

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
الوزير الأول
المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري
مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان



المناصب العليا في قطاع الوظيفة العمومية

توزيع لفائدة مسيري الموارد البشرية والموظفين العموميين



من إعداد : رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان

نوفمبر 2018

8/5- تاريخ سريان قرارات التعيين في المناصب العليا:

القاعدة العامة التي تخص تاريخ سريان التعيينات في المناصب العليا هي ابتداء من تاريخ التوقيع على قرار التعيين في ذات المناصب العليا. يستثنى من هذه القاعدة التعيين في المناصب العليا بعد الافتاداب التي تسرى ابتداء من تاريخ التنصيب . في حين أن إنهاء المهام يكون ابتداء من تاريخ التوقيع باستثناء بعض الحالات منها : الإحال على التقاعد الإحال على الاستيداع.

8/6- المناصب العليا التي يتم التعيين فيها بمرسوم رئاسي:

وهي المناصب العليا التي يطلق عليها المناصب العليا الشبيهة يتم التعيين فيها بموجب مرسوم رئاسي نظراً لخصوصيتها وأهميتها لا يستفيد شاغلوها من الحقوق والامتيازات المقررة لشاغلي الوظائف العليا للدولة. بل تسرى عليهما أحكام المناصب العليا مع إضفاء عليها بعض الخصوصية.

8/7- الجمع بين المناصب العليا أو مناصب شغل أخرى:

انه واعتباراً لطبيعة المهام المنوطة بكل منصب عالي أو رتبة من رتب الوظيفة العمومية أو مناصب الشغل المتخصصة فإنه وطبقاً لأحكام المادة 128 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 لا يمكن الجمع بين منصب عالي و مختلف المناصب العليا الأخرى أو الرتب أو مناصب الشغل المتخصصة.

8/8- الجمع بين المناصب العليا والتتمثل النقابي:

انه لا مانع من تعيين ممثل نقابي في منصب عالي شريطة استيفائه الشروط المطلوبة قانوناً للتعيين في ذات المنصب العالي وعدم تواجده في وضعية انتداب لممارسة عهدة نقابة دائمة طبقاً للمراسلة رقم 5963 المؤرخ في 11 ماي 2017 الصادرة عن مع وع 11.

8/9- إنهاء مهام شاغل المنصب العالي أثناء العطلة السنوية:

أن التعيين وإنهاء المهام في المناصب العليا من اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين وليس هناك ما ينص صراحة على عدم إمكانية ذلك أثناء العطلة السنوية. غير أن مبادئ التسيير العقلاني تقضي عدم اتخاذ مثل هذه القرارات إلا إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك وهذا استثناء بأحكام المادة 200 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المشار إليه آنفاً التي تمنع إنهاء علاقته العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية. وهو ما أكدته المراسلة رقم 8262 المؤرخة في 15 نوفمبر 2016 الصادرة عن مع وع 11.

في حين أن المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي يتم تحديدها بموجب القانون الأساسي الخاص بينما يحدد عددها فقط بموجب مداولة المجلس الشعبي البلدي.

8/2- مدى إمكانية الجمع بين المنصب العالي والتعيين الخاص بالتفويض بالبلديات:

انه طبقاً لمحضر الاجتماع المنعقدين بتاريخ 10 فيفري و 02 مارس 2015 يمكن الجمع بين منصب مفوض الحالة المدنية والمناصب العليا للتاطير (أمين عام ، رئيس مصلحة مكلف بالحالة المدنية) فقط.

8/3- التعيين في المناصب العليا بالنيابة:

لم ينص الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المشار إليه آنفاً على إمكانية إجراء التعيين بالنيابة في المناصب العليا.

