

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإلداري
مفتشرية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

معلومات حول الوظيفة العمومية



مسؤولية تنظيم مسابقات التوظيف الخارجية ودور مفترشية الوظيفة العمومية في رقابتها

توزيع لفائدة مسيري الموارد البشرية والموظفين العموميين

الدرو الثالث



من إعداد: رئيس مفترشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

صادرى 2019

1- أن مفترشية الوظيفة العمومية لا تتدخل في أي مرحلة من مراحل تنظيم وسير مسابقات التوظيف الخارجية إذ تبدأ مهمتها في هذا المجال ، بعد تبليغها ، من قبل الإدارة المنظمة لمسابقة ، بالنتائج النهائية لمسابقة المعنية. حيث تشرع في إجراء رقابتها اللاحقة أو البعدية من خلال الدراسة والتدقيق في جميع إجراءات عملية التوظيف سالف الذكر للتتأكد من قانونيتها ومن مدى مطابقتها للتنظيم المعمول به في مجال تنظيم مسابقات التوظيف الخارجية.

2- أن مسؤولية تنظيم مسابقات التوظيف الخارجية والإشراف على كافة مراحلها ، يدخل ضمن صلاحيات الإدارة المنظمة لها وحدها دون غيرها .

3- أن المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 ابريل 2012 سالف الذكر ، جاء من أجل إضفاء المرونة على إجراءات تنظيم مسابقات التوظيف وتحديد مهام ومسؤوليات المسيرين وتأهيلهم التام والشامل في هذا المجال.

4- يمكن لمفترشية الوظيفة العمومية القيام بصفة فجائية أو مبرمجة، بكل مهمة رقابة أو تدقيق ، للوثائق وأو في عين المكان للتتأكد من مطابقة الإجراءات والقرارات المتعلقة بتنظيم وسير المسابقات وإعلان نتائجها، للتنظيم المعمول به. يترتب عن مهمة الرقابة أو التدقيق إعداد تقرير يرسل إلى:

المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وأو السلطة الوصية؛
مركز الامتحان وأو السلطة الوصية، عند الاقتضاء.

يجدر التوضيح بهذا الصدد ما يلي :

1- في حالة ما إذا ثبت عدم احترام المؤسسة أو الإدارة العمومية أو مركز الامتحان المهني لإطار تنظيم وأو إجراءات فتح المسابقات والامتحanات والفحوص المهنية وسيرها والإعلان عن نتائجها، فإنه يمكن إلغاء نتائج العمليات المشار إليها أعلاه.

2- في حالة تسجيل تحفظات لا تؤثر بشكل كبير على مطابقة إجراءات الفتح وسير عمليات التوظيف والترقية وإعلان نتائجها، للتنظيم المعمول به، وتحت طائلة إلغاء هذه المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، ثلّزم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية برفع هذه التحفظات في أجل لا يتعدى شهرا واحدا (01) ابتداء من تاريخ إخطارها بذلك.

خامسا: الدور الرقابي لمفترشية الوظيفة العمومية في مجال تنظيم مسابقات التوظيف الخارجية؟

عرف الدور الرقابي المنوط بمفترشية الوظيفة العمومية في مجال تنظيم مختلف مسابقات التوظيف الخارجية ، تطورا كبيرا منذ صدور المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 ابريل 2012 ، حيث عرف هذا الدور تغيرا جذريا من صفتها عضوا في إعلان النتائج النهائية ل مختلف مسابقة التوظيف وممارسها للرقابة المسبقة إلى هيئة رقابة خارجية ليست عضوا في أي مرحلة من مراحل تنظيم هذه المسابقات.

ولمعرفة الدور الرقابي المنوط بمفترشية الوظيفة العمومية في مجال تنظيم مختلف مسابقات التوظيف الخارجي ، سوف ندرج على النقاط التالية:

1/5 دور مفترشية الوظيفة العمومية قبل صدور النص التنظيمي الجديد :

كانت مفترشية الوظيفة العمومية تمارس مهامها الرقابية في إطار المرسوم التنفيذي رقم 95 - 293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات واختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية. حيث كانت هذه الأخيرة أحد أعضاء لجنة إعلان النتائج النهائية وفي نفس الوقت هيئه رقابة الأمر الذي كان يطرح العديد من الإشكاليات العملية لاسيما منها الجمع بين صفتى العضوية والرقابة الخارجية.

