

أختتم الإجتماع على الساعة من نفس اليوم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية
الأمانة العامة للحكومة
المديرية العامة للوظيفة العمومية
رقم 18/ك خ/م ع و ع/2009

الجزائر في 18 جويلية 2009

السيدة و السادة رؤساء مفتشيات

الوظيفة العمومية

الموضوع: كفايات الإعداد و المصادقة على المخططات غير الممركزة للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات للموظفين و الأعوان العموميين.

المرجع: - المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996، المتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم، المعدل و المتمم.

- التعلية رقم 3 المؤرخة في 31 مارس 2009 المتعلقة بالمناصب المالية المخصصة في المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للترقية في إطار التكوين المسبق.

- المنشور رقم 263/ك خ/ م ع و ع/ المؤرخ في 9 أوت 1999 المتعلق بالزيادات الممنوحة في إطار تنظيم دورات التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات.

المرفقات : نموذج للمخطط غير الممركز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات للموظفين و الأعوان العموميين.

يعتبر الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرحلة هامة في المسار الشامل لعصرنة الإدارة العمومية و تميمين مواردها البشرية. و قصد تحقيق أهدافه، كرس القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التدابير التي من شأنها تشجيع تحسين الكفاءات و المؤهلات، طبقا لمتطلبات إدارة عصرية و ناجحة.

و بموجب المادة 38 من القانون الأساسي العام، يعتبر التكوين حقا معترف به للموظف خلال مساره المهني، على غرار أيضا تحسين المستوى و تجديد المعلومات، بهدف تكييف الموارد البشرية مع تطور مهام الإدارة.

بالفعل، يعتبر التكوين الأداة المفضلة لتحسين فعالية عمل الإدارة في إطار الحكم الراشد.

تكون عمليات التكوين متنوعة و يمكن أن تأخذ أشكالا متعددة. غير أن أهمها تتمثل فيما يأتي :

- التكوين المتخصص، كما هو مكرس في القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم مختلف أسلاك الموظفين؛
- التكوين خلال فترة التربص، بعد التوظيف، و الموجه للتحضير لشغل وظيفة؛
- التكوين التكميلي قبل الترقية إلى رتبة أعلى.

يبقى و أنه بإمكان المؤسسات و الإدارات العمومية تنظيم أي دورة تحسين المستوى أو تجديد المعلومات التي تراها ضرورية.

بالفعل، يتعلق الأمر بوضع سياسة حقيقية لتكوين الموظفين و الأعوان العموميين، تتماشى و متطلبات التسيير، المتجدد للموارد البشرية.

إنّ تكريس المخططات القطاعية السنوية و المتعددة السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات يهدف أساسا إلى تحقيق هذه الغاية.

و من ثمة، و حرصا على توسيع هذه الأداة التوقعية لتسيير و تقييم التكوين للمؤسسات و الإدارات العمومية المحلية، تهدف هذه التعليمات إلى تكريس المخطط غير الممرکز السنوي للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات و تحديد مجال تطبيقه و محتواه و كذا كفاءات إعداده و المصادقة عليه.

1- مجال تطبيق المخطط غير الممرکز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات :

بداية، ينبغي التذكير بأن "المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات" ، يشمل كافة عمليات التكوين و كذا دورات تحسين المستوى و تجديد المعلومات المبادر بها من طرف مختلف الوزارات أو الإدارات ذات إختصاص وطني، و التي تتمتع بإستقلالية التسيير.

يكتسي هذا المخطط طابعا قطاعيا، بالنظر إلى كونه يضم كافة العمليات المتوقعة للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات، سواء تعلقت بالموظفين التابعين للإدارة المركزية أو المحلية.

و في هذا الإطار، يسعى المخطط غير الممرکز السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات إلى تدعيم إطار التكوين هذا على مستوى المصالح غير الممرکزة للدولة و إدارة البلدية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و المؤسسات العمومية ذات الطابع التكنولوجي و الثقافي و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي.

غير أن مخطط التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات الخاص بالمصالح غير الممرکزة ، للمديريات الولائية ، يمكن أن يضم مختلف العمليات المتعلقة بها على مستوى مختلف المؤسسات العمومية تحت الوصاية .

من الجانب الشكلي ، يتم تسجيل ذات العمليات لحساب كل مؤسسة معينة.

من جهة أخرى ، و عندما تكون هناك هيئة إدارية ذات طابع جهوي ، تتميز بسلطة التسيير طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، يمكن أن يكتسي المخطط غير الممرکز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات بعداً جهوياً ، و بالتالي جمع مختلف العمليات المبرمجة بعنوان مختلف الإدارات التابعة لمجال إختصاصها الإقليمي.