8/4- وضعية الموظف شاغل المنصب العالي والمتابع حزائياً:

انه وطبقاً لأحكام المراسلة رقم 5253 المؤرخة في 03 ماي 2017 الصادرة عن مع وع 11 فإن إبقاء أو عدم إبقاء الموظف الذي يشغل منصباً عالياً قيد الخدمة وهو متبع جزاً يتوقف على طبيعة وحجمه الأفعال المتبع من أجلها ، فإذا كانت تلك الأفعال تشكل خطأً مهنياً جسماً له علاقة بوظيفته وارتكبه أثناء ممارسته لها أو تؤثر على وظيفته ، فإنه يتبع على الإداره حينئذ إنهاء مهماته في المنصب العالي وتوقفه تحفظياً فوراً في رتبته الأصلية ولا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب عن المتبعات الجزائية نهائياً طبقاً لأحكام المادة 174 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المشار إليه أعلاه.

أما إذا كانت الأفعال التي توبع من أجلها ليست ذات علاقة بالوظيفة فيعود للإداره تقدير ما إذا كان بالإمكان إبقاءه في المنصب العالي أو إنهاء مهماته حسب ما تقتضيه ضرورات المصلحة.

أما بخصوص الموظف الذي تعرض لمتيبة جزائية وهو لا يشغل منصب عالي وتحصل على البراءة بقرار جزائي نهائي أو محل طعن أمام المحكمة العليا ، فإنه ونظراً لتبرئته من الأفعال المنسوبة إليه فإنه لا مانع قانوني من تعيينه في منصب عالي بعد إعادة إدماجه بموافقة اللجنة المتساوية الأعضاء وتوفره على الشروط القانونيةريثما يتم الفصل النهائي في قضيته ، كل ذلك شريطة أن لا تتنافي الأفعال المتبع من أجلها مع مبادئ شغل المناصب العليا التي تقتضي أن تكون نزاهة شاغليها غير مشكوك فيها.

سادساً : التعين في المناصب العليا من غير موظفي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية ؟

يتم التعين في المناصب العليا كأصل عام من بين الموظفين المنتدين إلى المؤسسة أو الإدارة العمومية . غير أنه قد يتم التعين كذلك في المناصب العليا من بين الموظفين غير المنتدين للمؤسسة أو الإدارة العمومية وذلك عن طريق الانتداب لشغل منصب عالي .

بحيث يتم انتداب الموظف لشغل المنصب العالى أولاً ليتم التكفل به في الرتبة الأصلية بصفة أولية والتعيين في المنصب العالى بصفة لاحقة .

سابعاً : راتب شاغلي المناصب العليا ؟

لا تعتبر المناصب العليا مناصب مالية بل هي زيادة استدلالية وفقاً للنظام الجديد للمرتبات يتم من خلالها من زيادة استدلالية لشاغلي المناصب العليا بنوعيها التابعة للمصالح المركزية وغير المركزية واللامركزية في إطار شبكة تتشكل من أربعة عشر (14) مستوى من الزيادات مع حد ادنى قدره 25 نقطة وحد أقصى قدره 705 نقطة . في حين يستفيد شاغلوا المناصب العليا التابعة للمؤسسات العمومية من زيادات استدلالية حسب تصنيف المؤسسة التي ينتمون إليها والمستوى السلمي المتفق لها .

حيث انه وطبقاً لأحكام المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفية من الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية ، يستفيد شاغل المنصب العالى من زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط برتبته ، يشتمل الراتب على العناصر التالية :

- ❖ الراتب المطابق لرتبة الانتداب (الرتبة الأصلية) .
- ❖ العلاوات والتعويضات المرتبطة بالرتبة الأصلية، باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل وتعويض التبعية الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة .
- ❖ الزيادة الاستدلالية .

ثامناً: متفرقات .

سوف نحاول من خلال هذه النقطة تناول مجموعة من الجزئيات تفصيلاً في الآتي :

٨/ ١- إنشاء المناصب العليا للادارة الاقليمية (البلديات) :

تنشأ المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي (مديرية ، مصلحة ، مكتب ، فرع) على مستوى البلديات بموجب مداولة المجلس الشعبي البلدي .

الذي يحدد قائمة المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية لوزارة التربية الوطنية وشروط الالتحاق بهذه المناصب وكذلك الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها .

رابعاً : ما هي أنواع المناصب العليا ؟

المناصب العليا في قطاع الوظيفة العمومية ببلادنا تنقسم إلى نوعين اثنين (02) ، نوضحها في الآتي :

٤/ ١- مناصب عليا ذات طابع هيكلي:

وهي المناصب العليا التي تنشأ بموجب التصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية . مثل ذلك المنصب العالى رئيس مصلحة ، رئيس مكتب ، رئيس قسم فرعى ... الخ .

٤/ ٢ مناصب عليا ذات طابع وظيفي:

وهي المناصب العليا التي تنشأ بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم مختلف أسلالك الموظفين العموميين . مثل ذلك المنصب العالى رئيس قطاع في الوظيفة العمومية ، إطار شبه طبى في قطاع الصحة العمومية ... الخ .

خامساً : ما هي شروط وكيفيات التعين في المناصب العليا ؟

يجب أن توفر مجموعة من الشروط والشكليات قصد التعين في المناصب العليا . يمكن أن نوجزها في الآتي :

1-أن يكون المعنى موظفاً باستثناء المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات وتأطير المشاريع يمكن شغಲها بصفة استثنائية من طرف إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف .

1-أن توفر في الموظف الشروط القانونية المطلوبة في الرتبة والاقدمية المنصوص عليها في النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية أو القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم أسلالك الموظفين العموميين .

2-توفر المنصب ضمن الهيكل التنظيمي بالنسبة للمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي .

3-صدر القرار الوزاري المشتركة الذي يعدد عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي . حيث انه لا يمكن بأى حال من الأحوال التعين في مثل هذه المناصب قبل صدور هذه القرارات الوزارية المشتركة .

4-الاقتراح من السلطة الإدارية المختصة . حيث أن التعين في هذه المناصب ليس حقاً للموظف بل يكون الاقتراح من السلطة الإدارية بصفة مباشرة بناء على تقييم الموظف أو بناء على طلب هذه الأخيرة وموافقة السلطة الإدارية المختصة على ذلك .

عادة ما يتساءل الموظفون والأعوان العموميون عن المناصب العليا المتواجدة في قطاع الوظيفة العمومية . فالكثير منهم لا يعلم الإجراءات القانونية والإدارية التي يتم من خلالها التعين في ذات المناصب العليا وما هي الشروط القانونية الواجب توافرها .

وعليه ونظراً لأهمية هذا الموضوع وإرساء ثقافة قانونية لدى كل من مسيري الموارد البشرية والموظفون العموميون ، عملت مصالحتنا على إصدار هذه المطوية التي من شأنها توضيح مجموعة من النقاط لاسيما المتعلقة منها : المرجعية القانونية التي تحكم المناصب العليا ، تعريف المناصب العليا ، إنشائها ، شروط التعين فيها ، الانتداب لشغل المناصب العليا ، راتب شاغلي المناصب العليا وأخيراً متفرقات .

أولاً : ما هي المرجعية القانونية والتنظيمية التي تحكم المناصب العليا ؟

ينظم المناصب العليا في قطاع الوظيفة العمومية أحكام الفصل الثالث من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لاسيما المواد 10 ، 11 ، 12 ، 13 و 14 منه وكذلك المراسيم التنفيذية (بالنسبة للمصالح غير المركزية) والقرارات الوزارية المشتركة (بالنسبة للمؤسسات العمومية) التي تحدد التنظيم الهيكلي وشروط التعين والالتحاق بالمناصب العليا الخاصة بها .

ثانياً : ما المقصود بالمناصب العليا ؟

عرفت المادة 10 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المشار إليه أعلاه المناصب العليا بأنها " مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي تسمح بضمان التكفل بتلطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية .

ثالثاً : كيفية إنشاء المناصب العليا ؟

تنشأ المناصب العليا طبقاً لنص المادة 11 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المشار إليه أعلاه وفقاً لإحدى الطرق الآتية :

1-القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم أسلالك الموظفين العموميين . مثل ذلك المناصب العليا المنشأة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08 - 04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتدين للأسلام المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ، المعدل والمنتظم .

2-النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية . مثل ذلك المناصب العليا المنشأة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13 - 159 المؤرخ في 15 افريل 2013