2/5 دور مفترشية الوظيفة العمومية بعد صدور النص التنظيمي الجديد :

نقصد بالنطء التنظيمي الجديد المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25 ابريل 2012 سالف الذكر، الذي جاء في إطار مسعى عصرنة الإدارة العمومية هذا من جهة ، وإضفاء المرونة التامة على إجراءات تنظيم مختلف مسابقات التوظيف الخارجية هذا من جهة أخرى ، فأن الدور الرقابي المنوط بمفترشية الوظيفة العمومية أصبح ذا طابع لاحق أو بعدي ، وهي رقابة خارجية من خلال الدراسة والتدقيق حول نتائج عمليات التوظيف والتأكد من مطابقتها للتنظيم ساري المفعول في مجال تنظيم المسابقات بعد تبليغها بالنتائج النهائية لهذه العملية وعليه يمكننا أن نبين هذا الدور الرقابي الجديد من خلال مجموعة من النقاط نذكر أهمها في الآتي:

مجموع نقاط بعد تنقيط معايير الانتقاء المحددة قانوناً والمتمثلة في ملائمة مؤهلات تكوين المرشح ، التكوين المكمل للشهادة ، الأشغال والدراسات المنجزة ، الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المرشح ، تاريخ الحصول على الشهادة ، المقابلة مع لجنة الانتقاء والمحدة في التنظيم المعمول به في هذا المجال.

رابعاً: مسؤولية تنظيم المسابقات على أساس الاختبارات أو الاختبارات المهنية ٩

١-٤ مسؤولية تنظيم المسابقات على أساس الاختبارات أو الاختبارات المهنية : إن تنظيم عملية التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الاختبارات أو الاختبارات المهنية والإشراف عليها في كافة مراحلها يدخل ضمن صلاحيات الإدارة المنظمة لهذه العملية . فمسؤولية المؤسسة أو الإدارة العمومية تقع على جميع مراحل تنظيم المسابقات بما فيها مرحلة فتح المسابقة ، دراسة الملفات ، إجراء المسابقات ، إعلان النتائج النهائية تقليل الطعون ودراستها والرد عليها.

كما أن إجراء الاختبارات الكتابية أو الشفوية يدخل ضمن صلاحيات المؤسسات العمومية للتقويم المؤهلة ، هذا التأهيل يخول لها صفة مركز الامتحان ويجعل مسؤوليتها كاملة على كل العمليات والإجراءات الخاصة بتنظيم هذه الاختبارات وسيرها في كافة تفاصيلها .

٢-٤ الإطار التنظيمي : يحكم المسابقة على أساس الاختبارات أو الاختبارات المهنية كل من:

❖ قرار وزاري يصدر عن القطاع المعنى ينشر في الجريدة الرسمية يحدد المواد التي يحتازها المرشحون في الاختبارات الكتابية ومعاملاتها ومدتها وكذا معايير الفصل بين المرشحين في حالة التساوي ، ينبغي الرجوع إليه في جميع الأحوال .

❖ قرار وزاري يحدد قائمة المؤسسات المؤهلة لإجراء الاختبارات الكتابية والشفوية عند الاقتضاء ، ينبغي الرجوع إليه في جميع الأحوال .

٣/٤ كيفية النجاح في المسابقة: يتم النجاح في المسابقة على أساس الاختبارات أو إعلان نتائجها النهائية من طرف لجنة مشكلة من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو مثل أحدهما رئيسا ، مسؤول المؤسسة مركز الامتحان عضوا ، مصححين (٠٢) للاختبارات عضوا . وذلك حسب درجة الاستحقاق من بين المرشحين المتحصلين على أكبر معدل عام في الاختبارات الكتابية و / أو الاختبارات الكتابية والشفوية حسب الحالة .

حيث أن عملية الرقابة المنوطة بمفتشية الوظيفة العمومية عرفت تحولاً جذرياً منذ سنة ٢٠١٢ ، أين أصبحت الرقابة المنوطة بها ، رقابة بعدية .

ثالثاً: ما هي أهم المبادئ التي تخضع لها عملية التوظيف الخارجية؟

يحكم مسألة تنظيم مسابقات التوظيف الخارجية مجموعة من المبادئ يمكن أن نوجزها في الآتي:

- ١- مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية.
- ٢- ضرورة توفر المرشح على مجموعة من الشروط القانونية التي يحددها التنظيم المعمول به .
- ٣- توقف الالتحاق بالوظيفة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين أو أي شرط آخر يحدده التنظيم المعمول به .
- ٤- الالتحاق بالوظيفة يكون عن طريق اجتياز مسابقات يحددها التنظيم المعمول به .

ثالثاً: مسؤولية تنظيم المسابقات على أساس الشهادات؟

١/٣ مسؤولية تنظيم المسابقات على أساس الشهادات : إن تنظيم عملية التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الشهادات والإشراف عليها في كافة مراحلها يدخل ضمن صلاحيات الإدارة المنظمة لهذه العملية . فمسؤولية المؤسسة أو الإدارة العمومية تقع على جميع مراحل تنظيم المسابقات بما فيها مرحلة فتح المسابقة ، دراسة الملفات ، إجراء المسابقات (إجراء المقابلة ، تنقيط الملفات ودراستها ...)، إعلان النتائج النهائية ، تقليل الطعون ودراستها والرد عليها .

٢/٣ الإطار التنظيمي : يحكم المسابقة على أساس الشهادة قرار وزاري يصدر عن القطاع المعنى ينشر في الجريدة الرسمية يحدد معايير الانتقاء وكيفيات تنقيطها ومعايير الفصل بين المرشحين في حالة التساوي ، ينبغي الرجوع إليه في جميع الأحوال .

٣/٣ كيفية النجاح في المسابقة: يتم النجاح في المسابقة على أساس الشهادات أو إعلان نتائجها النهائية من طرف لجنة مشكلة من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو مثل أحدهما رئيسا ، ممثل من منتخب عن اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية عضوا ، عضو من لجنة الانتقاء عضوا . وذلك حسب درجة الاستحقاق من بين المرشحين المتحصلين على أكبر

كثيراً ما يتساءل المترشحون المشاركون في مختلف مسابقات التوظيف الخارجية المنظمة من طرف المؤسسات والإدارات العمومية عن الدور الرقابي المنوط بمفتشيات الوظيفة العمومية في مجال رقابة تنظيم مثل هذه المسابقات ؟ حيث انه ومن خلال ما تمت ملاحظته في الواقع العملي فإن مصالحنا تتلقى العديد من الطعون والشكوى في نتائج مختلف مسابقات التوظيف الخارجية دون أن يعلم أصحابها بالجهة المسؤولة عن تنظيم مثل هذه المسابقات هذا من جهة ، والدور الرقابي المنوط بمفتشيات الوظيفة العمومية لهذا من جهة أخرى .

وعليه ، ونظراً لأهمية هذا الموضوع وإرساء لثقافة قانونية لدى كل من مسيري الموارد البشرية والمترشحين . تم إصدار هذه المطوية التي من شأنها توضيح مجموعة من النقاط لاسيما المتعلقة منها بـ: المرجعية القانونية التي تحكم عملية تنظيم مسابقات التوظيف الخارجية ، المرجعية القانونية التي تحكم عملية الرقابة المنوطة بمفتشية الوظيفة العمومية ، أهم المبادئ التي تخضع لها عملية التوظيف الخارجية ، مسؤولية تنظيم المسابقات على أساس الشهادات ، مسؤولية تنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والاختبارات المهنية ، الدور الرقابي لمفتشية الوظيفة العمومية في مجال تنظيم المسابقات الخارجية وأخيراً متفرقات .

أولاً: ما هي المرجعية القانونية التي تحكم عملية تنظيم مسابقات التوظيف الخارجية؟

يحكم عملية تنظيم مسابقات التوظيف الخارجية كل من أحكام المواد ٨٠ ، ٨١ و ٨٢ من الأمر ٠٦ - ٠٣ المؤرخ في ١٥ جويلية ٢٠٠٦ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وكذا أحكام المرسوم التنفيذي رقم ١٢ - ١٩٤ المؤرخ في ٢٥ ابريل ٢٠١٢ الذي يحدد كيفية تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية واجرائها وجرائمها وجميع النصوص التنظيمية المتعددة لتطبيقه لاسيما أحكام التعليمية رقم ٠١ المؤرخة في ٢٠ فيفري ٢٠١٣ الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية .

ثانياً: ما هي المرجعية القانونية التي تحكم عملية الرقابة المنوطة بمفتشية الوظيفة العمومية؟

ينظم عملية الرقابة البعدية المنوطة بمفتشية الوظيفة العمومية أحكام الفصل السادس من المرسوم التنفيذي رقم ١٢ - ١٩٤ المؤرخ في ٢٥ ابريل ٢٠١٢ سالف الذكر ، لاسيما أحكام المواد ٣٢ و ٣٣ منه .