

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية  
الأمانة العامة للحكومة  
المديرية العامة للتوظيف العمومية

الرقم 21 ك/خ/م ع و ع/2009 الجزائر في 7 سبتمبر 2009

السيدات و السادة المسؤولين المكلفين بتسيير الموارد البشرية  
على مستوى الوزارات

**الموضوع:** تحيين المخطط القطاعي السنوي و المتعدد السنوات  
للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات.

**المرجع :** التعليمية رقم 1/ك/خ/م ع و ع/ 98 المؤرخة في 6 جوان  
1998 المتعلقة بالمخططات القطاعية السنوية و المتعددة السنوات للتكوين و  
تحسين المستوى و تجديد المعلومات.

**المرفقات :** نموذج من المخطط القطاعي السنوي و المتعدد السنوات  
للتكوين و تحسين المستوى و تجديد معلومات الموظفين و الأعوان  
المتعاقدين.

كرس الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن  
القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية في المادة 111 منه، المخطط  
السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى كأداة لتنمية  
الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية.

بالفعل، وفي إطار المسار الشامل لعصرنة و تحسين أداءات الوظيفة  
العمومية، يعتبر تكوين الموظفين عامل أساسي لتكثيف المؤهلات و الكفاءات  
مع تطور مهام الإدارة العمومية.

بهذا الصدد، حددت التعليمية المؤرخة في 6 جوان 1998 الصادرة عن  
المديرية العامة للتوظيف العمومية كليات الإعداد و المصادقة على  
المخططات السنوية أو المتعددة السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد  
المعلومات.

في نفس السياق و بالنظر للأحكام الوجيهة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يمكن لعمليات التكوين أن تأخذ أشكالاً متعددة في إطار توظيف و ترقية الموظفين.

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

إن تكريس المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات يهدف أساساً إلى تحقيق هذه الغاية.

يجب أن يتضمن المخطط في محتواه، مختلف عمليات التكوين المسطرة من طرف الإدارة أو المؤسسة المعنية و المتمثلة في:

- التكوين المتخصص، باعتباره كل تكوين خاص منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة بعنوان التوظيف.

- التكوين أثناء فترة التربص، باعتباره كل تكوين أولي محدد في القوانين الأساسية الخاصة الموجه لتحضير الموظفين الجدد لأداء مهامهم.

- التكوين التكميلي قبل الترقية إلى رتبة أعلى، باعتباره كل تكوين تكميلي محدد بموجب القوانين الأساسية الخاصة قصد الترقية إلى رتبة أعلى في إطار الانتقال من فوج إلى فوج آخر.

- التكوين الأولي المنصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة قصد التعيين في منصب عالي.

- التكوين الإستثنائي قصد الإدماج في رتبة جديدة عند الإقتضاء في إطار الانتقال من الأحكام القديمة إلى الأحكام الجديدة للقوانين الأساسية الخاصة.

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

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

بالنظر إلى كل هذه الاعتبارات، يهدف هذا المنشور إلى تكييف نموذج المخطط السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات كما هو محدد في التعليم المؤرخة في 6 جوان 1998 المذكورة أعلاه، مع الإطار الجديد للتكوين المكرس بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و القوانين الأساسية الخاصة المسيرة لمختلف أسلاك الموظفين.

ينبغي إعداد المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد معلومات الموظفين و الأعران المتعاقدين طبقا للنموذج الملحق، الذي يتكون من 8 جداول تنفرع كما يأتي:

الجدول رقم 1: دورات التكوين المتخصص بعنوان التوظيف.

الجدول رقم 2: التكوين الأولي أثناء فترة التربص.

الجدول رقم 3: دورات التكوين التكميلي في إطار الترقية إلى رتبة أعلى.

الجدول رقم 4: التكوين الأولي قصد التعيين في منصب عالي.

الجدول رقم 5: التكوين الإستثنائي قصد الإدماج في رتبة جديدة.

الجدول رقم 6: التكوين في الخارج.

الجدول رقم 7: عمليات تحسين المستوى و تجديد المعلومات.

الجدول رقم 8: حوصلة مجموع عمليات التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات المبرمجة.

كذلك ينبغي إتخاذ التدابير اللازمة قصد تحيين نموذج المخطط السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات قصد جعل هذا الإطار عمليا، طبقا للإجراءات و الكيفيات المحددة في التعليم المؤرخة في 6 جوان 1998 المشار إليها أعلاه.

يجب أن يكون هناك تطابق وثيق فيما يخص المناصب المالية بين المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية و المخطط القطاعي أو المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات.

يجب أن تسجل برامج التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات حسب طبيعة العمليات المبرمجة في حدود المناصب المالية المخصصة لهذا الغرض و الإعتمادات المالية المتوفرة بعنوان السنة المالية المعنية.

عندما يتعلق الأمر بدورات التكوين المتخصص لمدة تفوق السنة، فإن المناصب المالية المخصصة لمنتوج التكوين تحدد بصفة توقعية في المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات، المصادق عليه.

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 المناصب المالية المخصصة أصلاً للترقية في مخطط تسيير الموارد البشرية، طبقاً لأحكام التعليمات رقم 3 المؤرخة في 31 مارس 2009.

في الأخير، ينبغي السهر على ضمان الإنسجام الكلي بين المخطط القطاعي من جهة و المخطط غير الممركز للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات من جهة أخرى.

كما تجدر الإشارة إلى أن الجوانب الأخرى المتعلقة بإجراء الدراسة و المصادقة على المخططات القطاعية السنوية و المتعددة السنوات للتكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات المنصوص عليها بموجب التعليمات رقم 1/ك/خ/ م ع و ع/ 98 المؤرخة في 6 جوان 1998 المشار إليها أعلاه، تبقى سارية المفعول.

بالنظر لما سبق ذكر، أرجو أن تتفضلوا بإيلاء عناية خاصة لضمان التطبيق الناجع لتدابير هذا المنشور.

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



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية

نموذج المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات  
للتكويين و تحسين المستوى و تجديد معلومات الموظفين و  
الأعوان المتعاقدين

السنوية







تحديد تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية :  
السنة:  
المرجع: القانون الأساسي .....

## الجدول رقم 2 التكوين الأولي أثناء فترة التربص

ملاحظات	نتائج التكوين	مؤسسات التكوين	نهاية الدورة	بداية الدورة	مدة الدورة	عدد المتربين	الرتبة المعقبة
	شهادة تربص						



تحديد تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومية  
السنية:  
المرجع: القانون الأساسي .....

## الجدول رقم 4

### دورة التكوين الأولى قصد التعيين في المنصب العالي

ملاحظات	توزيع التكوين	مؤسسات التكوين	نهاية دورة التكوين	بداية دورة التكوين	مدة التكوين	عدد المترشحين	المنصب العالي المراد شغله	رتبة الانتماء
	شهادة تكوين							







تحديد تسمية المؤسسة أو الإدارة العمومي  
المنية:  
المرجع: القانون الأساسي.....

## الجدول رقم 8

حوصلة مختلف عمليات التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات

عمليات التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات	الرتب المعنية	عدد الموظفين الأعوان المعنيين	عدد المناصب المالية المفتوحة	عدد المناصب المتوقفة	الإجراءات المالية المنوحة
دورة التكوين المتخصص بعنوان التوظيف					
دورة التكوين الأولى أثناء فترة الترخيص					
دورة التكوين التطبيقي في إطار الترقية إلى رتبة أعلى					
دورة التكوين الأولى قصد التعيين في المنصب العالي					
دورة التكوين الاستثنائي في إطار الإماح في رتبة جديدة					
دورة التكوين بالخارج					
عمليات تحسين المستوى و تجديد المعلومات					
المجموع					