، و تتم هذه المرحلة من خلال عمليتين أساسيتين هما<sup>(3)</sup>:

**-مسك القائمة الاسمية :** هي وثيقة إدارية سنوية تضبط من خلالها المؤسسة قائمة موظفيها اسما بحسب الوظائف والأسلاك والرتب ومناصب شغل التي ينتمون إليها، مما يمكن القائم

(1) المادة 06 مكرر 1 من المرسوم التنفيذي رقم 95-126، السالف ذكره.

(2) المنشور رقم 03 المؤرخ في 27 فيفري 2018، المتعلق بالدراسة والمصادقة على المخططات السنوية لتسيير

الموارد البشرية بعنوان السنة المالية 2018.

(3) داسة مصطفى، الأيام التكوينية الأولى في مجال تسيير الموارد البشرية، المنظمة لفائدة الإطار المكلّف بتسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية والبلديات من مارس إلى غاية أفريل 2018 ص 10 و 11.

بالتخطيط من معرفة وضعية كل موظف من حيث المهام التي يشغلها، كما أن هذه القائمة تسمح بمعرفة إمكانية الترقية لكل موظف داخل المؤسسة باعتبارها تظهر آخر وظيفة للموظف وتاريخ الالتحاق بها، ومعرفة الموظفين المحتمل إحالتهم على التقاعد.

- **إعداد حصيلة الشغل:** هي وثيقة إدارية نموذجية يتم إعدادها بصفة قانونية نهاية كل السنة، ترسل نسخة منها إلى مصالح الوظيفة العمومية المحلية، وتسمح هذه الوثيقة بالتسيير الجماعي للموظفين ومعرفة مختلف الوضعيات المتعلقة بالمناصب المالية وكيفية شغلها طرق (التوظيف) وطبيعة علاقات العمل (مرسم ، مئربص، متعاقد ) وكذلك تصنيف الفئات المهنية ووفقا للسن و الجنس ... الخ

**2- وضع الخطة الاحتياجية :** هو وضع خطة من قبل المسيرين لتسيير الحياة المهنية للموظفين وتتكون من خطوات رئيسية، تتمثل في تحديد تعداد الكفاءات الموجودة في الإدارة من حيث الكم والكيف ، وتحديد احتياجات الإدارة لنوعيات الموظفين خلال السنة المقبلة من حيث العدد ، بناء على توجيهاتها وأهدافها وكذا إمكانياتها المالية والمادية ، والتغيرات الآلية التي سوف تطرأ على تعداد المستخدمين خلال السنة المقبلة .كالإحالة على التقاعد ، الترقية ... الخ.

### 3-العوائق التي تقف أمام إعداد المخطط السنوي لتسيير وكيفية التعامل معها

في إطار الدراسة والمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية لمختلف المؤسسات والإدارات العمومية تم الوقوف ورصد مجموعة متعددة من العراقيل والعوائق التي تعيق المسيرين في إعداد والمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية ، الأمر الذي تطلب تدخل المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بوضع مجموعة من التدابير تحدد كيفية التعامل مع هذه العراقيل والعوائق وهي تتمثل في مايلي (1):

(1) المنشور رقم 06/م.ع.و.ع/ المؤرخ في 05 ماي 2010 المتعلق بكيفيات الدراسة والمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية .

- **التأشير على القوائم الاسمية :** من العوائق التي تعيق المسيرين في إعداد المخطط السنوي هو توقف التأشير على القوائم الاسمية إلى تاريخ 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية مما ينجر عنها عدم إمكانية إضافة المترشحين المعلن نجاحهم بعد انتهاء السنة المالية ، الا أن مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري ،تدخلت لحل هذا

المشكل في إطار تعليمة الوزير الأول رقم 258 المؤرخة في 25/03/2010 والمتعلقة بتنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية للتوظيف لدى المؤسسات والإدارات العمومية ،وذلك من خلال منح حقا للمسيرين بإعداد قوائم اسمية إضافية تشمل المترشحين المقبولين في المسابقات ، الامتحانات والفحوص المهنية بعنوان السنة المنصرمة والذين تم توظيفهم بعد انتهاء السنة المالية .

- **مدونة المناصب المالية :** من العوائق التي تعيق المسيرين وجود خطأ في مدونة المناصب المالية ، أو في تسمية الرتبة أو منصب الشغل الخاص بالأعوان المتعاقدين ، أو في عدد المناصب المالية ، في هذه الحالة نجد أن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري تدخلت في طرح حلول لهذا المشكل وذلك بإلزام المسيرين بالتقيد بالإجراءات التالية :

- **الحالة الأولى :** عند وجود خطأ في تسمية الرتبة أو منصب الشغل ، يمكن المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية في حالة ما إذا كانت المناصب المالية المعنية مشغولة فعليا مع الالتزام باستدراك الخطأ خلال السنة المالية المعتبرة ، أما في حالة وجود خطأ في تسمية الرتبة أو المنصب الذي يخص المنصب المالي مقابل له التوظيف والترقية<sup>(1)</sup> ، في هذه الحالة لا يمكن استعمال المنصب المالي الا بعد استدراك الخطأ على مستوى مدونة المناصب المالية .

(<sup>1</sup>)المنشور رقم 06 المؤرخ في 05 ماي 2010 ، السالف الذكر .

- **الحالة الثانية :** عند وجود خطأ في عدد المناصب المالية ، فلا يمكن المصادقة على مخطط تسيير الموارد البشرية إذا كان عدد المناصب المالية أقل من عدد المناصب الحقيقية ( المشغولة )، في هذه الحالة ينبغي على الإدارة المعنية الشروع في تصحيح مدونة المناصب المالية (1).

### - توزيع المناصب المالية حسب الأنماط القانونية :

من العوائق ايضا مشكل اعتماد النسب القانونية لتوزيع المناصب، إلا أن هذا الأمر تم معالجته من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، وهذا ضمانا للاستعمال الأمثل للمناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المالية، إذ ألزم المسيرين بوجوب التقيد بالتدابير الآتية : في حالة التأكد من عدم وجود موظفين يستوفون الشروط القانونية للترقية عن طريق الامتحان المهني أو التسجيل على قوائم التأهيل، فإنه لا يتم توزيع المناصب المالية حسب الأنماط (2) القانونية للتوظيف والترقية، حيث بإمكان الإدارة المعنية تخصيص هذه المناصب لمسابقات التوظيف، ففي هذه الحالة، ينبغي على مصالح الوظيفة العمومية بعد إجراء عمليات المراقبة الضرورية من أجل الحفاظ على حقوق الموظف في الترقية، المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية حسب توزيع المناصب المالية المقترحة من قبل الادارة المعنية.

**المسابقات والامتحانات المهنية :** من بين العوائق، عدم تنظيم مسابقات التوظيف أو اتمامها في أجالها القانونية، الأمر الذي تطلب تدخل مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري لمعالجة هذه الوضعية، بإلزام السلطة التي لها صلاحية التعيين للمؤسسات والإدارات العمومية بتقديم تقرير مبرر يبين الأسباب التي حالت دون تجسيد وتنظيم مسابقات التوظيف بعنوان السنة الماضية، كما ألزمها بوجوب تنصيب المترشحين المقبولين في

(1) المنشور رقم 06 المؤرخ في 05 ماي 2010، السالف الذكر.

(2) زواوي برحمون، النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الوظيفة العامة، جامعة الطاهر مولاي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سعيدة، السنة الجامعية 2018/2017، ص66.

المسابقات، الامتحانات والفحوص المهنية قبل المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية (1).

### ثانيا: المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية

ويسفر الاجتماع المنعقد بمقر الوظيفة العمومية لدراسة ومناقشة مشروع المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، عن أحد الأمرين:

اما المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، ودخوله حيز التنفيذ من تاريخ التوقيع عليه من طرف مصالح الوظيفة العمومية التي تحرر محضرا بذلك، وبالتالي مباشرة المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية بتجسيد العمليات التوقعية الواردة فيه.

وإما التحفظ وإبداء بعض الملاحظات التي تستوجب على الإدارة أن تأخذها بعين الاعتبار، وتعمل على تصفيتها، وبالتالي تعديل المخطط وإعادة فحصه من جديد من طرف مصالح الوظيفة العمومية قصد المصادقة عليه، وفقا لنفس الأشكال والشروط المنصوص عليها سابقا ومن بين التحفظات التي يمكن تسجيلها أثناء دراسة المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية نذكر منها (2):

- عدم الشروع في تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية بمجرد استلام الإدارة أو المؤسسة العمومية مدونة ميزانية تسيير السنة المالية الجارية،

خلافا لأحكام المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 (3)

- عدم تقديم مقرر توزيع المناصب المالية الشاغرة بعنوان السنة المالية الموالية .

(1) زواوي برحون، النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية في الجزائر، المرجع نفسه، ص 66 و70.

(2) درويش رمضان، مرجع سابق، ص 8.

(3) تنص المادة 5 من المرسوم رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 سالف الذكر، في فقرتها الاولى " يمكن للمؤسسات و الإدارات العمومية المعنية، تحت سلطة الوزير المعني، و بمجرد تبليغها مدونة ميزانية السنة المعنية الشروع في فتح المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية".

وغيرها من التحفظات ،ترسل نسخة من المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية المصادق عليه للمراقب المالي، في ظرف 08 أيام من تاريخ التوقيع عليه من طرف مصالح الوظيفة العمومية، وفي حالة بروز معطيات جديدة، كإلغاء أو إنشاء مناصب مالية جديدة، يتم تعديل المخطط وفق نفس الأشكال والشروط التي أعد وصادق عليها في المرة الاولى (1).

تجدر الإشارة، إلى أن الإعداد والمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية كانا يشكلان شرطا أساسيا ومسبقا لإنجاز أي عملية تتعلق بتسيير الموارد البشرية، غير أن التعليمات الوزارية المشتركة رقم 14 المؤرخة في 16 مارس 2005 المعدلة للتعليمات الوزارية المشتركة رقم : 305 المؤرخة في 28 ماي 1995 المحددة للعلاقات الوظيفية بين مصالح المديرية العامة للميزانية ومصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية، في إطار مهامهم الخاصة بالمراقبة (2)، قد استنتجت من ذلك إمكانية اتخاذ بعض القرارات الإدارية المتعلقة ب: الإحالة على التقاعد، الاستقالة، التسريح ، العزل بسبب التخلي عن المنصب، الوفاة، الإحالة على الاستيداع، إعادة إدماج الموظفين الموضوعين في وضعية الإحالة على الاستيداع، الانتداب أو الخدمة الوطنية(3).

(1) درويش رمضان ،مرجع سابق ،ص 9.

(2) انظر التعليمات الوزارية المشتركة رقم 14 المؤرخة في 16/03/2005 ،المعدلة للتعليمات رقم 305 المؤرخة في 28/05/1995 المحددة للعلاقات الوظيفية بين مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية ومصالح المديرية العامة للميزانية في اطار مهامهم الخاصة بالرقابة أنظر (الملحق رقم 09).

(3) انظر التعليمات الوزارية المشتركة رقم 14 المؤرخة في 16/03/2005 ،سالف الذكر.

## المطلب الثاني

### المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية.

لقد كرس المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية بالمؤسسات والادارات العمومية وإجرائها، المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية كآلية جديدة لتسيير الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية وهو ما نصت عليه المادة 02 من هذا المرسوم على ضرورة ادراج كل المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في اطار مخطط خماسي لتسيير الموارد البشرية<sup>(1)</sup>. ومن هذا المنطلق من الضروري تبيان الأهداف المنتظرة من اعداد المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية كآلية جديدة (الفرع الأول) ثم تبيان كيفيات وإجراءات اعداد المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### أهداف المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية

يهدف المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية أساسا الى تحديد الاستراتيجية المتبعة خلال ( 5 سنوات) في مجال تسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية لقطاع معين ،قصد التحكم الكلي فيها وتحسينها الدائم وذلك من خلال تنفيذ العمليات الآتية :

- ترقية التخطيط في الموارد البشرية بالنظر إلى برنامج نشاط القطاع متعدد السنوات مثل قطاع : (صحة ،تعليم ،أمن ..... ) والاحتياجات في الموارد البشرية الضرورية و اللازمة لتحقيق ذلك.

(1) تعليمية وزارية مشتركة رقم 003/م.ع.و.ع/ و.م/ المؤرخة في 08 فيفري 2018 تحدد أهداف ومحتوى وكيفيات وإجراءات تنفيذ المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية أنظر (الملحق رقم 10).

- إعداد برامج متعددة السنوات في التوظيف والترقية،

- ضمان التوزيع العقلاني للمستخدمين،

- التحضير المسبق وبرمجة حركات التنقل للمستخدمين<sup>(1)</sup>،

وبهذا الصدد، يجب أن يؤدي المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية الى تحديد وتبيان العمليات التي ينبغي تنفيذها على سبيل الأولوية في مجال تسيير الموارد البشرية، خلال السنوات الخمس المقبلة ولناخذ مثلا : المخطط الخماسي للتنمية الذي امتد من 2010-2014 اين تم إنشاء مناصب الشغل حيث استفاد هذا المخطط من 350 مليار دج من البرنامج الخماسي لمرافقة الادمج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني ودعم إنشاء المؤسسات المصغرة وتمويل آليات إنشاء مناصب انتظار التشغيل .

وستضاف نتائج التسهيلات العمومية لإنشاء مناصب الشغل إلى الكم الهائل من فرص التوظيف التي سيدها تنفيذ البرنامج الخماسي ويولدها النمو الاقتصادي .كل ذلك سيسمح بتحقيق الهدف المتمثل في إنشاء ثلاث ملايين منصب شغل خلال السنوات الخمس المقبلة<sup>(2)</sup> و يشمل مجال تدخل المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية مجموع الميادين المتعلقة بهذا التسيير لاسيما تلك المتعلقة بما يلي:

- التخطيط للموارد البشرية،

-تسيير الموارد البشرية،

-ترقية وتطوير الموارد البشرية.

(1) كمال بن لحرش ،عصرنة الوظيفة العمومية ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص قانون اداري ،جامعة

محمد خيضر بسكرة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،السنة الجامعية 2016/2017 ،ص71.

(2) برنامج التنمية الخماسي 2010-2014 ، بيان اجتماع مجلس الوزراء ،المؤرخ في 24 ماي 2010 ،ص2.



ولكل ميدان من هذه الميادين المذكورة وجب تحديد ومعرفة بدقة المحاور الإستراتيجية والعمليات الرئيسية التي يمكن القيام بها.

في هذا الصدد، يسمح المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية بـ:

- معرفة محاور تثمين وتطوير الموارد البشرية لاسيما في ميدان التوظيف و الترقية) ؛
- معرفة وتحديد الأعمال ذات الأولوية المراد تطبيقها في ميدان تسيير الموارد البشرية خلال السنوات الخمسة القادمة .

-التخطيط لتطبيق عمليات التسيير والتثمين للموارد البشرية (1).

## الفرع الثاني

### كيفية واجراءات إعداد المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية

إنّ إعداد المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية غير مرتبط لا بتبليغ مدونة الميزانية ولا بالمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، غير أنّه، وقصد ضمان إعداده بطريقة رشيدة، يجب أن يكون المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية موضوع تشاور داخلي واسع على مستوى كل قطاع لاسيما بمشاركة واسهام المسؤولين(المركزيين أو المحليين) المعنيين بمسائل تسيير الموارد البشرية لكل قطاع.

(1) كمال بن لحرش ،عصرنة الوظيفة العمومية، مرجع سابق ،ص71.

## أولاً - إجراءات المصادقة على المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية:

تتم المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، بمشاركة كل من مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية، وكذا المديرية العامة للميزانية بالإضافة إلى القطاع المعني بعد تحليل ودراسة العروض الخماسية وملاءمة الأهداف المرجوة، والنشاطات التي تم المبادرة بها بالنظر لاسيما إلى الوسائل المالية اللازمة لتنفيذها (1).

## ثانياً - تنفيذ وتنسيق المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية

بالنظر إلى طابعه القطاعي واعداده والمصادقة عليه، مركزيا، يتوجب على كل قطاع وزاري ضمان تنفيذ المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية على المستويين المركزي والمحلي، من خلال ضمان التنسيق بين الجميع في هذا المجال.

وبهذا الصدد، يجب على كل وزارة إنشاء لجنة اشراف على المستوى المركزي تتكفل بمتابعة وتقييم التنفيذ المتجانس والموحد للمخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية لقطاعها (2).

## ثالثاً - تاريخ سريان المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية

إنّ المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية دخل حيز التطبيق ابتداء من 01 جانفي 2013 ، غير أنّه وبالنظر للاعتبارات المشار إليها أعلاه، لاسيما تلك المتعلقة بالطابع القطاعي والتوقعي للمخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية فإنه ينطوي بالضرورة حشد مختلف عوامل وأدوات، تسيير الموارد البشرية على المستوى المركزي لكل قطاع وزاري في أجل لا يتعدى 30 جوان 2013 كتاريخ يحدد لإعداد والمصادقة على المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية لمختلف القطاعات .

(1) تعليمية وزارية مشتركة رقم 003، م.ع.و.ع/المؤرخة في 08 فيفري 2018 ، السالف الذكر ،ص5.

(2) عمر بايو ،مداخلة بعنوان "المخطط الخماسي التوقعي للموارد البشرية، تصور وآفاق"، مرجع سابق،ص16.

الا أنه وبالنظر لخصوصية بعض القطاعات الوزارية وبصفة إنتقالية، وفي إنتظار النتيجة الفعلية للمسعى القطاعي في مجال تسيير الموارد البشرية، فإنّ التوقعات في هذا المجال، لاسيما التوظيف، والتي تدرج في المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية، يمكن أن تحدّد سواء على أساس المناصب المالية والاعتمادات الممنوحة بهذا الصدد بعنوان السنة المنصرمة ، أو على أساس مستوى معدل تطور التعدادات وعمليات التكوين بعنوان الخمس ( 05 سنوات) الأخيرة<sup>(1)</sup>.

### ملخص الفصل

يطبق إجراء المراقبة المتعلق بعمليات التوظيف على كافة القطاعات التي تخضع في تنظيمها لإجراءات التوظيف الى القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية والقوانين الاساسية الخاصة ويدخل في هذا الاطار المؤسسات و الإدارات العمومية ، والهدف من هذا الإجراء الجديد للمراقبة هو :ضمان وحدوية الوظيفة العمومية ،والمساواة بين المواطنين في الالتحاق بالوظائف العمومية وكذا ضمان شفافية اجراءات التوظيف وبهذا الصدد فان المديرية العامة للوظيفة العمومية من جهة وبالتنسيق مع وزارة المالية من جهة أخرى ،تضمنان مراقبة احترام المبادئ والقواعد المطبقة من قبل الادارات والمؤسسات العمومية لدى التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 12-194 المذكور أعلاه.

(1) اسماعيل بوكريّة ، مداخلة بعنوان "تعدادات الوظيفة العمومية، ضرورة ضبطها، الصعوبات والحلول"، ملتقى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية الجزائر العاصمة في 13 أكتوبر 2012 ، ص 2 .



## الفصل الثاني

تقييم مدى فعالية تطبيق عمليات التوظيف في ظل المرسوم  
التنفيذي رقم 12-194

## الفصل الثاني

### تقييم مدى فعالية تطبيق عمليات التوظيف في ظل المرسوم التنفيذي 12/194

تميزت الوظيفة العمومية خلال الفترة ما بين 2010-2014 بتطبيق اجراءات وتدابير استعجالية استهدفت احداث تعديلات جذرية على منظومة الوظيفة العمومية في مجال كيفية تنظيم اجراءات التوظيف وتعديل شبكة الأجور واعادة ترتيب الموظفين، من خلال اصدار تعليمات ومناشير دون تعديل القانون المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهذا يعتبر بمثابة اجراء غير قانوني من وجهة نظر التشريع لعدم توفر « مبدأ توازي الأشكال (1) » أي (يمنع اصدار أو الاعتماد على تدابير يتضمنها منشور أو تعليمة إذا كان هذا الأخير يتعارض مع محتوى الأمر)، على اعتبار أن التعليمة يحررها الوزير، في حين أن الأمر يصدره رئيس الجمهورية.

(1) يقصد بها احترام النص القانوني الذي يعلوه وفقا للتدرج القانوني وعدم الغاء نص قانوني الا بنص آخر مماثل له أو بنص يعلوه وعلى هذا يمكن ترتيب النصوص ترتيبا متدرجا حسب قوتها من أعلاها الى أدناها (الدستور، الاتفاقيات الدولية، بعد المصادقة عليها من رئيس الجمهورية، القانون العضوي، القانون العادي والأمر، المرسوم الرئاسي، المرسوم التنفيذي، القرارات الوزارية المشتركة، القرارات الوزارية الاحادية، قرارات الادارة المحلية، ومن هنا تبين من حيث المنطق كل نص قانوني يخالف القاعدة الدستورية في مضمونه وتعرف هذه العملية في علم القانون بالرقابة على دستورية القوانين ذلك لأنه لم يعد يكفي لضمان الحقوق والحريات أن تداس أو تخذش بنصوص تدنو القاعدة الدستورية في قوتها ولا سبيل لحماية القواعد الدستورية الا باعتماد نظام الرقابة على دستورية القوانين. انظر موقع :

وقد شهدت سنة 2011 صدور تعليمات وقرارات سياسية استهدفت تنظيم شؤون الوظيفة العمومية (تسوية الاضطرابات الاجتماعية)، ففي شهر أبريل من السنة نفسها، تم إصدار العديد من القرارات بموجب تعليمات وزارية تُلزم مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية بالإسراع في تطبيق العديد من التدابير لتسوية منازعات ومعالجة مطالب نقابية تمحورت في تحسين الظروف المهنية لمستخدمي قطاع التربية الوطنية من جهة،

ومن قبل منظمات غير عمالية تمثلت في الأساتذة المتعاقدون الذين وبفعل لجوئهم إلى الاحتجاجات والاضرابات مطالبين ضرورة إدماجهم في القطاع كأساتذة دون إلزامهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف من جهة أخرى (1).

حيث تقرر إدماج هذه الفئة في إطار تعليمية وزارية (2) وتوظيفهم مباشرة مخالفين بذلك الاجراءات التنظيمية المعمول بها لا سيما أحكام المادة 74 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على " **يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية** " (3) دون مراعات القوانين والنصوص التنظيمية التي تمنع تعيين أشخاص في القطاع العمومي

(1) الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري، مجموعة المناشير والتعليمات لسنة 2011 <http://w.w.w.dgfp.gov.dz>

(2) تعليمية وزارية مشتركة رقم 01 المؤرخة في 13 أبريل 2011 ، تحدد شروط وكيفيات التوظيف المباشر للأساتذة المتعاقدين الموجودين في حالة نشاط في المؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التربية الوطنية(ملحق رقم 11).

(3) طالع المادة 74 من الأمر 06-03 ، الجريدة الرسمية رقم 2006/46 الصادرة في 16 يوليو 2006 ،المذكور سابقا.

إذا لم يشارك في مسابقة التوظيف وهذا ما أدى بنا الى دراسة مدى فاعلية اجراءات التوظيف في حماية مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية (المبحث الاول).

وفي هذا الاطار يمكن التأكيد ان منظومة الوظيفة العمومية خلال هذه الفترة أي ما بين 2010-2014 بالذات تم تغيير مسارها بشكل جوهري، وقد تجلى ذلك بصور تعليمية<sup>(1)</sup> من قبل الوزير الأول أعطى من خلالها التوجيهات الجديدة لمنظومة الوظيفة العمومية القائمة على مبدأ إضفاء المرونة على اجراءات التوظيف من خلال عزل وابعاد مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية خلال مراحل تنظيم الادارة والمؤسسة العمومية لإجراءات التوظيف، ومنحها المسؤولية الكاملة في تسيير العملية، في حين ان تدخل مصالح الوظيفة العمومية يكون بشكل بعدي بمجرد تبليغ المؤسسة المنظمة لنتائج المسابقة من خلال ترتيب مسؤولية القيام بإجراءات التوظيف حماية لمبدأ تحسين أداء المرفق العمومي (المبحث الثاني) .

## المبحث الاول

### مدى فاعلية اجراءات التوظيف في حماية مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية

يعتبر مبدأ المساواة في الترشح لتولي الوظيفة العمومية أحد أبرز مظاهر مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات العامة. وهو مبدأ ذو قيمة إنسانية عالمية ، حيث اعترفت بو المواثيق الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان والمواطن، وذو قيمة دستورية إذ نصت عليه الدساتير الجزائرية،

(1) تعليمية رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2011 ،المذكورة سابقا.



فدستور 1996 المعدل أكد في المادة 63 على أن المواطنين يتساوون في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون<sup>(1)</sup>.

وهو أيضا ذو قيمة تشريعية ، حيث نصت المادة 74 من الأمر رقم 06-03 على أن

التوظيف يخضع إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية<sup>(2)</sup>.

وهو ما يتضح من خلال اعتباره نقطة تقاطع بين اضاء طابع المرونة على اجراءات التوظيف ومتطلبات عصرنة الوظيفة العمومية ،لذلك كان التركيز على تكييف اجراءات التوظيف مع هذا المبدأ وتدعيمه كمتغير اقتصادي واجتماعي من خلال اضافة النقطتين اللتين سنتناولهما تحت عنوان تحقيق التوازن بين نمطي التوظيف الخارجي (على أساس الشهادة و على أساس الاختبار) (المطلب الأول) ثم التركيز على المجال الجغرافي لمنح الأولوية في التوظيف (المطلب الثاني) .

(1)المادة 63 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 ،المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 ، ج. ر عدد 76 الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996 ، المعدل بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 16 مارس 2016 ،المنضمن التعديل الدستوري ج. ر عدد 14 الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016 .  
(2) المادة 74 من الامر رقم 06-03 ،سالف الذكر .

## المطلب الأول

تحقيق التوازن بين نمطي التوظيف الخارجي (على أساس الشهادة و على أساس الاختبار)

لقد جاءت التعليلة رقم 01 المتعلقة بإضفاء طابع المرونة على إجراءات التوظيف السالفة الذكر، آخذة بعين الاعتبار المسابقة على أساس الشهادة بعد أن تم تغليب المسابقة على أساس الاختبار، وهو ما أدى الى تهميش هذا النوع من المسابقات أي على أساس الشهادات (1).

وقد تم دراسة الإشكالات التي تعيشها المؤسسات والإدارات في عملية التوظيف وعلى رأسها الإجراءات المشددة التي يطبقها الوظيف العمومي في فتح مناصب جديدة، لا سيما ما تعلق بالإجراءات التي تشترطها الوظيفة العمومية قبل تنظيم المسابقات، وقد خرج اجتماع المجلس الوزاري المصغر المنعقد يوم الاحد 27 مارس 2011 المخصص لدراسة الاشكالات بالعديد من الملاحظات والتوصيات الهدف منها تبسيط وتسهيل الإجراءات المتعلقة بفتح مناصب مالية جديدة وكذا في عملية التوظيف وكان أهم إجراء سيحدث ثورة في عملية التوظيف هو إلغاء شرط تنظيم المسابقات كلية وجعلها اختيارية، أي أن كل قطاع حر في تنظيم المسابقة من عدمها، وستتم عملية التوظيف حسب الإجراءات الجديدة، بحسب الشهادات (2).

(1) مجناح حسين، اضاء طابع المرونة على أساليب التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد التاسع، جوان 2018، ص 282.

(2) مقال نشره "رابح ش" في جريدة صوت الاحرار بعنوان "إلغاء شرط تنظيم المسابقات والتوظيف يصبح على أساس الشهادة" بتاريخ 2011/04/16.

فبعدما ألغى المشرع الاختبار الشفوي سابقا عاد ليلغي المسابقة على أساس الاختبار الكتابي بطريقة أو بأخرى، لتصبح المسابقات تسير نحو تعميم نظام المسابقات على أساس الشهادات بعد ما كانت هذه الأخيرة تقتصر فقط على بعض القطاعات والوظائف ذات العدد المحدود من المترشحين ، ذلك أن العدد الهائل للمترشحين يحول دون إجراء المسابقة على أساس الشهادات على نحو موضوعي وشفاف<sup>(1)</sup>، والتي تستند الى جملة من المعايير الموضوعية المساهمة في إضفاء طابع المرونة على إجراءات التوظيف وتتمثل في:

## الفرع الاول

### ملاءمة المؤهل وتكوين المترشح للوظيفة المراد شغلها

يفيد مبدأ المساواة في معناه العام ،توفير فرص متكافئة بين الجميع سواء عند الترشح للوظيفة أو الالتحاق بها ،مع ضرورة توفير ضوابط معينة في سبيل تحقيق ذلك سواء كان من خلال الشروط المقررة ،أو حتى من خلال اتباع أسلوب المسابقة على أساس الشهادة - كمعيار لتجسيد مبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة-<sup>(2)</sup>.

(1) لعقابي سميحة ، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم -تخصص قانون الإدارة العامة- جامعة باتنة 1 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق ،السنة الجامعية 2016/2017 ،ص 80.

(2) لعقابي سميحة، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام-تخصص إدارة عامة ، جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- كلية الحقوق والعلوم السياسية ،السنة الجامعية 2009-2010 ،ص 24.

حيث يتحقق مبدأ المساواة على وجوب احترام مجموعة من المعايير ، من بينها ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها ،بالإضافة إلى التكوين المكمل للشهادة في نفس التخصص (1) ،

وهو ما أوجبه المشرع الجزائري من خلال إدراج المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في مخطط خماسي لتسيير الموارد البشرية(2)، هذا الأخير الذي هو امتداد لفكرة الرقابة البعدية المعتمدة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية ،حيث تم تدعيم وتحسين الآليات والتقنيات المطبقة حاليا ،بآليات جديدة تبرز سياسة فعلية للتسيير التوقعي للموارد البشرية في الإدارة العمومية ،لاسيما في تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية لفترة زمنية معينة (3) ،حيث أكد المشرع الجزائري على المسيرين ،الحرص على احترام الشروط التنظيمية والقانونية الخاصة بالالتحاق بالوظيفة العمومية ، والتي من بينها احترام شروط المستويات والشهادات والمؤهلات العلمية (4).

(1) المادة 09 فقرة (ب) من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ،سالف الذكر .

(2) المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 ،سالف الذكر ، ص 11.

(3) تعليمية وزارية مشتركة رقم 03 مؤرخة في 08 فيفري 2018 تحدد أهداف ومحتوى وكيفيات واجراءات تنفيذ المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية .

(4) التعليم رقم 240 /م.ع/ م.ع.و.ع/ المؤرخة في 27 ماي 1995 ،المتعلقة بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 95-126 ، المتعلق باعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين ،مجموعة النصوص والوثائق المتعلقة باجراء الرقابة لمصالح الوظيفة العمومي ،المديرية العامة للوظيفة العمومي ، ص336. أنظر (الملحق رقم12).

ولعل ما يؤكد الاهتمام أكثر بالمؤهلات العلمية ، واعتمادها كمعيار أساسي للتوظيف ليس تلك الشروط والمبادئ لتولية الوظيفة العمومية فحسب ، بل هناك ما يدفع الى كسب الرهانات المتعلقة بعصرنة الوظيفة العمومية ، في ظل الوفرة التي تشهدها مخرجات المعاهد والجامعات بكم هائل من الكفاءات ، والتي تتطلب هي الاخرى طرق اختيار موضوعية ، تسمح بتحقيق الفاعلية المنشودة ، مما يؤكد استعداد وصلاحيية الأفراد المستخدمين في مجال اختيارهم لتحقيق الأهداف المسطرة ، وتولية الوظيفة استنادا الى تلك الاستعدادات والميول والقدرات ، وهي الأسس التي تستند اليها المبادئ الموضوعية للالتحاق بالوظيفة العمومية ، في ظل تواجد الكفاءات التي تسمح في النهاية بوضع الموظف المناسب في المكان المناسب ، وهي بالضرورة عملية تبرر الاختيار السليم المبني على الأسس القانونية والشرعية ، والتي تجعل من الموازنة بين المسابقة على أساس الاختبار والمسابقة على أساس الشهادة معيارا موضوعيا يقتضي اضافة نوع من المرونة على أساليب الانتقاء<sup>(1)</sup> .

(1) مجناح حسين ، اضافة طابع المرونة على أساليب التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية ، المرجع السابق ، ص 283.

## الفرع الثاني

### الخبرة المهنية المكتسبة والدراسات والأشغال المنجزة

يتم الأخذ بعين الاعتبار في المسابقات على أساس الشهادة ، كل من الخبرة المهنية والدراسات والأشغال المنجزة غير أن التنقيط المخصص لهذا المعيار يتغير ويختلف حسب طبيعة كل حالة من الحالات التالية :

فالتنقيط المعتمد في المؤسسات العمومية التي تنظم المسابقة يختلف عن الخبرة المكتسبة في ادارة عمومية أخرى ، كذلك تنقيط الخبرة المهنية المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومية يختلف عن الخبرة المهنية المكتسبة في قطاع الوظيفة العمومية (1) .

وفي هذا الاطار فقد منح المشرع امتيازات التوظيف للمتشحين الذين يشغلون في اطار العقود الخاصة بما قبل التشغيل ،وإدماج حاملي الشهادات ،والادماج المهني ،وكذا الادماج الاجتماعي ،أثناء مشاركتهم في مسابقات التوظيف في مؤسستهم التي تنظم المسابقة على أساس الشهادة ، باحتساب الخبرة المهنية المكتسبة برصد 06 نقاط كأقصى حد في معيار الخبرة المكتسبة من مجموع 20 نقطة (2) ، كأهم البرامج التي اعتمدها الحكومة في سياسة التشغيل .

أما عن الدراسات والأشغال المنجزة فهي ذات طابع بحثي أكاديمي ،تخص الرتب من صنف 11 فما فوق بالنسبة للالتحاق برتب الوظيفة العمومية ،بالإضافة الى أسلاك التعليم

(1) بوعكاز يسرى ، تطور الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية ،كلية الحقوق ،جامعة الجزائر 1 ، 2016 ، ص 62 .  
(2) المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 ،سالف الذكر .

العالي ورتب التعليم والتكوين الخاصة بالقطاعات الأخرى وتنقط حسب تخصص المترشح من (0 نقطة الى نقطتين) .

ويعد معيار الدراسات والأشغال المنجزة النقلة النوعية بالنسبة لقطاع الوظيفة العمومية ،بخصوص تكريس مفهوم السياسة التقديرية للموارد البشرية ،التي تعتمد على تقدير الكفاءات والمناصب (1).

### الفرع الثالث

#### نتيجة المقابلة وأقدمية الشهادة

يسند اجراء المقابلة في المسابقة على أساس الشهادة الى لجنة الانتقاء (2) ،لمعرفة مدى استعداداته وقدراته ومؤهلاته ، ومن خلال تفحص معايير الانتقاء المبينة اعلاه والمحددة في المنشور رقم 07 (3) ، نجد انه باستثناء معيار المقابلة مع لجنة الانتقاء فانه يمكن لأي مترشح تقييم امكانياته المرتبطة اساسا بوثائق تثبت ذلك ومن أمثلتها شهادات العمل.

بما يضع تنقيط المقابلة محل شكوك بالنسبة لكثير من المترشحين ، معيار المقابلة مع لجنة الانتقاء هو محل بحث وفق الإطار القانوني عن أسسه وضوابطه.

(1) مجناح حسين ،اضفاء طابع المرونة على أساليب التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية ،المرجع السابق ، ص 283.

(2) نصت المادة 18 من المرسوم التنفيذي 12-194 ،سالف الذكر على مايلي "يسند اجراء المقابلة في المسابقة على أساس الشهادات الى لجنة الانتقاء ،وتتكون هذه اللجنة زيادة على السلطة التي لها صلاحية التعيين رئيسا من عضوين ينتميان الى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة " .

(3)المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 ،سالف الذكر .

فبالبحث عن القواعد القانونية المنظمة لمعيار المقابلة من خلال مجموعة مهمة من المناشير والنصوص القانونية نجد أن المشرع لم يحط هذا المعيار بضمانات تدفع القائمين على اللجنة بالسير وفقها ، بالأخص إذا علمنا بأنه مع مرور السنوات ( اكتساب سنوات الخبرة مع اقدمية الشهادة) ستكون غالبية المقدمين على الترشح لمسابقات التوظيف قد نالو 80% من التنقيط المخصص وفق المنشور رقم 07 ليبقى الامل مُنصب حول نيل رضى لجنة الانتقاء .

بالرجوع للقواعد المنظمة لسير اجراء المقابلة وفق منشور رقم 07 نجد ان المديرية العامة للوظيفة العمومية قد أحالت تقييم المقابلة الى:

-القدرة على التحليل والتلخيص (من 00 إلى 02 نقطة).

-القدرات و/أو المؤهلات الخاصة (من 00 إلى 01 نقطة واحدة) .

ما يستشف من هذا النص والذي حدد تقييم لجنة الانتقاء بمصطلح (القدرة ، القدرات ) انه يرد على معيار شخصي بحت لأعضاء اللجنة المنشأة لهذا الغرض بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين وفق تعليمة رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام



المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012<sup>(1)</sup>

هذا وتتكون لجنة التقييم وفق التعليمات رقم 01 من:

-السلطة التي لها صلاحية التعيين أو ممثلها رئيسا.

-عضوين (02) ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة .

تكييف نتائج لجان التقييم يتتافى مع التعليمات رقم 01 للسيد الوزير الاوول والمتعلقة بإضفاء المرونة على اجراءات التوظيف، فاذا قمنا بتكييف ما أقرته لجان تقييم مسابقات التوظيف بمختلف الإدارات والمؤسسات العمومية منذ تفعيل القوانين المنظمة لمسابقات التوظيف على أساس الشهادة كبديل للمسابقات على أساس الاختبار ، نجد أنها تتناقض مع أهداف المنشور رقم 07 الذي جاء تطبيقا للتعليمات رقم 01 المذكورة اعلاه المتعلقة بإضفاء المرونة على اجراءات التوظيف.

والتساؤل المطروح :حول ضابط المرونة في هاته المسابقة ،خصوصا وأن إجراءات المقابلة مع لجنة الانتقاء و التي حددها المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 /04/ 2011 سالف الذكر بالقدرة على التحليل والتلخيص والقدرات و / او المؤهلات الخاصة وهي محاور تتدرج ضمن العلوم الإنسانية والاجتماعية بما يضع القارئ في حيرة من الأسس المعتمدة في ضبط تنقيط المقابلة بشكل شفاف وموضوعي وبمرونة تعطي للمؤسسات المشرفة على

(1) تعليمات رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 ،سالف الذكر ،ص 13 و ص14.

مسابقات التوظيف مصداقية أمام المواطنين<sup>(1)</sup> .

أما بخصوص المسابقة على أساس الاختبار فبالرغم من الانتقادات الموجهة الموجهة إليها إلا أنه لا يمكن أن نقلل من دورها وأهميتها في تزويد الإدارة العمومية بأفضل الموارد والتقليل من المحسوبية والفساد وشل حرية الإدارة في اختيار من تشاء<sup>(2)</sup> .

ومن جهة أخرى فإن التوظيف وفق أسلوب المسابقة على أساس الاختبار يتفق تماما مع المبادئ الديمقراطية، وهو الأقرب الى احترام مبدأ تكافؤ الفرص، ومبدأ المساواة بناء على الأسس الموضوعية البعيدة عن الاعتبارات الشخصية ومن ثمة يتحقق الاختيار الأجدر والأصلح في تولي الوظائف العامة<sup>(3)</sup> .

فمن الضروري التنوع في الامتحانات التي تجرى وعدم الاقتصار على الامتحان الكتابي أو الشفوي، بل إجراء الامتحانات على حسب الوظائف حتى يتحقق التوازن بين نمطي التوظيف

(1) محمدي محمد ، مقال نشر في الجلفة إنفو يوم 12 - 10 - 2013 ، بعنوان ضوابط معايير الانتقاء في مسابقات التوظيف...بين الدعوة لمرونتها وتغيب لطبيعتها .

(2) بدوي عبد العليم سيد محمد، مبدأ الصلاحية في الوظيفة العامة و ضمانات تطبيقه، دار النهضة العربية، مصر، د.س.ن ، ص 318.

(3) مجناح حسين ،مرجع سابق ، ص 284.

وعدم الاقتصار على نمط معين في التوظيف وهذا ما يهدف اليه المشرع من خلال التعليم رقم 01 المتعلقة بإضفاء المرونة على اجراءات التوظيف (1).

### المطلب الثاني

#### التركيز على المجال الجغرافي لمنح الأولوية في التوظيف

في إطار القضاء على البطالة المحلية قررت الحكومة ، التركيز على البعد الجغرافي للاتحاق بالوظائف العمومية ، فقد تم حصر مسابقات التوظيف في الولايات المعنية بالمنصب المالية، حيث إن كل مسابقة على أساس اختبار أو على أساس الشهادة، للتوظيف في إطار الوظيف العمومي، ستجري صراحة في حدود الولاية التي يوجد لديها منصب العمل الذي يتعين توفيره، بعدما كانت تعتمد على البعد الوطني في الالتحاق بالوظائف العمومية ،وعليه لا بد من تبيان الطابع المحلي كقاعدة عامة للاتحاق بالوظائف العمومية (الفرع الاول) ، ثم تبيان الطابع الوطني كاستثناء للاتحاق بالوظائف العمومية (الفرع الثاني).

(1) لعقابي سميحة ، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر ،مرجع سابق ،ص84.

## الفرع الأول

### الطابع المحلي " كقاعدة عامة" للاتحاق بالوظائف العمومية

اتجه المشرع صراحة لاسيما في المادة 06 من المرسوم التنفيذي 12-194<sup>(1)</sup> إلى أن كل المسابقات يجب أن تكون في حدود الولاية مقر المؤسسة التي تحتوي على مناصب العمل، باستثناء المسابقات الوطنية المقررة من طرف الوزير الوصي على القطاع، أو خصوصية المنصب الذي يتعين توفيره كالترقية، أو مراعاة عائق المسافة، كما هو الحال بالنسبة للبلديات النائبة في الجنوب الكبير<sup>(2)</sup>.

كما يبرر هذا الإجراء عملية استقرار الموظفين تقاديا لعائق السكن وإرهاق كاهل الدولة في هذا الجانب، حيث يوفر المترشح المقيم بالولاية عامل الاستقرار الوظيفي، الذي يعد عاملا جد فعال لنجاح سياسات التوظيف، بالإضافة إلى ذلك فإن أغلب الموظفين الملتحقين بالأماكن البعيدة عن محل إقامتهم يحولون مناصب عملهم مما ينتج عنه صعوبة ضبط عمليات التسيير من خلال مخطط تسيير الموارد البشرية، وعدم التحكم في توزيع الوظائف العمومية، وهو ما يعني أن الإجراءات الجديدة أعطت الأولوية للتوظيف لأبناء المنطقة مع مراعاة أقدميه الشهادات.

(1) نصت المادة 06 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 على مايلي « باستثناء المسابقات ذات البعد الوطني تجرى المسابقات والفحوص المهنية على مستوى الولاية حيث يوجد منصب العمل المراد شغله »  
 (2) تعليمة الوزير الأول السابق رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2011، سالف الذكر، ص 4.

وحرصا منها على استقرار الموظفين وتقادي عائق انعدام المساكن الوظيفية، شددت السلطات أنه وباستثناء المسابقات الوطنية، يتعين على المترشحين للمسابقات الأخرى أن يكونوا مقيمين في الولاية التي يوجد لديها منصب العمل الواجب توفيره، وفي حال المسابقة على منصب يوجد في بلدية معزولة في الجنوب، أن يكونوا من بين المقيمين في البلدية المذكورة من باب الأولوية<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثاني

### الطابع الوطني " كاستثناء " لالتحاق بالوظائف العمومية

الأصل أن تجرى المسابقة على مستوى الولاية حيث يوجد منصب العمل المراد شغله<sup>(2)</sup>، وذلك قصد ضمان استقرار الموظفين من جهة، وبغية الاستغلال الأمثل للمناصب المالية من جهة أخرى، إلا أن هناك استثناء من هذا الأصل وهي المسابقات ذات البعد الوطني، فإذا تعلق الأمر بمسابقة ذات طابع وطني، فإن التسجيل للمشاركة في هذه المسابقة يفتح لكل المترشحين المستوفين للشروط القانونية المحددة لذلك في التنظيم المعمول به، بغض النظر عن مكان إقامة المترشح .

(1) مقال نشرته "دليلة.ع" من جريدة النهار الجديد بعنوان "كل التفاصيل الجديدة الخاصة بالتوظيف" بتاريخ 2011/04/17.

(2) المادة 06 الفقرة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، سالف الذكر، ص11.

بهذا الصدد تجدر الإشارة إلى أن الطابع الوطني للمسابقات يتم تحديده من طرف الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة المعنية على أساس :

- أما مستوى التأهيل المطلوب للتوظيف في الرتبة المطلوبة مثل :أستاذ التعليم العالي ،ممارس متخصص للصحة العمومية ....الخ،
- إما نمط التسيير المركزي للسلك أو الرتبة المعنية للتوظيف ،
- إما الطابع المتخصص للإدارة المعنية ( الأمن الوطني ،الجمارك ،الحماية المدنية ،إدارة السجون .....الخ ) ، ويجدر التوضيح بهذا الخصوص ،أن الطابع الوطني للمسابقة يجب أن يكرس بموجب قرار أو مقرر فتح المسابقة ، غير أنه وفي حالة عدم اشتراط الإقامة كشرط للمشاركة في المسابقة ، تعتبر هذه الأخيرة ذات طابع وطني (1).

وتجدر الإشارة الى أن التركيز على المعيار الجغرافي للالتحاق بالوظائف العمومية له أبعاد سياسية واقتصادية واجتماعية ،ومن بينها (تسوية الاضطرابات الاجتماعية ،الاستقرار والامن ) ،وهو ما تسعى الى ترجمته مختلف السياسات المتعلقة بالتشغيل في السنوات القليلة الماضية ،كسياسة ادماج حاملي الشهادات

(1)التعليمية رقم 01 /م.ع.و.ع ،المؤرخة في 20 فيفري 2013 ،سالف الذكر ،ص 8.

،غير أن ما يستتاع من التوجه الجديد هو محاولة التقليل من البطالة المحلية كهاجس آخر ،أصبح يندر باحتقان اجتماعي ،ومطلب رئيسي للساكنة المحلية

،وهو ما ذهب اليه المشرع في خضم الإصلاحات الأخيرة ، والتي تستهدف مجابهة البطالة على المستوى المحلي ،ومن ثم المستوى الوطني كسياسة حكومية أولا ،ثم مسؤولية لقاء على عاتق الإدارات العمومية المعنية بالتوظيف ثانيا ،

وهذا ما ألزم المسير على إيجاد السبل الناجعة ،أثناء مباشرة عملية التوظيف التي من شأنها معالجة مشكل البطالة ،ومحاولة إيجاد الحلول الرامية لتكثيف اجراءات التوظيف مع الظاهرة ، عبر مختلف سياسات التشغيل التي عرفتها الجزائر ،لاسيما تلك المتعلقة ببرنامج ادماج الشباب في اطار عقود ما قبل التشغيل ، حيث كان أول ظهور له في أواخر سنة 1998 اذ تم ادماج حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة ،بما في ذلك التابعة للقطاع العام ويتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم (1).

كما يجب التنويه أن هذه السياسة عرفت منحى تصاعديا ،بداية من سنة 1998 إلى غاية الأزمة الاقتصادية التي عرفتها الجزائر مؤخرا ، أين تم التراجع عن تدعيم برامج التشغيل ،من

(1) المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 ،المتعلق بالإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين ،( ج.ج. ر.ج. عدد 91 الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1998).

خلال وتيرة الإصلاحات الملازمة لتطور سياسات التوظيف في الجزائر، وفي هذا السياق يتجلى التركيز على البعد الجغرافي للالتحاق بالوظائف العمومية (1).

### المبحث الثاني

#### ترتيب مسؤولية القيام بإجراءات التوظيف حماية لمبدأ تحسين أداء المرفق العمومي

لقد جسد الدستور الجزائري مبدأ حسن سير المرفق العمومي في المادة 5/85 من دستور 1996 التي نصت على أن الوزير الأول "يسهر على حسن سير الإدارة العمومية" (2)، فأصبح لهذا المبدأ قيمة دستورية ومن ثم بات من الضروري البحث عن تطوير أساليب الأداء وفاعلية المرفق، حيث يلعب تكيف إجراءات التوظيف مع تحسين أداء المرفق العمومي دورا بالغ الأهمية في تسريع وتيرة التنمية وفي عصنة الوظيفة العمومية (3).

وعليه فان تعليمة الوزير الاول رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2012 السالفة الذكر تهدف ضمن احترام المبادئ الأساسية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الى تكيف

(1) مجناح حسين، مرجع سابق، ص 286.

(2) المادة 85 فقرة 5 من دستور 1996، ج.ر رقم 76 مؤرخة في 08 ديسمبر 1996، سالف الذكر.

(3) ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، لباد للنشر، الطبعة الثانية، الجزائر، 2007، ص 204.



إجراءات التوظيف في مناصب الوظيفة العمومية مع الحقائق الوطنية ومع الحاجات الملحة للتنمية الوطنية وتحسين أداء المرفق العمومي دون عوائق (1).

مما يستدعي اتخاذ الإجراءات التالية :

### المطلب الأول

#### ممارسة مسؤولية التوظيف تحت سلطة الإدارة المعنية

إذا كان التوظيف من حيث الأصل يتم عن طريق المسابقة، فإنه في المقابل هناك طرقا وأساليب أخرى للتوظيف واختيار الموارد البشرية. وعلى العموم تدور هذه الطرق بين سلطتي الإدارة التقديرية والمقيدة، حيث تبرز سلطة الإدارة التقديرية في توسيع صلاحياتها وتحميلها المسؤولية على كافة إجراءات التوظيف ، أمّا سلطتها المقيدة فتظهر حيث تكون الإدارة مجبرة على التصرف وفق الشروط التي وضعتها النصوص القانونية.

وعليه، نتناول في هذا المطلب السلطة التقديرية للمؤسسات العمومية في الاشراف على عمليات التوظيف في (الفرع الاول) ، ثم تراجع الدور الرقابي لمصالح الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف (الفرع الثاني).

(1) تعليمة رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2011 ،سالف الذكر.

## الفرع الاول

### السلطة التقديرية للمؤسسات العمومية في الاشراف على عمليات التوظيف

تعني اتساع السلطة التقديرية للإدارة حق الإدارة في أعمال إرادتها وممارسة حريتها في الاختيار حين مباشرة اختصاصاتها.

فالإدارة عند قيامها باختيار بعض الأفراد لشغل الوظائف العمومية، تكون غير ملزمة بإتباع وسائل وأساليب التعيين العادية، ولا تنقيد بأية شروط أو ضوابط موضوعية محددة<sup>(1)</sup>، لكن هذه السلطة نجدها بالنسبة للتعين في وظائف الإدارة العليا.

لكن ما نقصده من اتساع السلطة التقديرية للمؤسسات العمومية هو اتساع مسؤوليتها بخصوص عمليات التوظيف بعدما كانت مفقودة، حيث كانت مصالح الوظيفة العمومية مجبرة على المهام الروتينية المتعلقة بالتوظيف، على حساب مهامها الحقيقية المتعلقة بالتصميم والتنظيم، مما أدى الى بقاء إجراءات التوظيف والتي ستشكل في آخر المطاف عائقا ومصدرا للتأخر في استغلال الانجازات أو حائلا دون سير المرفق العمومي ،

ولهذا الغرض جاءت التعليمات رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2011 مسؤوليات المؤسسة العمومية كاملة في مجال التوظيف ،

(1) إبراهيم عبد العزيز شيحا، أصول الإدارة العامة، العملية الإدارية، الطبعة الثانية، الدار الجامعية، لبنان 1997، ص85.

حيث أصبحت كل مؤسسة وكل ادارة عمومية مسؤولة عن عمليات التوظيف التي تخصها بعنوان الوظيفة العمومية (1).

لكن ما يمكن الاشارة اليه في هذا المجال أن المشرع منح سلطة تقديرية للإدارة في اختيار وتوزيع المناصب المالية على أنماط التوظيف والترقية حسب احتياجاتها وخصوصياتها مثلما أشارت اليه المادة 05 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 لكنه فسح المجال في المادة الثالثة ، الفقرة 01 بإمكانية الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق المسابقة على أساس الشهادة بقوله (يمكن) (2)، بعد تغليب المسابقة على أساس الاختبار كما سبق وأن ذكرنا ، حيث لا يمكن الزام الادارة العمومية على اتباع أسلوب معين في التوظيف بالإضافة الى ذلك فان اتجاه المشرع نحو العلاقة التعاقدية في التوظيف من خلال الأمر 06-03 (3)، فيما يتعلق بمناصب الخدمات والصيانة كأعوان عموميين يدخلون في نطاق تخطيط الموارد البشرية ، يفرض على المؤسسات العمومية تحمل مسؤولياتها الكاملة في التوظيف ،بالنظر الى طبيعة العلاقة بين الادارة ومستخدميها ،كعلاقة تعاقدية محضة مغايرة لنظام التثبيت والترسيم .

(1) تعليمة رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2011 ،سالف الذكر .

(2) انظر المادة 03 فقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ،سالف الذكر .

(3) المادة 19 ومايليها من الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ،المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية (ج.ر.ج.ج. عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006).

ثم استدرك وقيّد امكانية الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق المسابقة على أساس الشهادة ،بالزام الادارة اتباع هذا الاسلوب ووضع شرط وجود أعوانا متعاقدين أو أعوانا يمارسون في اطار جهازي المساعدة على الادماج المهني أو الادماج الاجتماعي ،

يشغلون في الادارة أو المؤسسة المعنية وهذا ما نصت عليه الفقرة 02 من المادة 03 المذكورة أعلاه (1).

## الفرع الثاني

### تراجع الدور الرقابي لمصالح الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف

إن نظام الرقابة اللاحقة كما يمكن أن نذكر لها إيجابيات حتما سنسجل عليها سلبيات ،فمن المزايا التي يمكن تسجيلها على نظام الرقابة اللاحقة :

- تكريس نظام تسيير توقعي و تقديري للموارد البشرية.

(1) نصت المادة 03 في فقرتها الثانية على مايلي : « غير أنه عندما تشغل المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية ، طبقا للتنظيم الساري المفعول ، أعوانا متعاقدين أو أعوانا يمارسون في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني أو الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات المستوفين الشروط القانونية الأساسية المطلوبة فإن التوظيف يتم عن طريق المسابقة على أساس الشهادات » .

- عقلنة تعداد المستخدمين وضمان تطابقه مع الاحتياجات الحقيقية للمؤسسة على المستويين الكمي والنوعي، وهو ما لا يمكن تحقيقه إلا في إطار التشاور والتنسيق بين مصالح الوظيفة العمومية ومصالح الميزانية من أجل التمكن من التوزيع العقلاني للمناصب المالية الممنوحة خلال السنة للمؤسسات والإدارات العمومية.

- رد الاعتبار للمسييرين في ممارسة اختصاصاتهم وصلاحياتهم كاملة، وإرجاع سلطة اتخاذ القرار لهم بشأن القرارات الإدارية المتعلقة بتسيير الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين .

- الوصول إلى فعالية وجماعة أكبر في تسيير الموارد البشرية، من خلال استحداث مهمة التدقيق (1) .

- تخفيف العبء عن مصالح الوظيفة العمومية، من أجل تمكينها من الاضطلاع بأدوارها الحقيقية (2) .

إلا أن نظام الرقابة اللاحقة هو الآخر ينتج عنه بعض العيوب التي يمكن إرجاعها إلى ما يلي:

(1) عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 67 .

(2) درويش رمضان، المرجع السابق، ص 88 .

يظل هذا النظام مجسدا لظاهرة البيروقراطية، لأنه بدل ممارسة الرقابة على الحالات الفردية بالرقابة المسلطة على مخطط التسيير أي الرقابة على الحالات الجماعية، وما يكرس من درجة هذا العيب ما لوحظ من طول المدة التي تطلبها مفتشية الوظيفة العمومية للتأشير على مخطط التسيير خاصة في المرحلة الأولى من سنوات تطبيقية.

-إن نظام الرقابة اللاحقة فتح مجالا للقطاع المستخدم لارتكاب أخطاء فيما يخص وضعيات الموظفين ، وهذا ما يجعل في النهاية وضع الموظف قابل لإعادة النظر فيه ولو بعد مدة، ولا يمكنه أن يحتج بفكرة الحق المكتسب لأن الخطأ لا يولد حقا.

هذا خلافا لنظام الرقابة السابقة الذي لا يظهر القرار إلا مشروعا بما يجعل الموظف المعني في وضعية طمأنينة (1).

وبالرغم من أن مفهوم الرقابة أصبح يأخذ منحى تنازليا بفعل الإصلاحات الجديدة في منظومة التوظيف والترقية لصالح المؤسسات والادارات العمومية ، إلا أنه لا يمكن على الإطلاق التنازل الكلي عن الدور الرقابي لمصالح الوظيفة العمومية ، حيث سجلت المديرية العامة للوظيفة العمومية بعض الملاحظات على الإدارات والمؤسسات العمومية

(1) عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص 67 .

حملها المنشور رقم 10 المؤرخ في 08 جوان 2014 المتعلق بالمصادقة على المخططات

السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية لسنة 2014 وهي (1):

- التأخر في إيداع مشاريع مخططات تسيير الموارد البشرية للدراسة والمصادقة عليها أو تعديلها من طرف مصالح الوظيفة العمومية.

- عدم احترام الآجال المحددة في المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 95-126 السالف الذكر في تبليغ القرارات والمقررات المتخذة بشأن تسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين لإجراء رقابة الوظيفة العمومية أو تعديلها وفقا للملاحظات المبداءة من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (2).

- عدم شروع المؤسسات والإدارات العمومية في تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص

المهنية خلافا لأحكام المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 السالف الذكر

التي تنص على إمكانية مباشرة عمليات التسيير بمجرد تسلم المؤسسة أو الإدارة العمومية مدونة

ميزانية تسيير السنة المالية المعينة ودون انتظار المصادقة على مخطط تسيير مواردها البشرية

الخاص بتلك السنة المالية .

(1) المنشور رقم 10 المؤرخ في 08 جوان 2014 المتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية لسنة 2014 .

(2) المنشور رقم 10 المؤرخ في 08 جوان 2014، سالف الذكر .

- التأخر في تعيين وتنصيب الناجحين في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية مباشرة بعد إمضاء محاضر الإعلان النهائية لنتائج تلك المسابقات.

-عدم إحالة الموظفين والأعوان المتعاقدين الذين بلغوا السن القانونية للإحالة على التقاعد عملاً بأحكام التعليمية رقم 236 المؤرخة في 27 جوان 2013 للسيد الوزير الأول الخاصة بتنفيذ الأحكام الخاصة بالإحالة على التقاعد (1).

وعلى هذا الأساس فإن مجموع الترتيبات والاجراءات التي تبناها هذا الاصلاح تساهم بطريقة غير مباشرة في اتساع السلطة التقديرية للإدارة وتقليص الدور الرقابي لمصالح الوظيفة العمومية على مختلف عمليات التوظيف، تبعا للأهداف المتعلقة بإضفاء طابع المرونة على اجراءات التوظيف ومن بينها تحميل الادارات العمومية كامل المسؤولية على جميع عمليات التوظيف، كإطار مرجعي لكل المؤسسات والادارات العمومية حتى لا يمكن لها كسلطة تنفيذية الانحراف عن مقاصد المشرع واساءة استعمال سلطاتها في ذلك، وتتمثل أسس تحديد هذه المسؤولية فيمايلي :

(1) انظر تعليمة السيد الوزير الأول رقم 236 المؤرخة في 27 جوان 2013 الخاصة بتنفيذ الاحكام الخاصة بالإحالة على التقاعد .



-وجود المنصب المالي: حيث يتوقف كل اجراء للتوظيف على شرط وجود المنصب المالي ذي الصلة لفائدة المؤسسة أو الادارة المعنية<sup>(1)</sup>.

-احترام مبدأ المساواة : المساواة في التوظيف، هي :عدم التمييز بين المترشحين من المواطنين، والتعيين في الوظيفة حسب الكفاءة والجدارة ، من حيث تقدير صلاحية المترشح للوظيفة العمومية في ضوء معايير الانتقاء التي تستند إلى مبدأ المساواة<sup>(2)</sup>، وهو ما جعله المشرع جانبا من مسؤولية الادارة العمومية بمدى احترامها لهذا المبدأ في الالتحاق بالوظائف العمومية.

-احترام الشروط البيداغوجية والمؤهلات طبقا للقوانين الخاصة

نص المشرع على احترام الشروط البيداغوجية والمؤهلات في الامر رقم 06-03 فقد تطرق إلى هذا الشرط بنصّ المادّة 75 على: "أن تتوفر فيه...شروط...وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها<sup>(3)</sup> .

(1) تعليمة الوزير الاول السابق رقم 01 المؤرخة في 11 أفريل 2011 ،سالف الذكر .

(2) بلعيفة عبد العالي ،الاليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية، مجلة العلوم الاجتماعية ،العدد 23 ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة محمد لمين دباغين سطيف2 ،ديسمبر 2016 ص66 وص73.

(3) مقدم سعيد ،الوظيفة العمومية بين التحول والتطور من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الطبعة الثانية ،الجزائر 2013 ،ص 205.

**-الحصول على تأشيرة المفتشية العامة للتوظيف العمومية**

تحدد مسؤوليات المؤسسات والادارات العمومية ،اضافة الى المسؤوليات السابقة بالحصول حسب الحالة ،وبصفة قبلية أو بعدية على التأشيرات التي تسلمها مصالح الوظيفة العمومية (1) ، وتتمثل هذه التأشيرة في تبليغ نسخة من القرار أو المقرر المتعلق بفتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية ،من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية الى المصالح المركزية والمصالح المحلية للتوظيف العمومية في أجل 05 أيام من تاريخ توقيعها ويجب على هذه المصالح ابداء رأيها في المطابقة خلال 07 أيام ، وبعد فوات هذه المدة يعتبر الرأي المطابق مكتسبا (2) ،فمضمون التأشيرة المقصود هنا هو الرأي المطابق كأهم الأعمال التحضيرية للقرار الاداري .

بالإضافة الى ذلك فان ترتيب مسؤولية الادارة بخصوص الحصول على التأشيرة القبلية أو البعدية حسب الحالة ، من طرف المفتشية العامة للتوظيف العمومية والمتعلقة بالرأي المطابق ،يعد نقطة استفهام من حيث صدور الرأي المطابق بعد عمليات التوظيف حيث يعد اجراءا شكليا مرهقا لكاهل الادارات والمؤسسات العمومية في حالة صدور غير مطابق ،ومن ثم الغاء

(1) تعليمة الوزير الاول السابق رقم 01 المؤرخة في 11 أفريل 2011 ،سالف الذكر .

(2) المادة 11 الفقرة 01 و02 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ،سالف الذكر .

المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، وما ينجر عن ذلك من تبعات مالية والتشكيك في شفافية ونزاهة الإدارة بخصوص عمليات التوظيف (1).

### المطلب الثاني

#### انطلاق عمليات التوظيف دون التقيد بشرط الموافقة على مخطط تسيير الموارد البشرية

في سياق الإجراءات الجديدة التي أعلنتها الحكومة في ملف التوظيف، الذي أصبح يعد هاجسا بسبب الإضرابات التي تعقب كل مسابقة توظيف، وعمليات التزوير التي تشوب بعضها، أكدت السلطات الوصية أن الموافقة على مخطط تسيير الموارد البشرية لم تعد تشكل أسبقية لكل مؤسسة أو كل إدارة عمومية، للشروع في إجراء التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، حيث سيتعين مستقبلا على المديرية العامة للوظيفة العمومية والمصالح المختصة لوزارة المالية، والدوائر الوزارية كل فيما يخصها، القيام قبل 31 ديسمبر 2012 أي تاريخ بداية تطبيق هذا الاجراء بضبط مخطط خماسي لتسيير الموارد البشرية، حيث يمكن لكل مسؤول عن مؤسسة أو إدارة عمومية، بعد أن يضع دفتر ميزانيته الخاصة، أن يقوم بإطلاق عملية التوظيف بما يتوافق والمناصب المالية الممنوحة، على أن يتم لاحقا

(1) مجناح حسين ، المرجع سابق ، ص 291.

الموافقة على هذا الدفتر من قبل إدارة الوظيفة العمومية التي لا توقف إجراءات التوظيف<sup>(1)</sup>.  
بالمقابل، يتم الإبقاء على المناصب المالية المفتوحة حديثا والاعتمادات ذات الصلة لمدة 12 شهرا بعد السنة المالية<sup>(2)</sup>.

وللوقوف أكثر على هذه الاجراءات لا بد من تبيان الاجراء الاول الغاء شرط المصادقة على المخطط المتعلق بعمليات التوظيف (الفرع الأول) ثم تبيان الاجراء الثاني ابعاد المفتشية العامة للوظيفة العمومية من تنظيم اجراءات التوظيف (الفرع الثاني) .