2- محتوى المخطط غير الممرکز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات :

يعتبر المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات و المخطط غير الممرکز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات متكاملان. و يهدف هذا التكامل إلى إعطاء إنسجام كلي لمسار التكوين على مستوى كافة الإدارة.

يكون المخطط غير الممرکز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات سنوياً و في محتواه ينبغي أن يتضمن المخطط مختلف العمليات المبرمجة بعنوان :

- التكوين المتخصص، باعتباره أي تكوين محدد صراحة بموجب القوانين الأساسية الخاصة قصد الإلتحاق برتبة في إطار التوظيف ؛

- التكوين أثناء التربص، باعتباره أي تكوين أولي محدد بموجب القوانين الأساسية قصد التحضير لشغل وظيفة، بعد التوظيف؛

- التكوين الأولي المنصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة بقصد التعيين في منصب عالي ؛

- التكوين التكميلي قبل الترقية إلى رتبة أعلى، باعتباره أي تكوين تكميلي محدد بموجب القوانين الأساسية الخاصة بقصد الترقية إلى رتبة أعلى؛

- التكوين بالخارج، باعتباره أي تكوين يندرج في إطار أحكام المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 309-03 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتضمن تنظيم التكوين و تحسين المستوى في الخارج.

يجب أن تدرج دورات تحسين المستوى و تجديد المعلومات أيضا ضمن العمليات المبرمجة.

و فيما يخص شكله و محتواه، يجب أن يستجيب المخطط غير الممركز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات للنموذج المرفق بالملحق و أن يتضمن مختلف الجداول كما هي محددة لهذا الغرض.

3- إعداد المخطط غير الممركز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات :

يجب أن يحدد المخطط غير الممركز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات، لا سيما ما يأتي :

- طبيعة و مدة العمليات المبرمجة (التكوين، تحسين المستوى، تجديد المعلومات)؛

- الرتب و مناصب الشغل المعنية و كذا عدد المناصب المالية الخاصة بها؛

- مؤسسة أو مؤسسات التكوين التي تضمن التكوين.

يعد المخطط غير الممركز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات طبقا للنموذج المرفق بالملحق، و يتكون من ثمانية (8) جداول :

* سبعة (7) جداول مخصصة لتحديد ما يأتي:

- دورات التكوين المتخصص المتعلقة بالتوظيف؛
- عمليات التكوين الأولي أثناء فترة التربص؛
- دورات التكوين التكميلي في إطار الترقية إلى رتبة أعلى؛
- التكوين الأولي قصد التعيين في المناصب العليا ،
- التكوين بالخارج؛
- دورات تحسين المستوى؛
- دورات تجديد المعلومات.

* جدول رقم 8 كحوصلة لكافة العمليات المبرمجة .

يجب أن تدرج برامج التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات في حدود الإعتمادات المتوفرة بعنوان السنة المالية المعنية و المناصب المالية المخصصة لهذا الغرض.

4 - العلاقة بين المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية و المخطط غير المركز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات :

يجب أن يكون هناك تطابق وثيق فيما يخص المناصب المالية بين المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية و المخطط غير المركز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات.

و فيما يخص التكوين قبل الترقية بالنسبة للموظفين الناجحين في الإمتحان المهني أو المقبولين عن طريق الترقية الإختيارية طبقاً للأحكام القانونية الأساسية، و عندما تمتد فترة التكوين إلى ما بعد السنة المالية ينبغي الإبقاء على المنصب المالي المخصص أصلاً للترقية طبقاً لأحكام التعليم رقم 3 المؤرخة في 31 مارس 2009 المشار إليها أعلاه .

ينبغي التوضيح بعدم إمكانية تسجيل أية عملية تكوين مهما كانت طبيعتها دون توفر المناصب المالية الضرورية للتكفل بمنتوج التكوين.

5- العلاقة بين المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات و المخطط غير المركز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات :

بالنسبة لعمليات التكوين بالخارج، كما هو مكرس في المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 309-03 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المذكور أعلاه ، فإن دورات التكوين لفائدة الأساتذة و الباحثين تسجل في المخطط غير المركز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات .

إن إعتقاد عمليات التكوين و تحسين المستوى بالخارج يتوقف على تقديم وثائق مثبتة، مثل منح عرض التكوين، محضر إنتقاء المجلس العلمي و البيداغوجي للإدارة المستخدمة ، محضر إجتماع اللجان الخاصة المنظمة من طرف الندوات الجهوية ، الأقدمية المطلوبة و قائمة إسمية للمستفيدين من التكوين في الخارج مؤشر عليها من طرف اللجنة الوطنية للتكوين و تحسين المستوى بالخارج.

بالمقابل تسجل دورات التكوين و تحسين المستوى بالخارج لفائدة موظفي الإدارات و المؤسسات العمومية في المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات .

و فيما يخص دورات التكوين المتخصص لمدة تفوق السنة و التي يتم تحديد المناصب المالية الخاصة بمنتوج التكوين بصفة توقعية في المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات، المصادق عليه، ينبغي التوضيح بأنه في حالة إستيفاء هذا الشرط، يمكن تسجيل هذه العمليات في المخطط غير المركز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات ، بهدف السماح بمتابعة عملية التكوين و اعتماده، وفق الإجراءات و الأشكال المعمول بها، على مستوى المؤسسة التي تم إجراء التكوين المتخصص على مستواها.

6- كفاءات المصادقة على المخطط غير المركز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات :

يعرض المخطط غير المركز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات على المصالح المحلية للوظيفة العمومية عند بداية السنة المالية قصد المصادقة. و يرفق إجباريا بعرض الأسباب يبرر العمليات المبرمجة و كفاءات التطبيق المحددة لهذا الغرض.

تتم المصادقة على المخطط غير الممرکز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات بالإشتراك بين رئيس مفتشية الوظيفة العمومية المختص محليا و الممثل المؤهل للمؤسسة أو الإدارة المعنية.

و تجدر الإشارة إلى أن المخطط يتم أو يعدل حسب نفس الأشكال و الإجراءات.

7- إعتماء عمليات التكوين :

يجب أن تكون كل دورة تكوين متخصص أو تكوين أولي، كما هي محددة في القوانين الأساسية الخاصة، عند إستكمالها، محل إعداد محضر يتضمن قائمة الناجحين.
يجب أن يرفق المحضر الممضي من طرف رئيس مفتشية الوظيفة العمومية و ممثل الإدارة المعنية، بكشف النقاط الممضي قانونا من طرف رئيس المؤسسة التي جرى بها التكوين.

8- تقييم عمليات التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات :

عند نهاية كل سنة مالية، تشرع المصالح المختصة للوظيفة العمومية في إجراء تقييم دقيق لتنفيذ المخطط غير الممرکز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات بالتنسيق مع ممثل المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

من شأن هذا التقييم أن يسمح لا سيما بإثارة العراقيل المحتمل مواجهتها عند تنفيذ العمليات المبرمجة و اقتراح التدابير الكفيلة بمعالجتها.

و عليه، يبقى على عاتق مسؤولي تسيير الموارد البشرية إتخاذ كافة التدابير الضرورية بهدف وضع حيز التنفيذ هذا الإطار التنظيمي، طبقا للإجراءات و الكيفيات المحددة بموجب هذا المنشور.

و بالنظر إلى أهمية هذه العملية وإنعكاساتها على مسار تكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية، أدعو السيدة و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية إلى إيلاء عناية خاصة لتطبيق تدابير هذا المنشور و ضمان نشره.

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

نهوض المخطط غير المرکز للتكوين
و تحسين المستوى و تجديد المعلومات

تحديد تسمية الإدارة :
السنة:
المرجع: القانون الأساسي

الجدول رقم 2 التكوين الأولي أثناء فترة التربص

ملاحظات	مؤسسات التكوين	نهاية الدورة	بداية الدورة	مدة الدورة	عدد المتربين	الرتبة المعقّبة

تحديد تسمية الإدارة :
السنة:
المرجع: القانون الأساسي

الجدول رقم 4

دورة التكوين الأولى قصد التعيين في المنصب العالي

ملاحظات	مؤسسات التكوين	نهاية دورة التكوين	بداية دورة التكوين	مدة التكوين	عدد المترشحين	المنصب العالي المراد شغله	الرتبة الأصلية

تحديد تسمية الإدارة :
السنة:
المرجع: القانون الأساسي

الجدول رقم 8 جدول حوصلية

الإعدادات المالية المنوحة	عدد المناصب المالية المفتوحة	عدد الموظفين و الأجران المعنيين	الرتب المعنية	عمليات التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات دورات التكوين المتخصص في إطار التوظيف التكوين الأولي أثناء فترة الترخيص
				دورات التكوين التكملي في إطار الترقية إلى رتبة أعلى دورة التكوين الأولي قصد التعيين في المنصب العالي
				عمليات التكوين بالحارج
				عمليات تحسين المستوى
				عمليات تجديد المعلومات
				المجموع