

- و بناء على.....(تحديد السبب أو الأسباب الممكنة)،

- وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : يفسخ عقد عمل(بيان الاسم واللقب)، ابتداء من.....

المادة 2 : يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ.....في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية
الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للوظيفة العمومية
رقم 20 ك خ/م ع و ع/2009

الجزائر في 26 جويلية 2009

السيدة والسادة رؤساء مفتشيات
الوظيفة العمومية

المنشور رقم 20 المؤرخ في 26 جويلية 2009 المتعلق بالمصادقة على
المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات و الإدارات العمومية
بعنوان سنة 2009

في إطار الدراسة و المصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد
البشرية لمختلف المؤسسات و الإدارات العمومية بعنوان سنة 2009، يشرفني
أن أطلب منكم التقيد بالتدابير التالية:

1- إدماج الموظفين في إطار القوانين الأساسية الخاصة الجديدة:

فيما يخص إدماج الموظفين الذين صدرت القوانين الأساسية الخاصة بهم
بعنوان السنة الماضية، فإنه يتعين على الإدارات المعنية بهذه النصوص
استكمال عمليات الإدماج قبل المصادقة على المخططات السنوية لتسيير
الموارد البشرية.

أما بالنسبة للموظفين الذين صدرت قوانينهم الأساسية خلال السنة المالية
الجارية، فإن عمليات الإدماج تتم بقرارات جماعية قبل المصادقة على المخطط
السنوي لتسيير الموارد البشرية للسنة الجارية.

2- الإحالة على التقاعد :

ضرورة إحالة جميع الموظفين والأعوان العموميين الذين بلغوا سن
الإحالة على التقاعد أي ستين سنة كاملة، على التقاعد الفعلي قبل المصادقة على
المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية. ينبغي على الإدارة في حالة تعذر

تقديم قرار الإحالة على التقاعد أن تقدم وثائق تبين إرسال الملفات كاملة للصندوق الوطني للتقاعد قصد التصفية.

أما فيما يخص الموظفين والأعوان المتعاقدين الذين سيبلغون سن الإحالة على التقاعد بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية ، ينبغي على الإدارة تقديم التزام كتابي لإحالتهم على التقاعد في الأجل اللازمة، يدون في محضر المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

3- توثيق الشهادات و المؤهلات:

يتم توثيق الشهادات والمؤهلات خلال السنة التي تتم خلالها عمليات التوظيف. وعلى أية حال ،يمكن تمديد هذه العملية خلال السنة التي تلي عمليات التوظيف.

4- مدونة المناصب المالية:

ينبغي في حالة وجود خطأ في مدونة المناصب المالية ، إما في تسمية الرتبة أو منصب الشغل الخاص بالأعوان المتعاقدين وإما في عدد المناصب المالية، التقيد بالإجراءات التالية :

في الحالة الأولى، أي وجود خطأ في تسمية الرتبة أو منصب الشغل، يمكن المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية في حالة ما إذا كانت المناصب المالية المعنية مشغولة فعليا مع الالتزام باستدراك الخطأ خلال السنة المالية المعتمدة.

من جهة أخرى وفي حالة وجود خطأ في تسمية الرتبة أو المنصب الذي يخص المنصب المالي المقابل له للتوظيف أو الترقية، في هذه الحالة، فإنه لا يمكن استعمال المنصب المالي إلا بعد استدراك الخطأ على مستوى مدونة المناصب المالية.

و في الحالة الثانية أي وجود خطأ في عدد المناصب المالية، فلا يمكن المصادقة على مخطط تسيير الموارد البشرية إذا كان عدد المناصب المالية أقل من المناصب الحقيقية (المشغولة). في هذه الحالة ينبغي على الإدارة المعنية الشروع في تصحيح مدونة المناصب المالية .

و في الأخير ، و في حالة عدم الفصل في مدونة المناصب المالية بين المناصب المالية الخاصة بالموظفين المنتمين لرتب العمال المهنيين ، سائقوا السيارات و الحجاب مع المناصب المالية المخصصة للأعوان المتعاقدين الشاغلين لنشاطات الحفظ و الصيانة و الخدمات ؛ ينبغي هنا بالتنسيق مع الإدارة الشروع في توزيع المناصب المالية حسب الوضعيات الحقيقية ، أي تخصيص المناصب المالية المشغولة فعلا من قبل الموظفين المعينون بصفة قانونية و تلك الخاصة بعملية التعاقد . كما ينبغي القيام بتصحيح مدونة المناصب المالية خلال السنة المالية المعتمدة.

5- ترسيم الموظفين :

بخصوص الوضعية الإدارية للأعوان العموميين غير المرسمين من قبل إدارتهم بعد انقضاء فترة التجربة بسبب إجراءات تنظيمية خاصة (لجنة التفتيش البيداغوجية للترسيم ، امتحان الترسيم ...)، في هذه الحالة يتعين على الإدارة المعنية تقديم تعهد كتابي يدون في محضر المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، بتسوية وضعية المعنيين في اقرب الأجال، وعلى أية حال يجب أن تتم العملية قبل اختتام السنة المالية.

6- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء :

عندما تنتهي عهدة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء قبل المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية و لم يتم بعد تجديدها ، ينبغي على الإدارة المعنية مراسلة مصالح مفتشية الوظيفة العمومية من أجل تمديد عهدة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لفترة لا ينبغي أن تتجاوز 31 ديسمبر من السنة المعتمدة . يمكن المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية في هذه الظروف.

7- لجنة الطعن على مستوى الولاية:

عندما تنتهي عهدة لجنة الطعن على مستوى الولاية قبل المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات و الإدارات العمومية للولاية، ينبغي اتخاذ الإجراءات التالية :

- يمكن المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بتحفظ حول ضرورة تجديد لجنة الطعن خلال السنة المالية؛

إلا أنه ينبغي على مصالح مديرية الإدارة المحلية عند دراسة المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للولاية، تقديم طلب تمديد عهدة لجنة الطعن لفترة لا تتعدى 31 ديسمبر من السنة المعتمدة.

كما ينبغي التأكيد على ضرورة تجديد اللجان المتساوية الأعضاء و لجنة الطعن خلال السنة المالية المعتمدة ، بحيث لا يمكنها الاجتماع بصفة قانونية بعد تاريخ 31 ديسمبر من السنة المعتمدة، وعليه فإن القرارات التي ستتخذها تعد ملغاة .

8- اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين:

بخصوص اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين ينبغي تطبيق ما يلي :

في حالة عدم توفر الإدارة على التعداد الكافي للأعوان المتعاقدين من أجل إنشاء اللجنة المتساوية الأعضاء التأديبية، ينبغي اتخاذ أحد الإجراءات التالية :

- تشكيل، بصفة استثنائية اللجنة من عضوين يمثلون الأعوان المتعاقدين و عضوين يمثلون الإدارة؛

- استبدال بصفة انتقالية اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين بلجنة المديرية الولائية الوصية أو التابعة للوزارة الوصية عند الاقتضاء .

في حالة عدم توفر الإدارة على التعداد الكافي للأعوان المتعاقدين من أجل تعيين الأعضاء المستخفين، يمكن للجنة أن تتشكل من الأعضاء الدائمين فحسب. كما ينبغي التوضيح، أنه بإمكان الإدارة تعيين ممثلي الإدارة في هذه اللجان من بين الموظفين.

في هذه الظروف، يمكن المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للإدارة المعنية.

9- قرارات انتداب شاغلي المناصب العليا أو الوظائف العليا للدولة:

بالنسبة للموظفين المعيّنين في الوظائف العليا للدولة أو المناصب العليا، الذين لم يتم تبليغ قرارات انتدابهم لمصالح الوظيفة العمومية طبقاً للمنشورين رقم 26 المؤرخ في 26 نوفمبر 2006 و رقم 02 المؤرخ في 25 فيفري 2006 المتعلقين بتسيير الإطارات في رتبهم الأصلية، الشاغلين تبعاً لمناصب عليا في المؤسسات أو الإدارات العمومية و وظائف عليا في الدولة، يمكن المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للإدارة المعنية بعد تقديم تعهد كتابي بتسوية وضعيتهم الإدارية خلال السنة المعتمدة .

10- غياب القرارات الوزارية المشتركة المحددة لتعدادات مناصب الشغل و تصنيفها و مدة العقد :

في حالة عدم المصادقة بعد على القرار الوزاري المشترك المحدد لتعداد مناصب الشغل و تصنيفها و مدة العقد لمناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ والصيانة و الخدمات طبقاً للمادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين ، يمكن للإدارة المعنية بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية الشروع في توظيف الأعوان المتعاقدين لمدة سنة قابلة للتجديد و هذا في انتظار نشر القرار الوزاري .

لابد من التوضيح هنا أن إجراءات توظيف الأعوان المتعاقدين تتم وفقاً للقرار المؤرخ في 07 أفريل 2007 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري و كيفيات تنظيم و توظيف الأعوان المتعاقدين و كذا الإجراءات الإعلان .

11- التعيين في المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي أو الوظيفي:

فيما يخص المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي أي المناصب المطابقة للتنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية ، طبقاً للتنظيم القانوني المتعلق بها، فإن التعيين في المناصب العليا يمكن أن يتم و لو قبل المصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية شريطة استيفاء شاغلها للشروط المطلوبة وفقاً للتنظيم الساري المفعول.

أما بخصوص المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي أي المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة الجديدة، فلا يمكن التعيين فيها إلا بعد المصادقة على القرار الوزاري المشترك المحدد لعدد المناصب العليا المنصوص عليه في القانون الأساسي الخاص .

12- توزيع المناصب المالية حسب الأنماط القانونية:

من أجل ضمان استعمال أمثل للمناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المالية ، ينبغي التقيد بالتدابير الآتية :

في حالة التأكد من عدم وجود موظفين يستوفون الشروط القانونية للترقية عن طريق الامتحان المهني أو التسجيل على قوائم التأهيل، فإنه لا يتم توزيع المناصب المالية حسب الأنماط القانونية للتوظيف و الترقية. بإمكان الإدارة المعنية تخصيص هذه المناصب لمسابقات التوظيف .

ففي هذه الحالة، ينبغي على مصالح الوظيفة العمومية بعد إجراء عمليات المراقبة الضرورية من أجل الحفاظ على حقوق الموظف في الترقية، المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية حسب توزيع المناصب المالية المقترح من قبل الإدارة المعنية.

13- التكفل بمنتوج التكوين المتخصص:

إن التكفل بمنتوج التكوين المتخصص المنصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة غير معلق بالمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، و عليه فيتعين على الإدارة المعنية إعداد قرارات تعيين المترشحين المقبولين بالرجوع إلى محاضر لجان نهاية التكوين الممضية من قبل مصالح الوظيفة العمومية.

14- التكفل بمنتوج التكوين التكميلي بعد الترقية:

عندما ينجر عن ترقية موظف إلى رتبة أعلى تطبيقاً لأحكام المادة 109 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إجراء تكوين تكميلي، عقب نجاحه في امتحان مهني أو عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، فينبغي تعيينه في

رتبة الترقية حتى في حالة انتهاء دورة التكوين قبل المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية .

كما ينبغي التوضيح أنه في حالة عدم رصد هذه المناصب المالية في المدونة المالية، فينبغي المصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية و تنصيب الموظفين و لو كان ذلك زائد عن العدد.

15- المسابقات والامتحانات المهنية:

يتعين على المؤسسات و الإدارات العمومية التي لم تنظم مسابقات التوظيف بعنوان السنة الماضية، تقديم تقرير مبرر يبين الأسباب التي حالت دون تجسيد هذه العمليات.

وعلى أية حال، ينبغي تنصيب المترشحين المقبولين في المسابقات، الامتحانات و الفحوص المهنية قبل المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

16- التأشير على القوائم الاسمية:

توقف التأشير على القوائم الاسمية إلى تاريخ 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية. غير انه ينبغي أن تشمل المترشحون المقبولين في المسابقات، الامتحانات و الفحوص المهنية إلى غاية 31 مارس 2009، التي تم تمديد آجال استكمالها بموجب إرسالي رقم 1337 المؤرخ في 16 نوفمبر 2008 المتعلق باستكمال عمليات الامتحانات و المسابقات بعنوان 2008.

17- المؤسسات العمومية حديثة النشأة:

ينبغي التحلي بمرونة كبيرة في التعامل مع المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات العمومية حديثة النشأة. ففي هذا الإطار، ينبغي على رئيس مفتشية الوظيفة العمومية مساعدة هذه المؤسسات في المصادقة على مخططاتها السنوية لتسيير الموارد البشرية من خلال الإجراءات التالية:

- في حالة غياب قرار تعيين مسؤول المؤسسة بصفة نظامية، فينبغي إخضاع المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية و كذا مختلف القرارات المتعلقة بتسيير المستخدمين للمدير الولائي الذي تتبعه المؤسسة؛

- بصفة استثنائية، عدم التقيد بالنسب القانونية لأنماط التوظيف والسماح باستعمال المناصب المالية حسب احتياجات مسؤول المؤسسة.

- في غياب التعداد الكافي لإنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين، فيتم استبدالها بصفة انتقالية و حسب الحالة باللجان الاستشارية ولجنة الطعن للمديرية الولائية أو الوزارة الوصية.

و في الأخير، ينبغي التذكير أن المصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية تبقى مرهونة بالتصفيه المسبقة للوضعيات الإدارية المخالفة للأحكام التنظيمية التي وقفت عليها مصالح الوظيفة العمومية في إطار إجراءات الرقابة اللاحقة.

بالنظر إلى ما سبق ذكره، أطلب منكم السهر على التطبيق الصارم لأحكام هذا المنشور و إخطاري، عند الاقتضاء، بكل الوضعيات التي ترون من المناسب موافاتي بها بهذا الموضوع.

عن الأمين العام للحكومة و بتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية
ج. خرشي