## الفرع الأول

### الغاء شرط المصادقة على المخطط المتعلق بعمليات التوظيف

لقد كشفت التداعيات المتعلقة بطول الإجراءات المرتبطة بالمصادقة على مخطط التسيير من طرف مفتشية الوظيفة العمومية بالولاية، عن تأخر عمليات التوظيف، وهو ما يؤثر سلبا على المقاربة المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف، حيث تشمل المصادقة على مخطط التسيير بمجموع العمليات التي يتضمنها هذا الأخير، والتي تعد عملية التوظيف جزءا منها، إذ ترتبط ارتباطا كليا بهذه العمليات، مما أدى إلى ضرورة التفكير في إلغاء شرط المصادقة على المخطط السنوي الذي يتعلق بعمليات التوظيف،

(1) مقال نشرته "دليلة.ع" في جريدة النهار الجديد بعنوان كل التفاصيل الجديدة الخاصة بالتوظيف" بتاريخ 2011/04/17.

(2) المادة 05 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194، سالف الذكر.

ولو على حساب المدة الزمنية المحددة في ذلك، ومن بين المعوقات التي تؤثر على شفافية التوظيف بخصوص تأخر المصادقة على المخطط من أجل مباشرة عمليات التوظيف، عدم احترام التواريخ المتوقعة لتنظيم الامتحانات والمسابقات كما هو محدد في الجدول التوقعي للتوظيف بعنوان السنة الجارية (1)، والذي عادة ما يكون في الثلاثي الأخير من السنة المالية، مما يترتب على ذلك بعض العراقيل كتلك المتعلقة باكتظاظ مراكز الامتحان، نتيجة لكثرة الطلبات المتعلقة بتنظيم المسابقات، وكذا الصعوبات الناجمة عنها، كتجاوز الآجال المحددة لاستكمال عمليات التوظيف والتي تتحدد في الغالب بتاريخ 30 نوفمبر من السنة المالية (2)، بالإضافة إلى ذلك تأثير التحفظات الواردة على مخطط التسيير، والمتعلقة بكل قرارات تسيير الحياة المهنية للمستخدمين، مما يساهم في تعطيل المصادقة على المخطط، ومن ثم تعطيل عمليات التوظيف المقررة خلال السنة المالية كما يؤدي تماطل المؤسسات العمومية في إيداع مخططات التسيير لدى المصالح المعنية للمصادقة عليها في الآجال المحددة إلى تأخر عمليات التوظيف، وفي غالب الأحيان تلغى المسابقات لهذه الأسباب، وتبعاً لذلك أصبح بإمكان الإدارات العمومية الشروع تحت سلطة الوزير المعني

(1) يتكون مخطط تسيير الموارد البشرية من مجموعة جداول ترصد مختلف القرارات وعمليات التسيير المزمع دراستها خلال السنة المالية والمتعلقة بالمسارات المهنية للموظفين، إذ تمثل هذه الآلية الوسيلة الوحيدة لبسط الرقابة البعدية على هذه العمليات والقرارات، ويعد الجدول التوقعي للتوظيف المذكور أهم هذه الجداول.

(2) المنشور رقم 13 /ك.خ/م.ع.و.ع، المؤرخ في 29 أبريل 2006، المتعلق بتنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجزائر.

بالقطاع في فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية ، بمجرد استلامها لمدونة الميزانية للسنة المالية (1).

وعلى هذا الأساس تم إلغاء شرط المصادقة على مخططات التسيير للشروع في إجراءات التوظيف بعنوان السنة المالية ، تجسيدا لإضفاء طابع الشفافية على إجراءات التوظيف ، بعد أن ساهمت تلك العراقيل وأخرى في تعطيل عمليات التوظيف ، كعملية جد حساسة من منظور الاستراتيجية المتعلقة بإضفاء طابع المرونة على إجراءات التوظيف ،

ومن ثم الاستجابة لتطلعات عصرنة الوظيفة العمومية ، وهو ما يؤكد من جهة أخرى وجهة المشرع في تقليص الدور الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية على هذه العمليات على الرغم من أن عملية التوظيف ، كغيرها من عمليات تسيير الموارد البشرية ، تستلزم تكاثف جهود كل من المسير ومصالح الوظيفة العمومية لإضفاء فاعلية أكثر على مبدأ شفافية التوظيف .

(1) المادة 05 الفقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 ، سالف الذكر .

## الفرع الثاني

### ابعاد المفتشية العامة للوظيفة العمومية من تنظيم اجراءات التوظيف

كشف مصدر مسؤول بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي بأن التوظيف في سلك الأساتذة في الجامعات والمعاهد سيخضع ابتداء من السنة القادمة لشروط جديدة تضعها الوزارة الوصية التي تتولى الإشراف على العملية بدل مديرية التوظيف العمومي، ومن أهمها اشتراط الحصول على شهادة دكتوراه وذكر المصدر أن الوزارة هي من ستشرف ابتداء من الدخول الجامعي 2011-2012 على مسابقات التوظيف للالتحاق بسلك أستاذ في الجامعة أو المعاهد التابعة لها وذلك وفق شروط جديدة سيتم تحديدها. وحسب المصدر فإن هذا التوجه ليس مجرد رغبة تسعى إلى تحقيقها وزارة التعليم العالي ولكن الأمر يتعلق بقرار تم اتخاذه على مستوى الحكومة بالنظر إلى خصوصية التوظيف في الجامعة، وأضاف أن مديرية التوظيف العمومي لن تشرف ابتداء من ذلك التاريخ على مسابقات الالتحاق بصف أستاذ في الجامعة بل الوزارة هي من سيتكفل بذلك وفق معايير محددة ويعد إلحاق عملية التوظيف في صف أساتذة الجامعات بوزارة التعليم العالي سابقة

في التوظيف العمومي، كون كافة مسابقات الالتحاق بمناصب هذه الهيئة تتولى إدارتها وتسييرها والفصل في نتائجها المديرية العامة للتوظيف العمومي التي يتزأسها السيد "جمال خرشي".

كما أن هذا التحول يأتي في وقت اشتد فيه الخلاف بين مديرية التوظيف العمومي وعدة وزارات، وبالأخص وزارة التربية الوطنية، حيث رفع الوزير السابق السيد أبو بكر بن بوزيد تقريرا للحكومة يطالب فيه بسحب الصلاحية من مديرية التوظيف العمومي فيما يخص تنظيم مسابقات التوظيف في القطاع (1).

ونذكر أنه غالبا ما يحدث عدم تنسيق بين الوزارات ومديرية التوظيف العمومي فيما يخص تاريخ تنظيم المسابقات.

وهو ما أشار إليه وزير التربية في تصريحات صحفية سابقة أكد فيها أن تنظيم مسابقات توظيف الأساتذة في شهر سبتمبر يؤثر مباشرة على التحصيل البيداغوجي للتلميذ الذي يبقى دون أستاذ لمدة فصل كامل لكن مدير التوظيف العمومي أوضح من جهته بأنه على كافة القطاعات الوزارية التحضير مسبقا لتلك المسابقات حتى يتم تنظيمها في الآجال المطلوبة علما أن دور مديرية التوظيف العمومي إداري بحت وأشار مصدر وزارة التعليم العالي إلى أن عملية

(1) مقال نشره "ع.يونسي" في جريدة المساء بعنوان ((وزارة التعليم العالي تشرف على العملية بدل التوظيف العمومي)) منشور بتاريخ: 2010/12/28.



توظيف الأساتذة ستعرف الكثير من التغييرات التي سيتم الكشف عنها في حينها، حيث حددت الوزارة مجموعة من المعايير التي تتلاءم

مع النظام الجديد "أل أم دي"، وكل الإصلاحات التي تمت مباشرتها منذ سنوات.. وعن مضمون بعض التدابير أوضح أن توظيف الأساتذة الجامعيين سيقصر على حاملي شهادة الدكتوراه، باستثناء المراكز الجامعية التي توظف الحاملين لشهادة الماجستير حسب احتياجاتها خاصة بالنسبة لتلك الواقعة بالجنوب والهضاب العليا<sup>(1)</sup>.

وذكر بأن وزارة التعليم العالي تسعى من وراء هذا الإجراء إلى رفع مستوى التكوين من جهة والاستجابة إلى المتطلبات الجديدة التي سيفرضها آليا تطبيق نظام ليسانس ماستر دكتوراه. وكانت الوزارة قد شرعت منذ 2011 في التحضير لهذه المرحلة (توظيف أساتذة الدكتوراه فقط)، حيث قامت بتقليص عدد المناصب في مسابقات الماجستير (النظام القديم) والتي لم تتعد 800 منصب في مختلف المؤسسات الجامعية بغية فسخ المجال أمام تطبيق المناهج الجديدة في النظام الجديد (أل أم دي).

وللإشارة فإن المديرية العامة للوظيفة العمومية تعتمد على مقاييس دقيقة في عملية التوظيف الخاصة بالأساتذة الجامعيين ،

(<sup>1</sup>) مقال نشره "ع.يونسي" في جريدة المساء ، بعنوان ((وزارة التعليم العالي تشرف على العملية بدل التوظيف العمومي)) منشور بتاريخ: 2010/12/28.

يغلب عليها الطابع الإداري أكثر، وخصوصيات المؤسسة الجامعية التي تعتمد على

الشهادات العليا في التوظيف في سلك الأساتذة

هو الذي دفع إلى مراجعة الوضع القائم (1).

من خلال ما سبق ذكره، يتبين جليا أن عملية التوظيف باعتبارها اجراء اداري وحق دستوري

تُساهم في تلبية احتياجات الفرد وتؤهله في اعتلاء مكانة اجتماعية ضمن هرم

المجتمع، تحولت إلى أداة ووسيلة سياسية، تستخدمها الدولة لتسيير شؤونها في المجال

الاقتصادي والسياسي والاجتماعي، للحفاظ على الأمن والاستقرار الاجتماعي وبالتالي تضمن

من خلالها ديمومة وبقاء النظام.

من جهة أخرى وبالنظر إلى ندرة المناصب المالية للتوظيف مع تزايد طلبات الأفراد له، فقد

أصبح التوظيف يمثل للدولة مصدر قد يهدد استقرار البلاد (الاضطرابات الاجتماعية) مما

يحتم عليها ضرورة التنازل عن جزء من سلطاتها من خلال تبسيط اجراءات التوظيف واستبعاد

مصالح الرقابة للوظيفة العمومية لإحداث التوازن الاجتماعي، نفس الشيء حدث في سنة 2017

حيث تقرر برمجة دورة ثانية لشهادة البكالوريا بالنسبة للمترشحين الذين تأخروا أو غابوا خلال

الدورة الأولى (2).

(1) مقال نشره "ع.يونسي" في جريدة المساء ، بعنوان ((وزارة التعليم العالي تشرف على العملية بدل التوظيف العمومي))

منشور بتاريخ: 2010/12/28..

(2) رميني جمال (طالب دكتوراه)، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ،العدد

31 ديسمبر 2017 ،جامعة الجزائر 2 ،ص 322.

## ملخص الفصل

يعد تكييف مهام الوظيفة العمومية كأهم وظائف الدولة، جزءاً لا يتجزأ من التحولات الجذرية التي عرفتھا البلاد في شتى الميادين، وفي هذا السياق يأتي الاهتمام بالمسارات المهنية للموظفين والاعوان العموميين في الدولة من جهة، والاهتمام بترشيد سياسات التوظيف من جهة أخرى في اطار ما يسمى بإضفاء طابع المرونة على اجراءات التوظيف، كجزء هام من الحقائق الوطنية التي تسترعي الاهتمام، وذلك عن طريق المرسوم التنفيذي رقم 12-194 وما تضمنه بهذا الخصوص، بالإضافة الى تعليمة الوزير الاول رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2011 في نفس المضمون، وقد جاءت هذه النصوص مكرسة لمجموعة من التدابير سعياً الى تحقيق مجموعة من الأهداف، لاسيما ما تعلق منها بالمساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية والعمل على تدعيم شفافية اجراءات التوظيف، وترتيب مسؤوليات التوظيف على عاتق الادارة العمومية، وتقليص الدور الرقابي لمصالح المفتشية العامة للوظيفة العمومية .

# خاتمة

## خاتمة

من خلال دراستنا هذه يمكن استخلاص ما يلي:

تتمثل مبادئ التوظيف التي تبناها المشرع الجزائري، في مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، وتتجلى مظاهرها في مختلف الدساتير الجزائرية، فأصبحت بالتالي مبادئ دستوريين مما أُلزم النصوص المنظمة للوظيفة العمومية على مسابرة أحكام الدستور، فلم تحد الجزائر عن هذين المبدأين، وإنما عملت على التطوير والتغيير في تطبيقاتهما، الشيء الذي بدأ جليا في اجراءات التوظيف المنصوص عليها قانونا.

تبنى النظام الجزائري للوظيفة العمومية عبر مختلف محطاته نمطين من التوظيف، (التوظيف الخارجي والتوظيف الداخلي)، وخصص لكل منهما طرقا، فالأصل أن يتم التوظيف عن طريق المسابقات، الاختبارات، الامتحانات المهنية أما الاستثناء فيمكن في التوظيف على أساس الشهادة عندما تشغل المؤسسة أو الادارة العمومية المعنية أعوانا متعاقدين أو أعوانا يمارسون في اطار جهاز المساعدة على الادماج المهني أو الادماج الاجتماعي.

