

الجمهورية الجزائرية الديمocratique الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإلداري
مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان



مشاركة الموظفين في مسابقات التوظيف الخارجية

توزيع لفائدة مسيري الموارد البشرية والموظفين العموميين



من إعداد : رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

جوان 2018

سادسا : ما هي الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة استقالة موظفين ناجحين في مسابقات توظيف تم التحفظ حول نجاحهم من طرف مصالح الوظيفة العمومية في إطار الرقابة البعدية ؟

انه وبعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 12 – 194 المؤرخ في 25 ابريل 2012 (الجريدة الرسمية عدد 26 لسنة 2012 صفحة 10) الذي يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها وكذا التعليمية رقم 01 المؤرخة في 20 فبراير 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 – 194 المشار إليه أعلاه. أصبحت رقابة المسابقات تتم بصفة بعدية من طرف مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية الأمر الذي قد يتربّع عنه في بعض الأحيان تحفظات بخصوص مشاركة المترشحين في مسابقات التوظيف والتي قد ترقى إلى طلب إلغاء نتائج المسابقات أو عدم اعتماد نجاح بعض المترشحين.

حيث أن استقالة الموظفين الذين شاركوا في مسابقات التوظيف الخارجي مردهن بمدى نجاحهم النهائي في تلك المسابقات ، غير انه وفي حالة ما إذا تم التحفظ على ملفات المترشحين المعينين وتم إلغاء نتائج تلك المسابقات لأي سبب من الأسباب فإنه عملا بمبدأ عدم تحميل الموظف مسؤولية أخطاء الإدارة فإنه يتبع في مثل هذه الحالات إلغاء قرار أو مقرر الاستقالة وإعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية على مستوى إدارته الأصلية ولو كان زائدا على العدد . بحيث يتم تسوية وضعيته الإدارية والمالية في إطار كل من ميزانية والمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للسنة المالية الحالية أو المواتية.

سابعا : ما هي الفئات المغفاة من إجراءات الترخيص بالمشاركة والالتزام الكتابي ؟

يعنى من إجراء الترخيص الكتابي والتعهد بالاستقالة الأعوان التعاقديين وذلك نظرا لطبيعة علاقة عملهم التعاقدية.

خامسا : ما هي حالات منع الموظفين من المشاركة في مسابقات التوظيف الخارجية ؟

إن المبدأ العام المقرر في هذه المجال انه يمكن للموظفين المشاركة في مسابقات التوظيف الخارجية بعد الترخيص لهم بذلك من طرف إدارتهم الأصلية.

غير انه هناك بعض الحالات التي لا يسمح بها بالمشاركة في مسابقات التوظيف الخارجية يمكن أن تعدد في الحالات الآتية:

1- عدم إمكانية مشاركة الموظفين في المسابقات الخارجية لنفس رتبة انتظامهم . مثل ذلك موظف يشغل رتبة متصرف لا يمكنه المشاركة في مسابقات التوظيف الخارجية المنظمة من طرف مختلف المؤسسات والإدارات العمومية المخصصة لالاتحاقي بنفس الرتبة أي متصرف . وهو ما أكدته المراسلة رقم 56201 المؤرخة في 21 ماي 2013 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

حيث انه ونظرا لكون الموظفين المعينين بالحالات المشار إليها أعلاه تقديم طلبات نقل أو تحويل فإنه لا يمكنهم المشاركة في مثل هذه المسابقات.

2- الموظفون والأعون العموميون الذين تعرضوا لعقوبة التسرّع بسبب المتابعة التأديبية طبقا لنص المادة 185 من الأمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3- الموظفون العموميون الذين تعرضوا لإجراء العزل بسبب التخلّي عن المنصب وذلك طبقا لأحكام المادة 185 المشار إليها أعلاه.

هذا ويمكن للموظفين الذين استقالوا من مناصب عملهم المشاركة في مسابقات التوظيف الخارجية دون اشتراط أي مدة قانونية.

يدرج الطلب بالترخيص المقدم من طرف الموظف مرفقاً بالتعهد بالاستقالة في ملفه الإداري المتواجد على مستوى إدارته الأصلية.

يرفض كل ملف ترشح في مسابقات التوظيف غير مطابق للشروط المشار إليها أعلاه لاسيما من حيث إمضاء الترخيص من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين دون سواها وذلك عند دراسة الملف من طرف اللجنة التقنية المكلفة بدراسة الملفات.

حيث انه وفي حالة اجتياز الموظف المعنى للمسابقة التي شارك فيها بنجاح تصبح استقالة الموظف من رتبته الأصلية فعلية بمجرد إعلان النتائج النهائية من طرف اللجنة المختصة بذلك. حيث أن هذه الاستقالة لا ترتب أثارها القانونية إلا بعد إمضاء قرار الاستقالة.

رابعاً : ما هي الضمانات التي يستفيد منها الموظف في حالة إتباعه للإجراءات الخاصة بالمشاركة في مسابقات التوظيف الخارجي ؟

سبق وان عرفنا أن الموظف يتواجد في علاقة تنظيمية لاتحية تجاه المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يتواجد بها وهي الوضعية التي يترتب عليها صدور قرار إداري يخص كل وضعية يمكن أن يتواجد بها.

وعليه وانطلاقاً من هذه الوضعية فإنه لا يمكن للموظف المشاركة في مسابقات خارجية قد ترتب عنها استقالته من رتبته الأصلية دون موافقة إدارته الأصلية . حيث أن الترخيص بالمشاركة يعتبر أحد الضمانات القانونية التي يتمتع بها الموظف العام الذي يريد المشاركة في مسابقات التوظيف الخارجية.

بناء على ذلك ، فإن الموظف الذي يشارك في مسابقات التوظيف الخارجية دون حصوله على الترخيص الإداري يعتبر قد ارتكب خطأ مهنياً قد يترتب عليه تسليط عقوبة تأديبية تتناسب وطبيعة الخطأ المرتكب من طرفه.

لذلك فإنه وانطلاقاً من المبادئ العامة للوظيفة العمومية فإنه يمكن مشاركة الموظفين في مسابقات التوظيف الخارجي التي تبادر بها إدارتهم الأصلية أو المؤسسات والإدارات العمومية الأخرى وفقاً للشروط التي يقرها التنظيم المعمول به في هذا المجال.

مهما يكن الأمر، فإن مشاركة الموظفين في مسابقات التوظيف الخارجية تبقى ممكنة بعد منح الترخيص الكافي الذي يسمح لهم بالمشاركة الذي بدوره يخضع للسلطة التقديرية للسلطة التي لها صلاحية التعيين.

ثانياً : ما هي الإجراءات القانونية التي ينبغي إتباعها في حالة مشاركة الموظفين في مسابقات التوظيف الخارجي ؟

حدد المنشور رقم 03 المؤرخ في 14 جانفي 2001 الإجراءات والشكليات التي ينبغي إتباعها في حالة رغبة الموظفين في المشاركة في مسابقات التوظيف الخارجي ، حيث نص على انه لا يمكن لأي موظف المشاركة في مسابقات التوظيف الخارجي التي يترتب عنها في حالة نجاحه تغيير السلك أو رتبة الانتفاء إلا إذا توفر الشروط التالية:

❖ انه يجب على الموظف المعنى تقديم طلب المشاركة في المسابقة إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين دون غيرها والتي تبت في الطلب خطياً بالموافقة أو بالرفض . كما تجدر الإشارة إلى انه لا يمكن للموظفين المكلفين بالإذابة أو غير المعينين قانوناً البت في مثل هذه الطلبات.

❖ انه يجب على الموظف أن يرفق طلبه بالالتزام الصريح بالاستقالة من رتبته الأصلية في حالة اجتيازه المسابقة بنجاح.

ثالثاً : ما هي الإجراءات اللاحقة على تقديم طلب المشاركة ؟

يقدم الموظف الوثائق المشار إليها أعلاه في حالة الترخيص له بالمشاركة في ملف المسابقة التي يريد المشاركة فيها وفي حالة رفض طلبه لا يمكنه بأي حال من الأحوال المشاركة في المسابقة المعنية.

كثيراً ما يتساءل الموظفون والأعوان العموميون عن الإجراءات القانونية التي ينبغي إتباعها في حالة رغبتهن في المشاركة في مسابقات التوظيف الخارجية التي يصبون من خلالها إلى تحسين مستواهم المهني وفقاً للمستويات التاهيلية التي يحوزونها.

حيث أن هناك العديد من الموظفين والأعوان العموميين يشاركون في مسابقات توظيف خارجية سواء على مستوى إدارتهم الأصلية أو على مستوى مؤسسات وإدارات عمومية أخرى دون إتباع الإجراءات القانونية المحددة في التنظيم المعمول به في هذا المجال لاسيما من حيث تقديم الترخيص الكافي الذي يسمح لهم بالمشاركة.

من أجل الإجابة على هذه الجزئية وبغية رفع اللبس والغموض عن هذا الموضوع وارسال ثقافة قانونية لدى كل من مسيري الموارد البشرية والموظفون العموميون ، سوف نضع بين أيديكم هذه المطوية التي من شأنها توضيح مجموعة من النقاط التي قد يقع فيها اللبس لاسيما منها المتعلقة بالمرجعية القانونية لمشاركة الموظفين في مسابقات التوظيف الخارجي ، الإجراءات القانونية التي ينبغي إتباعها في مثل هذه الحالات ، الضمانات المقدمة للموظف في مثل هذه الحالات منع الموظف من المشاركة في مسابقات التوظيف الخارجي وأخيراً ماهي الفئات المضيفة من هذا الإجراء.

أولاً : ما هي المرجعية القانونية لمشاركة الموظفين في مسابقات التوظيف الخارجي ؟

من المتعارف عليه فقهاً وقانوناً أن الموظف العام يتواجد في وضعية قانونية تنظيمية ولاتحية تجاه الإدارة الأمر الذي يترتب عنه أن كل وضعية يمكن أن يتواجد فيها ينبغي أن تكون مصحوبة بصدور قرار إداري هذا من جهة ، وأنه تكريساً لمبدأ المساواة الذي يتواجد فيه طائفه الموظفين العموميين هذا من جهة أخرى ، فإن الموظف العام لا يمكن أن يتواجد في رتبتين مختلفتين رتبته الأصلية لدى إدارته المستخدمة وأخرى لدى الإدارة المنظمة للمسابقة.