

أجهزة و هيئات الوظيفة العمومية

نصّ الأمر رقم 03/06 على المؤسسات التي تسيير الوظيفة العمومية وتساهم في رسم السياسة العامة للدولة في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية وهي الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

كما نصّ أيضا على هيئات المشاركة والطعن التي تساهم في تسيير الشؤون الفردية للموظفين المتمثلة في المجان المتساوية الأعضاء.

أ- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية:

الهيكل المركزي للوظيفة العمومية هو المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري التي تعتبر هيئة مركزية تتكفل بشؤون الوظيفة العمومية.

1- نشأته و تطوره :

أنشئت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بموجب مرسوم مؤرخ في 1962/09/18، لم تستقر وضعيتها الإدارية، ألحقت برئاسة الحكومة، ثم أدمجت في وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في 1964/09/04، ثم في وزارة الداخلية في 1965/07/10، ثم في كتابة الدولة للوظيفة العمومية في 1982/06/05، وفقدت الكثير من صلاحياتها، ثم أعيد لها الاعتبار بموجب المرسوم التنفيذي رقم 123/95 المتضمن صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية، غير أن التذبذب وعدم الاستقرار في الوصاية التي تتبعها والصلاحيات الممنوحة لها استمرت بسبب التغيرات الحكومية التي وقعت من سنة 1996 إذ وضعت تحت إشراف وزير منتدب إلى غاية سنة 1998، ثم تحت إشراف رئيس الحكومة إلى غاية 2006، ثم تحت سلطة رئاسة الجمهورية و أخيرا عادت إلى إشراف الوزير الأول تحت مسمى المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

تتكون المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري من عدة هيكل:

- المفتشية العامة،
- مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية،

- مديرية ضبط تعدادات المستخدمين وتثمين الموارد البشرية،
- مديرية التطبيق و المراقبة ،
- مديرية تنظيم الهياكل الإدارية ،
- مديرية العصرية والتطوير الإداري،
- مديرية الإعلام الالي
- مديرية إدارة الوسائل .

ويرأس المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري مدير عام، يساعده ثلاثة رؤساء دراسات.

للمديرية العامة أجهزة على المستوى المحلي تتمثل في مفتشية الوظيفة العمومية على مستوى كل ولاية التي تسير على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال تسيير المسار المهني للموظفين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية المتواجد على إقليم الولاية.

2- صلاحيات الهيكل المركزي للوظيفة العمومية:

نصّت المادة 56 من الأمر رقم 03/06 على صلاحيات الهيكل المركزي أو المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وهي:

- اقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية والتدابير اللازمة لتنفيذها،

- السير بالاتصال مع الإدارات المعنية على تطبيق القانون الأساسي للوظيفة العمومية وضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه.

- ضمان مراقبة الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين.
- تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات العمومية، وضمان ضبط التعداد.
- تنفيذ سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.
- تمثيل مصالح الدولة بصفتها مستخدمة عند الاقتضاء أمام الجهات القضائية.

إلا أن هذه الصلاحيات ليست على سبيل الحصر، حيث أحالت المادة 57 من الأمر المذكور مسألة تحديد صلاحيات المديرية العامة وتنظيمها وسيرها إلى التنظيم، وفصل كل من المرسوم التنفيذي رقم 193/14 والمرسوم التنفيذي رقم 194/14 صلاحياتها في مجال الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بالإضافة إلى ما ذكر:

- تحديد و إعداد الأطر القانونية المتعلقة بالوظائف العمومية وبتنظيم المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية والسير على تكييفها مع تطور مهام الإدارة العمومية.
- ترشيد التعدادات و تامين الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية.
- ترقية التعاون الدولي في مجال الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتنظيم تنفيذها مع السلطات المختصة.
- اقتراح عناصر السياسة الوطنية في مجال الإصلاح الإداري وضمان تنسيقها ومتابعة تنفيذها بالتشاور مع الإدارات المعنية.
- دراسة القواعد العامة التي تتعلق بتنظيم إدارات الدولة والجماعات الإقليمية والهيئات والمؤسسات العمومية وعملها و إعداد ذلك بالاتصال مع الوزارات المعنية قصد التكيف مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية ومع حاجيات المواطنين.
- ترقية المناهج والتقنيات العصرية لتنظيم الإدارة العمومية .
- ترقية كل تدبير يرمي إلى تحسين العلاقة بين الإدارة والمواطن .

ب -المجلس الأعلى للوظيفة العمومية:

يتم التطرق للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية من خلال التطرق إلى التعريف به وتشكيلته، ثم إلى صلاحياته:

1-التعريف بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية:

المجلس الأعلى للدولة هيئة مركزية للتشاور وتقديم الاستشارة للسلطات المركزية¹، برئاسة الوزير الأول أو ممثل عنه، يتكون المجلس بالإضافة إلى الرئيس من خمسة و عشرون (25) عضوا ممثلين عن:

- الإدارات المركزية في الدولة،
- المؤسسات العمومية،
- الجماعات الإقليمية،
- المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني.
- كما يضم شخصيات يتم اختيارها لكفاءتها في ميدان الوظيفة العمومية.

2- صلاحيات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية:

حدّدت صلاحيات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من خلال المادتين 59 و 61 من الأمر رقم 03/06، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

- ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية.
- تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.
- دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية عمى المستويين الكمي والنوعي.
- السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية.
- اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام.
- يستشار في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية.
- يرفع تقريرا سنويا إلى رئيس الجمهورية يطلعه فيه على وضعية الوظيفة العمومية.

¹ - المادة 58 والمادة 59 من الأمر رقم 03/06.

ج - هيئات المشاركة والطعن (المجان المتساوية الأعضاء):

تشكل هيئات المشاركة والطعن الإطار القانوني لمشاركة الموظفين في تسيير مسارهم المهني، وتتمثل هذه الهيئات في: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، لجان الطعن، واللجان التقنية و ينظمها المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 25 جويلية 2020.

1- اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تختص بمجموعة من الصلاحيات ذات الصلة بتسيير المسائل الفردية التي تتعلق بالحياة المهنية للموظفين .

1-1- تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تتشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالتساوي من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأس هذه اللجان السلطة الموضوعة على مستواها، أو ممثل عنها. بالنسبة لممثلي الإدارة تعيينهم السلطة التي لها صلاحية التعيين، أما بالنسبة لممثلي الموظفين ينتخبون من قبل الموظفين حسب المواد 68، 69، 72 من الأمر رقم 03/06، و المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتضمن تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وكيفية انتخاب أعضائها و سيرها.

1-2- صلاحيات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تتمثل صلاحيات هذه اللجان في تقديم الاستشارة في المسائل الفردية التي تتعلق بالحياة المهنية للموظفين غير أن استشارتها تكون الزامية حسب المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 في المسائل التالية:

- ترسيم المتربص.
- النقل الإجباري لضرورة المصلحة العامة .
- الترقية في الدرجة وفي الرتبة.
- توقيع الجزاء التأديبي من الدرجتين الثالثة والرابعة .

- الإدماج في السلك المنتدب إليه.

2- لجان الطعن:

تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير أو كل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية حسب المادتين 65 و72 من الأمر رقم 03/06 و المادة 47 من المرسوم التنفيذي 199/20 ، تتشكل من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين، وتختص بالنظر في الطعون المرفوعة ضد العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة .

2-1- تشكيل لجان الطعن:

تتشكل لجان الطعن مناصفة من ممثلين عن الإدارة تعينهم السلطة التي لها صلاحية التعيين (7 أعضاء)، ومن ممثلي الموظفين المنتخبين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (7 أعضاء) و أعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين.

2-2- صلاحيات لجان الطعن:

تختص لجان الطعن طبقا للمادة 67 من الأمر رقم 03/06 بالنظر في الطعون المقدمة من طرف الموظف الذي تعرض لعقوبة تأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة .
رفع الطعن أمام لجنة الطعن يوقف تنفيذ العقوبة التأديبية لحين صدور قرار اللجنة حسب المادة 54 من المرسوم التنفيذي 199/20.

3-اللجان التقنية:

تنشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية، تتشكل من عدد معين من الأعضاء.

3-1-تشكيل اللجان التقنية:

تتألف اللجان التقنية من عدد متساو من ممثلي الإدارة تعينهم السلطة التي لها صلاحية التعيين، ومن ممثلي الموظفين المنتخبين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

3-2-صلاحيات اللجان التقنية:

طبقا للمادة 85 من المرسوم التنفيذي 199/20 تختص اللجان التقنية في تقديم الاستشارة في المسائل التالية:

- ظروف العمل.
- النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية .