

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



الوزير الأول

تعليمية رقم 01،

مؤرخة في 11 أبريل 2011،

تتعلق بإضفاء المرونة على إجراءات
التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية.

نقد نص الأمر رقم 03.06، المؤرخ في 13 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والنصوص التنظيمية المنبثقة عنه، على جملة من المبادئ الأساسية بعنوان الوظيفة العمومية، تهدف إلى ضمان وحسوبة الوظيفة العمومية، والمساواة بين المواطنين في الالتحاق بالمناصب العمومية، وكذا ضمان شفافية إجراءات التوظيف.

وبهذا الصدد، فإن المديرية العامة للوظيفة العمومية، من جهة، ووزارة المالية (فيما يخص وفرة المناصب المالية التي يتعين إقرارها أثناء عمليات التوظيف) من جهة أخرى، تضمنان مراقبة احترام المبادئ والقواعد المطبقة من قبل الإدارات والمؤسسات العمومية لدى التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية. غير أن الممارسة قد كشفت، على مر السنين، عن بطء الإجراءات الجاري بها العمل مما أفرز عواقب تتمثل، خصوصا في:

أولا: حلول المديرية العامة للوظيفة العمومية، في الواقع، محل الإدارات المستخدمة، وذلك من خلال عدد وتعدد الموافقات والتأشيرات على المسابقات وعمليات التوظيف التي تسلمها؛

ثانيا: تغليب اللجوء إلى المسابقات عن طريق الاختبارات بالنسبة للتوظيف في الوظيفة العمومية، مما همش شيئا فشيئا المسابقات على أساس الشهادات، وكذا ترسيم المتعاقدين حتى ولو نصبتهم الدولة، بعد قضائهم لمراحل حاسمة؛

ثالثا: اللجوء في الغالب إلى مسابقات وطنية مما يجعل الناجحين لمنصب العمل في ولاية معينة ينتمون إلى ولاية أخرى، الأمر الذي تنتج عنه غيابات الموظفين؛

رابعا: أهمية الأجال المطلوبة لفتح إجراءات التوظيف، مما يؤدي أحيانا، على إثر ممارسة العملية المالية، إلى سقوط الحق في المناصب المالية؛

خامساً، استحالة قيام الإدارات العمومية بتوظيف كفاءات مختصة ولديها الاستعداد، التي يمكن أن تنأى عن مؤسسات أو هيئات عمومية اقتصادية.

وانطلاقاً من كل ما تقدم، فإنه يستنتج من المعاينة، أن إجراءات التوظيف في الوظيفة العمومية، هي في حاجة إلى جعلها أكثر مرونة، ضمن التقيد بالمبادئ الأساسية المعمول بها.

بالفعل، فإنه لا فائدة ترجى من تعبئة استثمارات عمومية هامة من أجل تلبية حاجيات الساكنة، ولا جدوى من إضفاء مرونة على إجراءات التعاقد على إنجازات المنشآت، إذا كان بطء إجراءات التوظيف سيشكل في آخر المطاف، عائقاً ومصدراً للتأخر في استغلال الانجازات أو حائلاً دون حسن سير المرفق العمومي.

وعليه، فإن هذه التعليلة تهدف، ضمن احترام المبادئ الأساسية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلى تكييف إجراءات التوظيف في مناصب الوظيفة العمومية مع الحقائق الوطنية ومع الحاجات الملحة للتنمية الوطنية وتحسين المرفق العمومي.

كما إن نفس هذه التعليلة ترمي أخيراً، إلى توفير الشروط المطلوبة لكل عضو في الحكومة، بما يجعل المؤسسات والإدارات الموضوعية تحت سلطته، في إمكانها أن تعد مخططاتها للتوظيف والتشغيل، وتسييرها، دون عوائق.

وبالتالي، فإنه يتعين على كل مؤسسة وكل إدارة عمومية أن تتزود بالوسائل الكفيلة بضمان حسن تسيير مواردها البشرية وأن تستعيد هكداً، مسؤولياتها كاملة في هذا المجال.

ولهذا الغرض، يشرفني أن ابلغكم ما يأتي:

أولاً: لقد أصبحت كل مؤسسة وكل إدارة عمومية مسؤولة عن عمليات التوظيف التي تخصصها بعنوان الوظيفة العمومية.

وتتمثل هذه المسؤولية فيما يلي:

أ. يتوقف كل إجراء للتوظيف على شرط وجود المنصب المالي ذي الصلة، لفائدة المؤسسة أو الإدارة المعنية؛

ب. يجب أن يحترم التوظيف مبدأ مساواة المواطنين في الالتحاق بمناصب الوظيفة العمومية طبقاً لـ (ثالثاً أدناه)؛

ج. احترام الشروط البيداغوجية أو شروط المؤهلات المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة بالنسبة لكل سلك من أحوال الوظيفة العمومية؛

د. الحصول، حسب الحالة، وبصفة قبلية أو لاحقة، على التأشيرات ذات الصلة التي تسلمها مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية.

ثالثاً: كل توظيف: أ. عن طريق المسابقة على أساس الشهادات، أو المسابقة على أساس الاختبار، أو عن طريق الترقية الداخلية، سيتم الإعلان عن بطلانه إذا لاحظت وزارة المالية، إشرافية لاحقة، عدم وجود منصب مالي لهذا التوظيف. وإذا لاحظت المديرية العامة للوظيفة العمومية عدم احترام المؤهلات المطلوبة.

ثالثاً: إن الموافقة على مخطط تسيير الموارد البشرية لم تعد تشكل استباقية، بالنسبة لكل مؤسسة أو كل إدارة عمومية، لمشروع في إجراء التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية.

ويتمثل تنفيذ هذا الإجراء كما يأتي:

- أ. ستعين على المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمصالح المختصة لوزارة المالية، والدوائر الوزارية، كل فيما يخصها، القيام، قبل 31 ديسمبر 2012، بضبط مخطط خماسي لتسيير الموارد البشرية؛
- ب. يمكن كل مسؤول عن مؤسسة أو عن إدارة عمومية، بعد أن يضع دفتر ميزانيته الخاصة، أن يقوم، تحت سلطة الوزير المعني، بإطلاق عملية التوظيف بما يتوافق والمناصب المالية الممنوحة، على أن تتم، لاحقاً، الموافقة على هذا الدفتر من قبل إدارة الوظيفة العمومية، التي لا توقف إجراءات التوظيف؛
- ج. يتم الإبقاء على المناصب المالية الممنوحة حديثاً والإعتمادات ذات الصلة، لمدة اثني عشر شهراً، بعد السنة المالية. ويكلف السيد وزير المالية باتخاذ الترتيبات اللازمة لتنفيذ هذا الإجراء.
- رابعاً: يتعين على كل مؤسسة أو إدارة عمومية، أن تقوم بنفسها، في حدود المناصب المالية الشاغرة التي تتوفر عليها، وتحت سلطة الوزير المعني، بتوزيع دفعات المستخدمين الذين ينبغي توظيفهم: I. عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، II. وعن طريق المسابقة على أساس الاختبار، III. وعن طريق الترقية الداخلية.
- و حال قيامها بنفسها بتحديد هذا التوزيع، يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أن تنهي ذلك إلى علم المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- خامساً: ينبغي على كل مؤسسة أو إدارة عمومية، في ظل احترام المعايير البيداغوجية (الشهادات) أو الخبرة المحددة بموجب كل قانون أساسي خاص لاسلاك الموظفين؛
- أ. أن تعلن عن الانطلاق في مسابقتها للتوظيف،
- ب. وأن تقوم من تلقاء نفسها، بتنظيم المسابقة، بما في ذلك:
 1. تحديد الاختبارات، II. والتصديق على النتائج عندما يتعلق الأمر بمسابقة على أساس الاختبار. ويمكن المؤسسة أو الإدارة المعنية، بناء على طلبها، أن تستعين، عند الاقتضاء، بمصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية أو أية مؤسسة أخرى للتكوين.
- ج. وأن تكون مجمل الأعمال والإجراءات المرتبطة بتنظيم مسابقات وإجراءات التوظيف من قبل المؤسسات والإدارات العمومية، محل تأشيرة في وقت لاحق، وحسب الحاجة، من طرف كل من المراقب المالي ومفتش الوظيفة العمومية.
- سادساً: بالنسبة لتنظيم المسابقات على أساس الشهادات، من قبل المؤسسات والإدارات العمومية، يستصدر المديرية العامة للوظيفة العمومية، قبل نهاية شهر أبريل 2011، منشوراً يحدد معايير الانتقاء بين حاملي الشهادات المطلوبة (ولا سيما أقدمية الشهادة، والتصنيف عن طريق التقييم، وعن طريق التنقيط ...).

ويكلف السيد الأمين العام للحكومة بالسهر على تنفيذ هذا الترتيب وعلى موافاتي بنسخة من هذا المنشور قبل التاريخ المحدد أعلاه.

سابعاً: لكل مسابقة على أساس اختبار أو على أساس الشهادة، للتوظيف في إطار الوظيفة العمومية، ستجري صراحة في حدود الولاية التي يوجد لديها منصب العمل الذي يتعين توفيره، ماعداً في الاستثناءات الموضحة أدناه.

وتتمثل الاستثناءات من هذه القاعدة فيما يلي:

أ. اللجوء إلى المسابقة الوطنية، الذي يجب أن يتقرر من قبل الوزير الوصي على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية؛

ب. اللجوء إلى مسابقة على مستوى بلدية، بالنظر إلى خصوصية منصب العمل الذي يتعين توفيره (التربية والتكوين، أو مستخدمي البلديات مثلاً)، أو بالنظر إلى عائق المسافة (حالات البلديات النائية في بعض ولايات الجنوب).

ثامناً: حرصاً على استقرار الموظفين وتفادي عائق انعدام المساكن الوظيفية، وبإستثناء المسابقات الوطنية، يتعين على المترشحين للمسابقات الأخرى المشار إليها أعلاه، أن يكونوا مقيمين في الولاية التي يوجد لديها منصب العمل الواجب توفيره. وفي حالة المسابقة على منصب يوجد في بلدية معزولة في الجنوب، ينبغي أن يكون المترشحون من بين المقيمين في البلدية المذكورة من باب الأولوية.

تاسعاً: عندما تكون المؤسسة أو الإدارة العمومية التي تحضر لعمليات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، تتوفر أصلاً على مستخدمين في وضعية متعاقدين وتتوفر فيهم الشروط البيداغوجية أو شروط الخبرة المحددة في النصوص التنظيمية ذات الصلة، يجب أن تعتمد طريقة المسابقة على أساس الشهادة. وفي هذه الحالة يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية أن تتخذ بنفسها كل الترتيبات المطلوبة.

وذلكم خيار من شأنه أن يعطي دلالة للسياسات العمومية للتوظيف ويفضي إلى تجسيدها، بما في ذلك، بالنسبة لتوظيف ذوي الشهادات الجامعية الذين يشغلون «مناصب مؤقتة».

عاشراً: يكلف فوج عمل وزاري مشترك بتحضير مشروع مرسوم يقنن إجراءات التوظيف في مناصب الوظيفة العمومية.

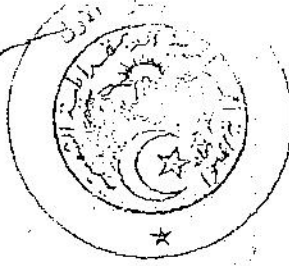
أ. سيضم فوج العمل هذا الذي سيقترأسه ممثل المديرية العامة للوظيفة العمومية يكون برتبة مدير، ممثلي السواثر الوزارية الآتية: أ. الداخلية والجماعات المحلية، ب. المالية، ج. الموارد المائية، د. التربية الوطنية، هـ. التجارة، و. التعليم العالي والبحث العلمي.

ب. ويجب على مشروع المرسوم الذي سيصدره فوج العمل: أ. أن يعكس خصوصاً مضمون هذه التعليمات، ب. وأن يضع إجراء يمكن الوزارات المعنية أن توظف بموجبه، كفاءات تقنية متأتية من مؤسسات أو هيئات عمومية اقتصادية.

في انتظار صدور المرسوم التنفيذي الذي سيحدد إجراءات التوظيف في الوظيفة العمومية، فإن هذه العملية ستكون، بكل ما دعت الحاجة، بداية لاستخدام المرسوم التنفيذي رقم 95. 125 المؤرخ في 29 أبريل 1995.

وإني لأنتظر من السيدات والسادة أعضاء الحكومة ومن المسؤولين المركزيين والمحليين الغاضعين لسلطتهم، كما أنتظر من السيد الأمين العام للحكومة، ومن السيد المدير العام للوظيفة العمومية، تحت سلطته، أن يعكفوا، كل فيما يخصه، على التنفيذ الدقيق والمرن لهذه العملية.

الوزير الأول



المرسى إليهم:

- السيد رئيس الجمهورية: جلي سبيل جرحي عمال.

- السيد نائب الوزير الأول: (للإحالة).

- السيدات والسادة أعضاء الحكومة: (للإحالة).

- السيد الأمين العام للحكومة: (للإحالة).

- السيد المدير العام للوظيفة العمومية: للتنفيذ.