أن منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر اتسمت بنوع من الحركية والديناميكية في مجال

انتاج النصوص والقوانين المتعلقة بوضع نموذج لمنظومة الوظيفة العمومية

يتمشى وفق التطور والتغيير الذي شهده السياق الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للدولة، كذلك

استراتيجية التوظيف في إطار الوظيفة العمومية، لا تقوم وفق معيار الحاجة ولكن يتسم

بالتوظيف الجماعي المفرط، لتلبية توجهات اجتماعية تهدف إلى تحقيق الاستقرار والأمن.

## خاتمة

تخضع عمليات التوظيف للإجراءات والخطوات المنصوص عليها في القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية، وللقوانين الأساسية الخاصة، وكذا المراسيم والتعليمات والمناشير التي تصدر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والتعليمات الصادرة عن الوزير الأول حيث أن مخالفة أحد هذه الإجراءات سيؤدي حتما إلى إلغاء المسابقات والاختبارات والامتحانات المهنية التي قامت بها الإدارة المعنية، فتقييد التوظيف بنص قانوني يقيد من السلوكيات الانتهازية لبعض مديري المؤسسات والإدارات العمومية.

عرفت هذه الكيفيات تطورا من حيث محاولة إضفاء مرونة على إجراءات التوظيف، ويتعلق الأمر بتقليص آجال هذه الإجراءات، وكذا تنوع وسائل الإعلان عن افتتاح المسابقات التي تكون عن طريق مختلف الوسائل (صحافة مكتوبة، إصاق، أنترنت.....).

تمارس مصالح التوظيف العمومية الرقابة الخارجية على الإدارات والمؤسسات العمومية أي مراقبة المشروعية، فهي الأخرى عرفت نقلة نوعية، من تأشيرة سابقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية قبل الشروع في عمليات التوظيف الى تأشيرة لاحقة بعد الشروع في عمليات التوظيف تحت مسؤولية الادارة المعنية.

من جهة أخرى، يتطلب إعداد منظومة القطاع العمومي إشراك جميع القطاعات المعنية بتطبيق محتواها، على غرار المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، باعتبارها الجهة المخولة بمراقبة مدى تطبيق الاجراءات والقوانين، إلى جانب وزارة المالية التي تمنح الاعتمادات المالية في مجال التسيير والتوظيف.

### نتائج الدراسة

و يمكننا أن نورد أهم النتائج المتوصل إليها في مايلي:

أنه بالرغم من وفرة النصوص القانونية والتنظيمية في مجال تنظيم اجراءات التوظيف وتذليل العراقيل والصعوبات التي تعترض المسيرين أثناء مباشرة عمليات التوظيف ،عن طريق المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الا أن الادارة المعنية لم تتمكن من تجسيد هذه العمليات وفقا لنفس الأشكال والشروط المنصوص عليها بدليل كثرة التحفظات والملاحظات المسجلة أثناء دراسة المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية والتي تستوجب على الإدارة أن تأخذها بعين الاعتبار وتعمل على تصفيتها ،ومن ضمن هذه الملاحظات (عدم الشروع في تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية بمجرد استلام الإدارة أو المؤسسة العمومية مدونة ميزانية تسيير السنة المالية الجارية ، عدم تقديم مقرر توزيع المناصب المالية الشاغرة بعنوان السنة المالية...)

أيضا بالرغم من كل الإجراءات والضوابط الموضوعة في هذا الإطار، إلا أن التجاوزات مازالت تسجل، وهذا رغم قلة حدتها مقارنة بما سبق وحتى إذا لم تسجل على مستوى الامتحان الكتابي فهي تسجل على مستوى المسابقات على أساس الشهادات أو على مستوى الامتحان الشفوي، مما يجرده من الهدف المرجو منه من الكشف عن مدى صلاحية المترشح للوظيفة عن طريق التعرف عليه عن قرب خصوصا بوجود لجنة مختصة في إدارة الموارد البشرية، لنجد أن المجال في الحقيقة مفتوح للمحاباة والمحسوبية على حساب الجدارة.

كثرة صدور تعليمات وقرارات سياسية في الفترة ما بين 2010 و2015 تلزم مصالح الوظيفة العمومية بالإسراع في تطبيق العديد من التدابير لتسوية منازعات ومعالجة مطالب نقابية خاصة في قطاع التربية الوطنية الذي شهد اضطرابات كبيرة من قبل منظمات غير عمالية تمثلت في الأساتذة المتعاقدون.

عدم احترام مبدأ توازي الأشكال مخالفين بذلك الاجراءات التنظيمية والقانونية المعمول بها لا سيما أحكام المادة 74 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية " واصدار تعليمات الهدف منها سياسي أكثر منه اجتماعي ،حيث تقرر ادماج فئة معينة دون الزامهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف دون مراعات القوانين والنصوص التنظيمية التي تمنع تعيين أشخاص في القطاع العمومي إذا لم يشارك في مسابقة التوظيف .

وعلى ما تقدم فإن التوظيف في الجزائر مازال يشكو من عدة نقائص، مثالها ما يعاب على مسابقات التوظيف التي لا يمكن اعتبارها الفاصل الوحيد التي يحدد لنا بصفة دقيقة كفاءة المترشح، وبالتالي لا تكشف لنا عن الكفاءات الحقيقية، وهذا ما يجعلها لا تستجيب لمتطلبات الوظيفة ولا لطموحات الإدارة، فرغم الاصلاحات التي اعتمدت خصوصا تلك التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي جعل نظام التوظيف أكثر تجسيدا لمبدأي المساواة والجدارة، إلا أنه يبقى غير كاف، فبدون موظف كفاء تظل الإدارة مهما أحسنوا وضع نظمها عاجزة عن تحقيق أهدافها.



وفي الأخير ولتدعيم ترشيح أداء المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية في مجال تحديث الوظيفة العمومية واضفاء مرونة أكبر على عمليات التوظيف ،

نقترح النقاط التالية:

1- أنه لا جدوى من مبدأ مساواة ولا مبدأ الجدارة دون تكوين متواصل يرافق المسار المهني للموظف، فاختيار الأجدر ومدته بتكوين متواصل قد يقضي على أخطر المشاكل التي تواجه الإدارة وهي الفساد الإداري.

2- وجوب التنسيق بين الإدارة ومصالح الوظيفة العمومية من أجل إعطاء مصداقية لنتائج المسابقات فقرار التنصيب يكون بعد تبليغ محضر النجاح لمصالح الوظيفة العمومية هذه الأخيرة التي يجب أن تمهل أجل لرد عليه سلبا بتسجيل تحفظاتها التي تعمل الإدارة على رفعها في الأجل المحددة قانونا بشهر أو إيجابا

لتمكين الإدارة من مواصلة إجراءات التنصيب ، فالرقابة اللاحقة التي تمارسها مصالح الوظيفة العمومية لا تعني غل يدها تماما فسلطتها في إلغاء نتائج عمليات التوظيف منصوص عليها قانونا ويجب على مسؤولي الإدارات والمؤسسات الإدارية مراعاتها و عدم الاستهانة بصلاحيات مصالح الوظيفة العمومية .

3- وضع عقوبات ردية تجاه اهمال وتجاوزات المسير في تنفيذ هذه الاجراءات ، وعدم المتابعة المستمرة في تطبيق اجراءات وكيفيات تنظيم المسابقات المتعلقة بعمليات التوظيف وفق

النصوص التنظيمية ،حيث أضحي هذا التقاعس محل انتقادات واسعة من طرف مصالح الوظيفة العمومية نفسها نتيجة للآثار السلبية التي تحول دون نجاح سياسة التوظيف .

4- اللجوء الى نمط التوظيف على أساس الاختبارات باعتباره يسير وفق اجراءات وكيفيات أكثر مصداقية وشفافية من التوظيف على أساس الشهادات التي أصبحت الادارات المعنية تتلاعب بمصداقية معايير الانتقاء وفق رغباتها لاسيما النقطة الممنوحة من قبل لجنة المقابلة لتمرير وتقديم مترشح عن آخر .

5- اعادة تكييف الآليات المعتمدة في الرقابة لاسيما ماتعلق منها بالمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية مع الاجراءات والاساليب المستحدثة في عمليات التوظيف لتفادي التحفظات والطلبات التي تسجلها مصالح الوظيفة العمومية باعتبار أن هذه

6- الاخيرة ماهي الا هيئة تنفيذية لمختلف النصوص والتعليمات الصادرة عن رئاسة الحكومة.

وصفوة القول أننا حاولنا من خلال هذا البحث المتواضع معالجة موضوع دور المفتشية العامة

للموظيفة العمومية في الرقابة على عمليات التوظيف طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 12-194

في حدود التساؤل الذي أدرجناه في المقدمة، وحسب المعطيات التي استطعنا جمعها، إلا أننا لا

نجزم أننا أحطنا بكل جوانب الموضوع وأبعاده، لكن الشيء الأكيد أننا بذلنا فيه جهدنا متمنين أن

يكون هذا إثراء للمكتبة الجامعية، ونسأل الله تعالى التوفيق والسداد.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

أ /باللغة العربية

أولا :الكتب

- 1- إبراهيم عبد العزيز شيحا، أصول الإدارة العامة، العملية الإدارية، الطبعة الثانية، الدار الجامعية، لبنان 1997 .
- 2- بوحמיד عطاء الله، مبادئ في المراسلات الادارية مع نماذج تطبيقية ، ديوان المطبوعات الجامعية ،د.ط،الجزائر، د.س.ن.
- 3- بدوي عبد العليم سيد محمد، مبدأ الصلاحية في الوظيفة العامة وضمانات تطبيقه، دار النهضة العربية، مصر، د.س.ن ،
- 4- حسين عبد العال محمد ، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، دراسة تطبيقية مقارنة ، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، د.ط، د.س.ن .
- 5- رشيد حباني ،"دليل الموظف والوظيفة العموميّة-دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة" ، دار النجاح،الجزائر ،بدون طبعة،2012 .
- 6- سعيد مقدم ، "الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور التسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة" ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،2010 .
- 7- صبري جلبي أحمد عبد العالي ، نظام الجدارة في تولية الوظائف العموميّة، دار الجامعة الجديدة، مصر ،بدون طبعة ،2008.
- 8- عمار بوضياف ،الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ،دراسة في ظل الامر رقم 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة المدعمة باجتهادات مجلس الدولة ،جسور للنشر والتوزيع ،الطبعة الاولى ،2015.
- 9- كمال زمر ،مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات والادارات العمومية ،دار بلقيس للنشر، الجزائر ،2014 .
- 10- مقدم سعيد ،الوظيفة العمومية بين التحول والتطور من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الطبعة الثانية ،الجزائر ،2013 .

- 11- ناصر لباد ،الوجيز في القانون الاداري ،لباد للنشر ،الجزائر ،الطبعة الثانية ،2007 .
- 12- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، د.ط، 2010 .

### ثانيا: الرسائل والمذكرات الجامعية

#### أ/ رسائل الدكتوراه

- 1- تيشات سلوى ، أفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر الى بعض التجارب الأجنبية ،رسالة دكتوراه ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة محمد بوقرة بومرداس ،2015 .
- 2- لعقابي سميحة ، ترشيد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون الإدارة العامة- جامعة باتنة 1 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق ،السنة الجامعية 2016/2017

#### ب/ مذكرات الماجستير

- 1- بوعكاز يسرى ، تطور الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية ،كلية الحقوق ،جامعة الجزائر 1، 2016 .
- 2- بن شايب بوعلام ، المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية في الادارات العمومية ، المعهد الوطني لإنتاجية والتنمية الصناعية ، مذكرة خاصة بالتكوين المتخصص للإلتحاق برتبة مفتش رئيسي ،2005-2006 .
- 3- لعقابي سميحة، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون العام-تخصص إدارة عامة ، جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- كلية الحقوق والعلوم السياسية ،السنة الجامعية 2009-2010.

#### ج/مذكرات الماستر

- 1- زاوي يرحمون ،النظام القانوني لمفتشية الوظيفة العمومية في الجزائر ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص ،قانون الوظيفة العامة ،جامعة الطاهر مولاي ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،سعيدة ،الموسم الجامعي 2017/2018 .

- 2- قادة جعفر ،المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية ،دراسة حالة بلدية مستغانم ،مذكرة لنيل شهادة الماستر ،تخصص ادارة محلية ،المدرسة الوطنية للإدارة ، 2004-2005 .
- 3- كمال بن لحرش ،عصرنة الوظيفة العمومية ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص قانون اداري ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،السنة الجامعية 2016/2017.
- 4- معيزة رشيد ، "مفتشية الوظيف العمومي كجهاز للرقابة في القانون الجزائري " ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص قانون اداري ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،السنة الجامعية 2013-2014.

### ثالثا:المقالات

- 1- بلعيفة عبد العالي ،الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية ،مجلة العلوم الاجتماعية ،جامعة محمد لمين دباغين ،سطيف2،العدد 23 ديسمبر2016
- 2- رميني جمال (طالب دكتوراه)، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة الجزائر 2 ،العدد 31 ديسمبر 2017 .
- 3- مجناح حسين ،اضفاء طابع المرونة على أساليب التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية ،مجلة الدراسات والبحوث القانونية ،العدد التاسع ،كلية الحقوق ،جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ،جوان 2018 .
- 4- مقال نشرته "دليلة" في جريدة النهار الجديد بعنوان كل التفاصيل الجديدة الخاصة بالتوظيف " بتاريخ 2011/04/17.
- 5- مقال نشره "رابع ش" في جريدة صوت الاحرار بعنوان "إلغاء شرط تنظيم المسابقات والتوظيف يصبح على أساس الشهادة" بتاريخ 2011/04/16.
- 6- مقال نشره "ع.يونسي" في جريدة المساء بعنوان ((وزارة التعليم العالي تشرف على العملية بدل الوظيف العمومي)) بتاريخ :2010/12/28.
- 7- محمدي محمد ، مقال نشر في الجلفة إنفو يوم 12 - 10 - 2013 ،بعنوان ضوابط معايير الانتقاء في مسابقات التوظيف...بين الدعوة لمرونتها وتغيب لطبيعتها .

### رابعا :الدورات التكوينية

- 8- داسة مصطفى، الأيام التكوينية الأولى في مجال تسيير الموارد البشرية، المنظمة لفائدة الإطارات المكلفة بتسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية والبلديات من 21 مارس 2018 إلى غاية 04 أبريل 2018.
- 9- درويش رمضان، الدورة التكوينية لفائدة المنتخبين المحليين ليومي 04 و 05 أبريل 2018 شنوفي نور الدين ، أنظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية ،سند خاص بالتكوين المتخصص ،المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم ،الجزائر ،سنة 2011 .
- 10- فثيت أبوبكر ، مخطط تسيير الموارد البشرية ،الدورة التكوينية المنظمة لفائدة اطارات وزارة التكوين المهني والتمهين في مجال تسيير الموارد البشرية ،من 05/04/2008 الى 25/06/2008 مرشد مخطط التسيير التقديري للموارد البشرية ، " مجموعة النصوص والوثائق بإجراء الرقابة لمصالح الوظيف العمومي" ، المديرية العامة للوظيفة العمومية ،1995.

### خامسا: المداخلات

- 1- اسماعيل بوكريّة ، مداخلّة بعنوان " تعدادات الوظيفة العمومية، ضرورة ضبطها، الصعوبات والحلول"، ملتقى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية الجزائر العاصمة في 13 أكتوبر 2012 .
- 2- برنامج التنمية الخماسي 2010-2014 ، بيان اجتماع مجلس الوزراء ،المؤرخ في 24 ماي 2010.
- 3- بن علي ،مدخلّة بعنوان "الكيفيات والإجراءات الجديدة لتنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، للتوظيف في الوظيفة العمومية" ، ملتقى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية، الجزائر العاصمة، يوم 13 أكتوبر 2012 .
- 4- جبلي حسبية ، لواج منير ، الملتقى الوطني الثاني حول " تسيير الموارد البشرية التسيير التقديري للموارد البشرية ومخطط الحفاظ على مناصب العمل بالمؤسسة العمومية الجزائرية" ، يومي 27-28 فيفري 2013 .
- 5- عمر بايو ، مداخلّة بعنوان " المخطط الخماسي التوقعي للموارد البشرية، تصور وآفاق"، ملتقى رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية، الجزائر العاصمة في 13 أكتوبر 2012 .



## سادسا :النصوص القانونية

### I. النصوص الدستورية

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 ،الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 الصادر في ج. ر عدد 76 الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996 ،المعدل بموجب القانون رقم 02-03 مؤرخ في 10/04/2002 ،ج.ر عدد 25 بتاريخ 14/04/2002 وبمقتضى القانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ،ج.ر عدد 63 بتاريخ 16 نوفمبر 2008 ، وبمقتضى القانون رقم 16-01 المؤرخ في 16 مارس 2016 ،المتضمن التعديل الدستوري ج. ر عدد14 الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.

### II. التشريعات العادية

1-الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ،يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، ج.ر ، عدد 46،المؤرخة في 16 جويلية 2006.

### III. النصوص التنظيمية

1- مرسوم تنفيذي رقم 95-126 المؤرخ في 29 أفريل 1995 ،يتعلق باعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين ، (جريدة رسمية عدد 26 الصادرة بتاريخ 05 ماي 1995).

2- مرسوم تنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 ،المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والادارات العمومية ،ج.ر عدد 57 الصادرة بتاريخ 04 أكتوبر 1995 ،المعدل والمتمم .

3- مرسوم تنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 ،المتعلق بالإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين ،ج.ر عدد 91 الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1998.

4- مرسوم تنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل المتعلق بكيفيات 2012 تنظيم المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية لدى المؤسسات و الإدارات العمومية واجرائها، ج.ر عدد 26 المؤرخة في 03 ماي 2012.

### III- التعليمات والمناشير

- 1- التعليم رقم 240 /م.ع/ م.ع.و.ع/ المؤرخة في 27 ماي 1995، المتعلقة بكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 95-126، المتعلقة باعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي الخاصة بوضعية الموظفين، مجموعة النصوص والوثائق المتعلقة باجراء الرقابة لمصالح التوظيف العمومي، المديرية العامة للتوظيف العمومي،
- 2- التعليم رقم 30، /م.ع.و.ع/، المؤرخة في 04/11/2003 بخصوص إجراء التوظيف منتج التكوين المتخصص، مجموعة المناشير والتعليمات .
- 3- التعليم الوزاري المشتركة رقم 14 المؤرخة في 16/03/2005، المعدلة للتعليم رقم 305 المؤرخة في 28/05/1995 المحددة للعلاقات الوظيفية بين مصالح المديرية العامة للتوظيف العمومية ومصالح المديرية العامة للميزانية في اطار مهامهم الخاصة بالرقابة .
- 4- التعليم رقم 02 ك.خ/م.ع.و.ع /، الصادر في 20 أوت 2006، يتعلق بعقانة المناصب المالية في قطاع المؤسسات والادارات العمومية.
- 5- التعليم الوزاري المشتركة رقم 0350، و.م.ع.و.ع.ا.و.م.ا.و.م.ف.ت المؤرخة في 29/04/2008 المتضمنة اعفاء مهني للموظفين الذين لهم صفة مجاهد، أرملة أو ابن شهيد، الجزائر في 13/01/2009.
- 6- تعليمة رقم 01 مؤرخة في 11 أفريل 2011، تتعلق بإضفاء طابع المرونة على اجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية .
- 7- تعليمة وزارية مشتركة رقم 01 المؤرخة في 13 أبريل 2011، تحدد شروط وكيفيات التوظيف المباشر للأساتذة المتعاقدين الموجودين في حالة نشاط في المؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التربية الوطنية.

- 8- تعليمية رقم 01 ،م.ع.و.ع/ مؤرخة في 20 فيفري 2013 ،تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 ،المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات ،الامتحانات والاختبارات المهنية لدى المؤسسات و الإدارات العمومية واجرائها.
- 9- تعليمية السيد الوزير الأول رقم 236 المؤرخة في 27 جوان 2013 الخاصة بتنفيذ الاحكام الخاصة بالإحالة على التقاعد .
- 10- تعليمية وزارية مشتركة /م.ع.و.ع/ و.م/رقم 003 المؤرخة في 08 فيفري 2018 تحدد أهداف ومحتوى وكيفيات واجراءات تنفيذ المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية .
- 11- المنشور رقم 25 ك.خ/م.ع.و.ع/،المتعلق باستغلال المناصب المالية ، المؤرخ في 27 ديسمبر 2004 .
- 12- المنشور رقم 27، المتعلق بتجديد المناصب المالية ، المؤرخ في 05 جوان 2005.
- 13- المنشور رقم 13 /ك.خ/م.ع.و.ع ،المؤرخ في 29 أفريل 2006 ،المتعلق بتنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية ،المديرية العامة للوظيفة العمومية .
- 14- المنشور رقم 06 /م.ع.و.ع/ المؤرخ في 05 ماي 2010 المتعلق بكيفيات الدراسة والمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية.
- 15- منشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 ،يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.
- 16- المنشور رقم 10 المؤرخ في 08 جوان 2014 المتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية لسنة 2014 .
- 17- المنشور رقم 04 المؤرخ في 30 نوفمبر 2017 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة .المنشور رقم 03 المؤرخ في 27 فيفري 2018 ، المتعلق بالدراسة والمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان . السنة المالية 2018.

### ثامنا :مصادر ومراجع من شبكة الأنترنت

- 1-الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري، مجموعة المناشير والتعليمات لسنة 2011 <http://w.w.w.dgfp.gov.dz>

2-carrefour des étudiants de droit @face PAGE 08 /مدخل العلوم القانونية //  
book.com.

الملاحق

# الفهرس

العنوان.....	صفحة
مقدمة:	1
الفصل الاول:	4
أحكام الرقابة على عمليات التوظيف في ضوء المرسوم التنفيذي 12-194.....	4
المبحث الأول:	6
نطاق الرقابة التي تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف.....	6
المطلب الأول:	7
الرقابة على منظومة التوظيف والترقية في الوظيفة العمومية.....	7
الفرع الأول:	8
مراقبة المقررات المتعلقة بعمليات التوظيف والترقية.....	8
أولا : التوظيف.....	9
- مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية:	9
- مبدأ الاستحقاق ( الجدارة) :	9
ثانيا - الترقية:	13
الفرع الثاني :	15
مراقبة معايير انتقاء المترشحين لمسابقات التوظيف.....	15
أولا: معايير الانتقاء.....	15
ثانيا: تنقيط معايير الانتقاء.....	16
المطلب الثاني:	18
مراقبة الاجراءات المتعلقة بتنظيم المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية.....	18
الفرع الأول:	19
الكيفيات والاجراءات الجديدة لتنظيم مسابقات التوظيف.....	19
الفرع الثاني:	22
الرقابة البعدية على القرارات والمقررات المبلغة.....	22
المبحث الثاني :	24

24.....	تطوير آليات الرقابة التي تمارسها مفتشية الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف
26.....	<b>المطلب الأول :</b>
26.....	المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
26.....	<b>الفرع الأول:</b>
26.....	المقصود بالمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
27.....	أولاً: تعريف المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
29.....	ثانياً: تصميم المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
33.....	<b>الفرع الثاني</b>
33.....	كيفية الدراسة والمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
33.....	أولاً: إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية ،
38.....	ثانياً: المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية
40.....	<b>المطلب الثاني:</b>
40.....	المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية
40.....	<b>الفرع الأول:</b>
40.....	أهداف المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية
42.....	<b>الفرع الثاني:</b>
42.....	كيفية واجراءات إعداد المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية
43.....	أولاً - اجراءات المصادقة على المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية:
43.....	ثانياً -تنفيذ وتنسيق المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية:
43.....	ثالثاً: - تاريخ سريان المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية:
44.....	ملخص الفصل
45..	<b>الفصل الثاني:</b>
45.....	تقييم مدى فعالية تطبيق عمليات التوظيف في ظل المرسوم التنفيذي 194/12
47.....	<b>المبحث الاول :</b>

مدى فاعلية اجراءات التوظيف في حماية مبدأ المساواة في تقلد الوظائف

- العمومية..... 47
- المطلب الأول:**..... 49
- تحقيق التوازن بين نمطي التوظيف الخارجي..... 49
- الفرع الاول:**..... 50
- ملاءمة المؤهل وتكوين المترشح للوظيفة المراد شغلها..... 50
- الفرع الثاني:**..... 52
- الخبرة المهنية المكتسبة والدراسات والأشغال المنجزة..... 52
- الفرع الثالث:**..... 54
- نتيجة المقابلة وأقدمية الشهادة..... 54
- المطلب الثاني:**..... 58
- التركيز على المجال الجغرافي لمنح الاولوية في التوظيف :..... 58
- الفرع الأول:**..... 59
- الطابع المحلي كقاعد عامة للالتحاق بالوظائف العمومية..... 59
- الفرع الثاني :**..... 60
- الطابع الوطني كاستثناء للالتحاق بالوظائف العمومية..... 60
- المبحث الثاني :**..... 63
- ترتيب مسؤولية القيام بإجراءات التوظيف حماية لمبدأ تحسين أداء المرفق العمومي..... 63
- المطلب الأول :**..... 64
- ممارسة مسؤولية التوظيف تحت سلطة الادارة المعنية..... 64
- الفرع الأول :**..... 65
- السلطة التقديرية للمؤسسات العمومية في الاشراف على عمليات التوظيف..... 65
- الفرع الثاني :**..... 67
- تراجع الدور الرقابي لمصالح الوظيفة العمومية على عمليات التوظيف..... 67
- المطلب الثاني :**..... 74
- انطلاق عمليات التوظيف دون التقيد بشرط الموافقة على مخطط تسيير الموارد البشرية..... 74



75	الفرع الأول:
75	الغاء شرط المصادقة على المخطط المتعلق بعمليات التوظيف
78	الفرع الثاني:
78	ابعاد المفتشية العامة للوظيفة العمومية من تنظيم اجراءات التوظيف
82	ملخص الفصل:
83	خاتمة
89	قائمة المراجع
97	قائمة الملاحق:
98	فهرس المحتويات: