



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2023-06-04

الصفحة: 354-366

السنة: 2023

العدد: 01

المجلد: 37

Date of Publication: 04-06-2023

pages: 354-366

Year: 2023

N°: 01

Volume: 37

تقييم الاختيار التشريعي لنظام التصنيف الوظيفي وتحديد المرتبات المعتمد

في قانون الوظيفة العامة (الأم 03/06)

Evaluation of the legislative choice of the functional classification and salaries determination approved in the public service law order 06/03

أ. د نذير عميرش

الطالبة. أماني بلعلمي

amanibeleulmi@yahoo.fr

جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة 1

تاريخ القبول: 2023/04/24

تاريخ الإرسال: 2019/10/11

الملخص:

يتم التصنيف الوظيفي وفقا لنظامين رئيسيين هما النظام الأمريكي وأساسه الوظيفة، والنظام الأوروبي وأساسه الموظف، وقد انتشر تطبيقهما في كل دول العالم وفقا لاختيار كل دولة بدافع من عوامل عديدة، وقد اختار المشرع الجزائري نظام التصنيف الأوروبي وتحديد الفرنسي بأساسه المؤهل العلمي بدافع العامل التاريخي إضافة إلى عوامل أخرى: اقتصادية واجتماعية وثقافية، وقد كان لهذا الاختيار نتائجه بالغة الأهمية والتأثير والتي يجب تصحيح السليبي منها وتطوير الإيجابي منها لتحقيق العدالة الداخلية للمرتبات المنشودة من التصنيف.

الكلمات المفتاحية: التصنيف، الوظيفة، الموظف، المؤهل العلمي، المرتبات.

Abstract:

Functional classification is based on two main systems : the US classification system based on the function, and the European calcification system based on the functionary. Its application has spread in all the countries of the world according to the choice of each country and motivated by many factors, the Algerian legislator chose the European classification system, in particular the French classification system based on the scientific qualification, motivated by the historical factor in addition to other: economic, social, cultural, and political factors, and this choice has had very important results, the negative ones which must be modified, and develop the positive ones for an internal justice of the salaries desired by this classification.

Keywords : classification, function, functionary, scientific qualification, salaries.



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

ر ت م د: 1112-4040، ر ت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2023-06-04

الصفحة: 354-366

السنة: 2023

العدد: 01

المجلد: 37

Date of Publication: 04-06-2023

pages: 354-366

Year: 2023

N°: 01

Volume: 37

تقييم الاختيار التشريعي لنظام التصنيف الوظيفي ----- ط. امانى بلعلمي وا. د نذير عميرشن

المقدمة:

التصنيف الوظيفي ليس أسلوبا علميا بل هو مجرد أسلوب موضوعي، ومع ذلك تعتمد كل المنظمات باختلاف نوعها وقطاعات نشاطها وحجم أعمالها وذلك لحاجتها الماسة إليه، هذه الحاجة تبرز في كل مواضيع تسيير الموارد البشرية إلا أن أبرزها هو موضوع تحديد المرتبات وجعلها عادلة بين جميع الموظفين، لذلك يعتمد تحقق هذه العدالة على دقة وسلامة وموضوعية نظام التصنيف المعتمد، ولهذا أيضا اهتم المفكرون والباحثون بموضوع التصنيف ومنحوه عناية كبيرة، فكانت الكثير من الدراسات والأبحاث، والكثير من التطبيقات العملية، إضافة إلى خطط اعتمدها حكومات وبرلمانات الدول، حتى انتهى بنا المطاف إلى الأنظمة الرئيسة للتصنيف والتي برز منها نظامان هما النظام الأمريكي وأساسه الوظيفة، والنظام الأوروبي وأساسه الموظف، وقد امتد تطبيق كل منهما إلى بقية دول العالم لأسباب وعوامل مختلفة ومنها الجزائر التي اختارت النظام الأوروبي للتصنيف وتحديد الفرنسي الذي جعل من المؤهل العلمي وهو المعيار الشخصي أساسا لتحديد المرتبات، مما يجعلنا نتأمل في هذا الخيار ونطرح بخصوصه الإشكالية التالية: إلى أي مدى يمكن اعتبار نظام التصنيف الوظيفي وتحديد المرتبات المعتمد من طرف المشرع الجزائري اختيارا موفقا وناجعا في تحقيق العدالة الداخلية للمرتبات؟.

كما وتبادر أسئلة فرعية أخرى أبرزها: كيف طبق المشرع الجزائري نظام التصنيف الأوروبي؟، وما هي العوامل التي دفعت المشرع الجزائري إلى اختيار نظام التصنيف الأوروبي؟، وما هي النتائج المترتبة عن اختيار المشرع الجزائري لنظام التصنيف الأوروبي؟.

وقد اعتمدنا في بحثنا على المنهج الوصفي التحليلي المتناسب مع موضوع البحث باستعمال المراجع المكتبية وكذلك النصوص القانونية والتطبيقية والعمل على تحليلها، إضافة إلى اعتمادنا المنهج المقارن بعرض تجارب الدول الأخرى الرائدة في مجال التصنيف ومقارنتها بنظام التصنيف المعتمد في الجزائر.

ونتحرى من خلال بحثنا إصابة مجموعة من الأهداف هي:

1 — تسليط الضوء على نظام التصنيف في التشريع الجزائري وكيفية تطبيقه والنتائج التي تجسدت في الميدان العملي.

2 — تقييم هذه النتائج بالنظر إلى تأثيرها على وضعية الموظفين المهنية والمادية، وعلى أدائهم الذي هو أداء الوظيفة العامة المنتمون إليها.



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

ر ت م د: 1112-4040، ر ت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2023-06-04

الصفحة: 354-366

السنة: 2023

العدد: 01

المجلد: 37

Date of Publication: 04-06-2023

pages: 354-366

Year: 2023

N°: 01

Volume: 37

تقييم الاختيار التشريعي لنظام التصنيف الوظيفي ----- ط. امانى بلعلمي وا. د نذير عميرشن

3 — التركيز على النتيجة الأكثر أهمية والمتمثلة في سلامة نظام المرتبات ذلك أن نظام المرتبات هو النتيجة المباشرة لنظام التصنيف وسلامة الأخير تستلزم سلامة الأول.

و قد قسمنا بحثنا إلى مبحثين تناولنا في الأول نظام التصنيف الوظيفي وتحديد المرتبات المعتمد في قانون الوظيفة العامة الأمر 03/06، وتناولنا في الثاني عوامل وآثار تطبيق النظام الأوروبي للتصنيف في الجزائر.

المبحث الأول: نظام التصنيف الوظيفي وتحديد المرتبات المعتمد في قانون الوظيفة العامة الأمر 03/06

لقد اعتمد المشرع الجزائري نظاما للتصنيف الوظيفي قائما على الأساس الشخصي وهو المؤهل العلمي وذلك بموجب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة (2006)، مؤرخة في 16 يوليو 2006)، وكذلك بموجب النص التنظيمي الصادر تطبيقا له المتمثل في المرسوم الرئاسي 304/07 المتضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم (2007)، مؤرخة في 30 سبتمبر 2007)، ما يعني أن المشرع الجزائري كان واضحا في اختيار النظام الأوروبي للتصنيف القائم على الأساس الشخصي وتحديد النظام الفرنسي الذي يعتمد على المؤهل العلمي، نعرض بداية نظام التصنيف الذي اعتمده المشرع الجزائري ثم نقدم التحليل المتعلق به.

المطلب الأول: عرض نظام التصنيف الوظيفي المعتمد في الأمر 03/06

بعنوان: "التصنيف — الراتب" ورد الباب الخامس من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي أحال إلى التنظيم ليتناول تفصيلا كل ما يتعلق بالتصنيف، وقد صدر هذا التنظيم سنة 2007 متمثلا في المرسوم الرئاسي 304/07 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم وتحديد المادة 2 منه، وهي الشبكة الناتجة عن شبكة مستويات التأهيل الواردة في المادة 3 منه، وقد تضمنت هذه الشبكة العديد من المصطلحات التقنية الدقيقة والعديد من المفاهيم الناتجة عن الخيار التشريعي المتمثل في النظام الأوروبي للتصنيف أبرزها: مفهوم الرتبة وعلاقتها بمفاهيم السلك والوظيفة والمنصب، ورغم عدم إعطاء المشرع تعاريفا لكل المصطلحات المذكورة، إلا أنه أشار إليها مبينا استخدامهما في مواد متفرقة منه، فالرتبة تكسب العون المرسم فيها صفة الموظف (المادة 4 من الأمر 03/06)، والموظفون المنتمون إليها يخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص لأن سلكا واحدا يجمعهم (المادة 6 من الأمر 03/06)، وتصنف الأسلاك حسب مستوى التأهيل المطلوب في أربع مجموعات هي: أ، ب، ج، د مع إمكانية تقسيمها إلى مجموعات فرعية (المادة 8 من الأمر 03/06)، والمبدأ المعتمد هو الفصل بين الرتبة والمنصب الأمر الذي يمنح الإدارة الحق في تكييف مناصب العمل بما يقتضيه السير الحسن لمرافقه العمومية دون جواز الاحتجاج بحق



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

ر ت م د: 1112-4040، ر ت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2023-06-04

الصفحة: 354-366

السنة: 2023

العدد: 01

المجلد: 37

Date of Publication: 04-06-2023

pages: 354-366

Year: 2023

N°: 01

Volume: 37

تقييم الاختيار التشريعي لنظام التصنيف الوظيفي ----- ط. امانى بلعلمي وا. د نذير عميرش

مكتسب لمنعها من ذلك، وفي المقابل يكون الموظف محميا بهذا المبدأ من أي إجراء يتزل مركزه أو يمس بوضعيته القانونية ولو اقتضت ذلك حاجيات الإدارة، كما أن حذف المنصب لا يؤدي إلى عزله (خرفي، 2010).

أما بالنسبة للعلاقة بين الرتبة والوظيفة، فإن بعض الوظائف لا تتناسب إلا مع رتب معينة وهو ما يستلزم ترقية في الرتبة كلما وقع تغيير في الوظائف، والمنصب يكون متناسبا مع وظيفة محددة ولا يتقاضى الموظف أجره إلا بعد أن يشغل هذا المنصب بشكل فعلي، بينما ينصرف مفهوم الوظيفة إلى مجموع الاختصاصات والصلاحيات المطلوبة لمستوى معين من المؤهلات (خرفي، 2010).

وفي النهاية ينتج الراتب الأساسي من عملية حسابية مقتضاها ضرب الرقم الاستدلالي للراتب الرئيسي في قيمة النقطة الاستدلالية، ويتحدد الراتب الرئيسي من خلال الرقم الاستدلالي الأدنى للرتبة مضافا إليه الرقم الاستدلالي المرتبط بالدرجة المتحصل عليها (المادة 122 من الأمر 03/06).

ورغم ما ورد في تعليمية رئيس الحكومة المؤرخة في 6 جانفي 2007 بأنه وبتحليل الطريقة المعتمدة لتصنيف كل رتبة وكل وظيفة وكل منصب نجد أنه قد تم بعد تقييم حقيقي للراتب والوظائف، خاصة على ضوء المهام التي تنطوي عليها كل وظيفة ومجال تدخلها والتأهيل المطلوب لشغلها وكذا أنماط التوظيف والمسؤوليات والتبعات الخاصة بها مع مراعاة مدى تناسب النشاطات المنطوية عليها مع تطور المحيط المؤسسي والاقتصادي والاجتماعي (رشيد، 2012)، إلا أن الأمر لا يخلو من النقائص والثغرات التي سجلت على نظام التصنيف المعتمد.

المطلب الثاني: تحليل نظام التصنيف الوظيفي المعتمد في الأمر 03/06

بتحليلنا لطريقة التصنيف الوظيفي المعتمدة في الأمر 03/06 والنص التطبيقي في هذا المجال المتمثل في المرسوم الرئاسي 304/07، فإننا نخرج بجملة من الملاحظات نختصرها فيما يلي: (خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، 2010)

— أعاد الأمر 03/06 النظر في نظام المرتبات في إطار مستقل عن القطاع الاقتصادي ووفقا لمبادئ أكثر تلاؤما مع خصوصيات الوظيفة العامة ومقتضيات التسيير العمومي.

— لنظام المرتبات المعتمد في الأمر 03/06 بعدا شموليا بتطبيقه على كل الأعوان العموميين التابعين لقطاع الوظيفة العمومية وهذا كفيل لضمان الانسجام والتوازن الداخلي.

— بتحليل الشبكة الاستدلالية الواردة في المرسوم الرئاسي 304/07 نجد أن مؤشر نمو المرتب في الصنف الواحد مؤشر ضعيف لا يرقى لطموحات الموظفين ولا يشكل حافزا لهم.



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

ر ت م د: 1112-4040، ر ت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2023-06-04

الصفحة: 354-366

السنة: 2023

العدد: 01

المجلد: 37

Date of Publication: 04-06-2023

pages: 354-366

Year: 2023

N°: 01

Volume: 37

تقييم الاختيار التشريعي لنظام التصنيف الوظيفي ----- ط. امانى بلعلمي وا. د نذير عميرش

— نلاحظ كذلك أن نسبة الفارق بين الحد الأدنى للمرتب المقابل للرقم الاستدلالي 200 والحد الأقصى الموافق للرقم الاستدلالي 2368 والمقدرة ب 1/11.85 هي نسبة دون المستوى المطلوب لثمين الموارد البشرية وجعل الوظيفة العامة منافسة.

— بالنسبة لمستوى نمو الترقية في الدرجات فإنه يمتاز كذلك بالضعف في السنوات الأولى من المسار المهني ولا يرتفع إلا عند الدرجة الخامسة بمعدل أقدمية 15 سنة فلا يشكل هذا المعدل أيضا حافزا للموظفين.

— بالنسبة لشبكة مستويات التأهيل، فالملاحظ أنه ومن بين المستويات 23 لم يتم تخصيص رتب للترقية إلا لأربع مستويات وهو ما يعني تفضيل التوظيف الخارجي على ثمين التجربة والخبرة الميدانية بالترقية الداخلية رغم أهمية هذه الخبرة في ظل نظام الوظيفة العامة المغلق.

— القيمة النقدية الاستدلالية والمقدرة ب 45 دينار جزائري طبقا للمادة 8 من المرسوم الرئاسي 304/07 افتقرت لمعايير ضبط تطورها والتي أحال المرسوم المذكور تحديدها لنص لاحق، وهو نقص كبير وثغرة لا يمكن سدها إلا بصدور هذا النص، لأنه وفي غيابها يغيب كل تقييم موضوعي لمبلغ هذه النقطة، والملاحظ في السياق نفسه انعدام المبرر بين قيمتي هذه النقطة والنقطة الاستدلالية المتعلقة بممارسي الوظائف العليا فيغيب بذلك الانسجام المفترض وجوده بوجود المنظور الشمولي الذي تبناه المشرع من خلال الأمر 03/06.

الملاحظات المقدمة بخصوص نظام التصنيف الوظيفي المعتمد في الأمر 03/06 ونصه التطبيقي المتمثل في المرسوم الرئاسي 304/07 مردها جميعها اعتماد المشرع الجزائري النظام الأوروبي للتصنيف وتحديد الفرنسي دون تحيين ولا مراعاة لضرورة ملاءمته مع المحيط المؤسسي والاقتصادي للجزائر.

المبحث الثاني: عوامل ونتائج تطبيق المشرع الجزائري للنظام الأوروبي للتصنيف الوظيفي

إن كل نظام للتصنيف الوظيفي ينبثق من البيئة الاجتماعية والسياسية والثقافية المحيطة به ويتكيف معها حسب الظروف، وقد كان أول نظام للتصنيف الوظيفي بالولايات المتحدة الأمريكية التي أنشأته وطورته بما يتوافق مع نظمها الأخرى وأهمها التعليم، وهو النظام الموضوعي للتصنيف القائم على أساس الوظيفة، على النقيض من ذلك برز النظام الشخصي للتصنيف الوظيفي في أوروبا عموما وفرنسا خصوصا القائم على أساس الموظف، وقد تبنت باقي دول العالم إحدى النظامين بدافع من عوامل عديدة وبحثا عن مزايا يتوفر عليها النظام المتبع وتجنباً لمساوئ النظام المستبعد.

يتخذ النظام الأوروبي للتصنيف من الموظف أساسا له مركزا على مؤهلاته وخبراته وكفاءاته، معتبرا أن توفره على ما ذكر أمر يستحق التقدير وبالتالي وجب تقرير راتب مكافئ لذلك، وهو الأسلوب الشخصي في التصنيف،



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

ر ت م د: 1112-4040، ر ت م د: 2588-204X

تاريخ النشر: 2023-06-04

الصفحة: 354-366

السنة: 2023

العدد: 01

المجلد: 37

Date of Publication: 04-06-2023

pages: 354-366

Year: 2023

N°: 01

Volume: 37

تقييم الاختيار التشريعي لنظام التصنيف الوظيفي ----- ط. امانى بلعلمي وا. د نذير عميرش

ورغم ابتعاد هذا النظام عن الموضوعية إلا أن للدول التي اعتمدته وكذلك التي تبنته مبرراتها التي في مقدمتها مزاياه العديدة، كما دفعتها إلى هذا الاختيار العديد من العوامل ومنها الجزائر التي أسفر اعتماد مشرعها عليه عن العديد من النتائج الهامة.

المطلب الأول: عوامل اختيار المشرع الجزائري النظام الأوروبي للتصنيف الوظيفي

يمتاز نظام التصنيف الأوروبي بجملة من الخصائص أبرزها: البساطة والوضوح، عدم اشتراط التخصص الدقيق، عدم الربط بين الدرجة والوظيفة، تأسيس الترتيب على الظروف الشخصية للموظف، وهذه الخصائص تحمل في طياتها العديد من المزايا التي دفعت خبراء الأمم المتحدة إلى تأييده ووصفه بالنظام الأساسي الداخل ضمن النظم المكونة للديمقراطية الحديثة (نجم، 1979).

إلا أنه وفي مقابل المزايا العديدة فإن لنظام التصنيف الأوروبي سجلت عليه العديد من العيوب التي جعلته محط انتقاد، لكن المشرع الجزائري تجاهلها واعتمده بكل مبادئه وخصائصه، لكننا ننوه هنا إلى أن المزايا التي يتوفر عليها كل نظام والمساوئ التي ينطوي عليها يتوقف تحققها أو تجنبها على كيفية تطبيق النظام، فنجاحه في دول لا يعني نجاحه في دول أخرى، لأن هناك العديد من المسائل المتفاعلة مع النظام وأبرزها التعليم ومدى انسجامه مع عالم الشغل وقطاع الوظيفة العامة تحديدا، لذلك فأي نظام يتم اعتماده ينبغي تحيينه ليتلاءم مع وظيفتنا العمومية.

في مجال المرتبات تتجلى النظرية الأمريكية كنظرية موضوعية بتوفيرها الأساس العادل بترتيب الوظائف ترتيبا موضوعيا مما يكفل علاقة منطقية بين عناصر الوظيفة وبين راتب شاغلها (قاسم، 1973)، في المقابل تتميز النظرية الشخصية بسهولة استيعاب الموظفين لها مما يشعرهم بالطمأنينة لأن الأجور وزيادتها مضمونة بتحقيقهم للأقدمية المطلوبة (قاسم، نظم الترقية في الوظيفة العامة و أثرها في فاعلية الإدارة، 1973).

لكل المزايا المذكورة ويدافع من عوامل عديدة اختار المشرع الجزائري النظام الأوروبي للتصنيف، وأول وأهم هذه العوامل العامل التاريخي كون الجزائر كانت مستعمرة فرنسية، يليه العامل الاقتصادي المتمثل في افتقار الدولة للإمكانات المالية الكافية لتأسيس نظام تصنيف معقد، إضافة إلى العاملين الاجتماعي والثقافي، نتناول هذه العوامل تفصيلا فيما يلي:

أولا — العامل التاريخي:



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

ر ت م د: 1112-4040، ر ت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2023-06-04

الصفحة: 354-366

السنة: 2023

العدد: 01

المجلد: 37

Date of Publication: 04-06-2023

pages: 354-366

Year: 2023

N°: 01

Volume: 37

تقييم الاختيار التشريعي لنظام التصنيف الوظيفي ----- ط. امانى بلعلمي وا. د نذير عميرش

لقد طبقت في الجزائر القوانين الفرنسية بصفتها مستعمرة فرنسية، واستمر هذا التطبيق حتى عقب استقلالها بسنوات في انتظار صدور قوانين وطنية تجنبا للفراغ التشريعي، وحتى بعد صدور هذه القوانين الوطنية، لم يتخلل المشرع عن الاختيارات التشريعية الفرنسية بل استوحاها جميعها من المشرع الفرنسي ومنها نظام التصنيف الذي هو في الحقيقة نتاج لخيارات أخرى هي النظام المغلق للوظيفة العامة والعلاقة القانونية اللائحية التي تربط الموظف بالإدارة العامة.

فالمقاربة التي اعتمدها المشرع الجزائري في عملية التصنيف وفقا للأمر 03/06 والمرسوم الرئاسي المطبق له 304/07، استوحاها من تلك المطبقة من طرف المشرع الفرنسي سنة 1948 وكذلك التي اعتمدها في أول قانون أساسي للوظيفة العامة لسنة 1966 (1966)، مؤرخة في 8 يونيو 1966)، فجعل من مستوى التأهيل وطريقة التوظيف هي العامل المحوري في عملية التصنيف وكذا المنطلق والأساس لهذه العملية (رشيد)، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، (2012).

ثانيا - العامل الاقتصادي:

دائما ما يلعب الجانب المالي دوره الكبير في كل الاختيارات التشريعية للدولة، ويزداد هذا الدور أهمية في مجال التصنيف نظرا لحاجة الأخير إلى الكثير من الخبراء والمختصين وأعضاء اللجان التقييمية، مما يتطلب توفير الإمكانيات اللازمة لذلك مع صرف تعويضات لهم لقاء الجهد المتداول، وأي تقصير في توفير هذه الإمكانيات سيعني تقصيرا في أداء المهمة بالشكل المطلوب، مما يعرض نظام التصنيف بأكمله إلى الفشل، حتى أن البعض قد ذهب إلى القول بأن ترتيب الوظائف لا يناسب الدول النامية بسبب ضعف إمكانياتها المادية التي قد لا تكون كافية لمواجهة أعباء الترتيب، ولكن ليس ممكنا أن تنتظر هذه الدول حتى تتطور لترتب وظائفها، وكيف لها أن تتطور مع افتقار مؤسساتها للتنظيم السليم، لذلك اختارت معظم دول العالم بما فيها الجزائر نظام التصنيف الأوروبي كونه الأقل تكلفة والأكثر بساطة والأخف تعقيدا من النظام الأمريكي.

ثالثا - العامل الاجتماعي:

لقد حملت الدولة على عاتقها ومنذ الاستقلال مسؤولية تخفيف البطالة وتشغيل المؤهلين علميا ومنحهم مرتبات تتماشى مع هذه المؤهلات، وهذا ما أورده المشرع صراحة في بيان أسباب صدور الأمر 133/66 المتضمن أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية بقوله: "... يجب عدم النظر إلى الوظيفة العمومية من حيث مظهرها فقط



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

ر ت م د: 1112-4040، ر ت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2023-06-04

الصفحة: 354-366

السنة: 2023

العدد: 01

المجلد: 37

Date of Publication: 04-06-2023

pages: 354-366

Year: 2023

N°: 01

Volume: 37

تقييم الاختيار التشريعي لنظام التصنيف الوظيفي ----- ط. امانى بلعلمي وا. د نذير عميرشن

كأداة في خدمة الدولة لا غير بل يجب الشعور بالواقع الاجتماعي الذي تغطيه هذه الوظيفة وبالمكانة التي تحتلها في الأمة..."

رابعا — العامل الثقافي:

نقصد بهذا العامل مدى وعي العمال وقدرتهم على استيعاب نظام التصنيف الذي يتحدد على أساسه رضاهم عن الطريقة التي تتحدد وتتفاوت بها مرتباتهم، ولأن النظام الأمريكي للتصنيف بالغ التعقيد، فإن هذه القدرة على الاستيعاب تتضاءل إذا ما تم اختياره، ولذلك كان النظام الأوروبي هو الأنسب لتماشيه مع القدرات الاستيعابية المتفاوتة بين العمال.

كل العوامل المذكورة ساهمت مجتمعة في الاختيار التشريعي لنظام التصنيف الوظيفي الأوروبي في الجزائر والذي أفرز جملة من النتائج.

المطلب الثاني: نتائج اختيار المشرع الجزائري لنظام التصنيف الأوروبي

إن اختيار تطبيق النظام الأوروبي للتصنيف من طرف المشرع الجزائري أفرز جملة من النتائج التي تراوحت بين السليبي والإيجابي في تأثيرها على وضعية الموظف وعلى أداء الوظيفة العامة وعلى المجتمع ككل، كون الوظيفة العامة قطاع الدولة الذي تسعى من خلاله لتحقيق المصلحة العامة، ورغم تعدد وكثرة هاته النتائج، إلا أننا نحاول اختصارها فيما يلي:

— يعتمد نظام التصنيف الوظيفي الأوروبي على أساس شخصي أي على أساس الموظف، ويعتمد نظام التصنيف الفرنسي على المؤهل العلمي الذي اعتمده المشرع الجزائري، ويسمى التصنيف الذي يتم على أساس مؤهلات الموظف بتسعير الشهادات (الحلو، 2003)، ويعني هذا أن الراتب لا يقابل ما يمارسه الموظف من أعمال بل يقابل ما يحمله من مؤهلات ودون حتى اشتراط وجود علاقة بين هذه المؤهلات ونوع العمل المكلف به الذي يمكن تعديله حسب مقتضيات المصلحة العامة (نجم، ترتيب الوظائف العامة و توصيفها و تقويمها، 1979)، ويعد هذا الأساس أكثر تطورا من الأسس الشخصية التي كانت متبعة سابقا والتي كانت متمثلة في: (الهادي، 1982)، المركز الاجتماعي، لقب الوظيفة.



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

ر ت م د: 1112-4040، ر ت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2023-06-04

الصفحة: 354-366

السنة: 2023

العدد: 01

المجلد: 37

Date of Publication: 04-06-2023

pages: 354-366

Year: 2023

N°: 01

Volume: 37

تقييم الاختيار التشريعي لنظام التصنيف الوظيفي ----- ط. امانى بلعلمي وا. د نذير عميرش

— تضمن المرسوم الرئاسي رقم 304/07 في مادته الثالثة شبكة مستويات التأهيل، وعن طريق هذه الشبكة يتحدد راتب الموظف الذي يكون بدوره وعاء لاحتساب بدلات ومزايا أخرى تضاف إلى الراتب (Korich (Mouhammed Nasser-Eddine, 2009).

— يؤدي التأهيل إلى الترتيب، ويكون هذا الترتيب المؤسس على مستوى التأهيل قائما على وظائف مكتملة فعليا (Jean Brochard, 1960)، أما المقصود بالمؤهل العلمي نفسه فهو الدراسة الأكاديمية أو الفنية أو المهنية التي تنتهي بحصول القائم بها على شهادات أو وثائق معترف بها من طرف الجهات الرسمية، فيصبح متوفرا على القدرة المطلوبة للقيام بالوظيفة (شيخة، 2010)، إذن يشترط لشغل الوظيفة الحصول على مؤهل معين حددت له الدولة مرتبا، فيتحصل بذلك الموظف فور تعيينه على المرتب المقابل للمؤهل الذي يتوفر عليه وفقا لتصنيف المعتمد قانونا وليس أقل منه (لاشين، 1972)، ويكون المترشحون للوظيفة العامة متساوون في ذلك كمبدئ دستوري، ورغم أن الأصل هو اختلاف الوظيفة باختلاف المؤهل والعكس بالعكس، إلا أنه قد يحدث أن تتنوع المؤهلات بالنسبة لمن يشغلون وظيفة واحدة وهو ما يحدث في الإدارات المفتقرة للكفاءة التنظيمية، وفي هذه الحالة يعامل القانون صاحب المؤهل الأعلى معاملة أفضل خاصة فيما يتعلق بالمرتبات والمزايا المرتبطة بكل وظيفة (الحلو، علم الإدارة العامة، 2003).

— رغم بساطة الأساس المعتمد في نظام التصنيف الأوروبي، إلا أن النتائج التي أسفر عنها استخدامه لم تكن كذلك، فالمرتب المتوازن هو دون شك المهمة الأكثر صعوبة التي يمكن اسنادها إلى السلطات العمومية، إذ تسفر عن أمور أخرى بالغة الأهمية من تطوير الأداء والتقدم الوظيفي وتجنب التزاغات والحفاظ على التوازنات المالية، وكل قرار يتخذ أكيد أن له تأثيرا مباشرا وفوريا، وأي خطأ فإنه سيكلف الكثير وعلى المدى الطويل، لذلك عليها اعتماد الأساليب المناسبة لاتخاذ القرارات الملائمة (Bernard Martory, 1999).

— نظام التعليم في معظم البلدان العربية ومنها الجزائر لا يتمتع بخصائص التعليم الأمريكي بل الأوروبي، كما أن نظام الوظيفة العامة المغلق الذي تتبعه يجعل من الوظيفة العامة مهنة يتفرغ لها شاغلها مدى الحياة، إضافة إلى أن الأوضاع الاقتصادية لا تسمح للأفراد بالانتقال من أعمال لأخرى، وتوفر كل هذه المعطيات يكون النظام الأوروبي وأساسه المؤهل العلمي هو الأقرب للظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لها، فيكون الأنسب لتطبيقه فيها (طارق، 2005)، ولكن لا بد من مراعاة العلاقة بين الفواعل الثلاثة وهي: التعليم، سوق العمل، الدولة (Nadji khawa, 2008)، وفي هذا المجال تعد الدولة هي المفاعل الرئيسي الذي عليه صياغة التعليم بما يحقق لها التنمية



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

ر ت م د: 1112-4040، ر ت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2023-06-04

الصفحة: 354-366

السنة: 2023

العدد: 01

المجلد: 37

Date of Publication: 04-06-2023

pages: 354-366

Year: 2023

N°: 01

Volume: 37

تقييم الاختيار التشريعي لنظام التصنيف الوظيفي ----- ط. امانى بلعلمي وا. د نذير عميرشن

الاقتصادية والاجتماعية وبما يحقق لها التوازن طويل المدى بين التعليم والتوظيف (Nadji Khawa, 2008)، إلا أن الالتباس يقع حول مدى أحقية الإطارات العلمية بالرواتب المقابلة للشهادات التي يحملونها وليس للأعمال التي ينجزونها فعليا، أي مدى عدالة الدفع على أساس الشهادة، خاصة أن الاتجاه المعاصر يدعو إلى أن يكون الدفع على أساس مقدار واجبات ومسؤوليات الوظيفة وليس على أساس المؤهل العلمي، بمعنى الدعوى إلى إنهاء تسعير الشهادات والبدء في تسعير الوظائف (زهير، 1976)، خاصة أن الشهادة لا تعبر بحق عن كفاءة الموظف الحاصل عليها ولا عن الجهد المبذول في الوظيفة المتقلد لها، وفي الجزائر تحديدا نلمس هذا الانفصال بين النظري والتطبيقي بتخريج إطارات بمعارف نظرية غير كافية للنهوض بأداء الإدارة، كما نلمس كذلك انعدام التنسيق بين تعداد المؤهلين علميا والحاجة الفعلية لهم مما سبب تضخم عدد الموظفين وازدياد الأعباء المالية التي تدفع لهم في شكل مرتبات (زهير، 1976)، الإدارة العامة، 1976)، وكل هذه المشاكل تؤثر بشكل أو بآخر على أداء الإدارة وعلى المجتمع ككل، خاصة أن تحقيق العدالة الاجتماعية ليس بالأمر السهل، إذ أن لهذه العدالة متطلبات متناقضة.

كل النتائج المذكورة حقيقية وملموسة وهي تمثل مشاكل بحاجة إلى حلول جذرية وسريعة أهمها تخطيط التعليم وإعادة النظر في أساس التصنيف عن طريق دعمه بأسس ومعايير أخرى تكون موضوعية ومرتبطة بالوظيفة لا الموظف وحده، لأن كلا من الوظيفة والموظف هما أساس للإدارة العامة، وإهمال أي أساس منهما يخل بالتصنيف الوظيفي ونظام تحديد المرتبات، وهو ما ينعكس على أداء الإدارة وعلى استقرار وتوازن المجتمع ككل.

الخلاصة:

لكل اختيار نتائجه، ولكل قرار تأثيراته، لذلك لا بد من تحري الدقة والموضوعية في أي اختيار وأي قرار نتخذه، خاصة إذا كان لهذا الاختيار عواقبه وتأثيراته ونتائجه متعددة المستويات وبالغة الأهمية وطويلة الأمد، وهذا ما ينطبق على التصنيف الوظيفي الذي اختار المشرع اتباع النظام الأوروبي بخصوصه بأسلوبه الشخصي لا الموضوعي الذي يعتمد على المؤهل العلمي كأساس له، وقد كان لهذا الاختيار نتائجه بالنسبة للموظف وبالنسبة للوظيفة العامة المنتمي إليها وبالنسبة للمجتمع الذي يعد الموظف جزءا منه والتي تعد الوظيفة العامة الخادمة لمصلحته العامة، ورغم تعدد أسباب وعوامل تبني المشرع الجزائري لنظام التصنيف الأوروبي إلا أننا ركزنا على نتائج هذا الاختيار وركزنا أكثر على تقييمها للخروج بأفضل ما يمكن تمييزه فيها وبأسوء ما يجب تجنبه منها للوصول إلى عدالة داخلية للرواتب نضمن بها رضا الموظفين عن رواتبهم الذي ينعكس على أدائهم للنهوض بقطاع الوظيفة العامة كقطاع استراتيجي وحساس ينبغي العناية به من خلال العناية بالمنتبين إليه وبرواتبهم، لذلك نقول بأنه لا يمكن اعتبار خيار المشرع



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

ر ت م د: 1112-4040، ر ت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2023-06-04

الصفحة: 354-366

السنة: 2023

العدد: 01

المجلد: 37

Date of Publication: 04-06-2023

pages: 354-366

Year: 2023

N°: 01

Volume: 37

تقييم الاختيار التشريعي لنظام التصنيف الوظيفي ----- ط. امانى بلعلمي وا. د نذير عميرشن

الجزائري لنظام التصنيف الأوروبي خيارا سلبيا في مجمله ولا خيارا إيجابيا في مجمله كذلك، بل هو خيار يحمل في طياته الكثير من الثغرات والنقائص والسلبيات الواجب تفاديها، وفي نفس الوقت الكثير من الإيجابيات التي يجب العمل عليها لتطويرها والوصول بنظام التصنيف وتحديد المرتبات إلى العدالة الداخلية التي وجد لتحقيقها، ونحن نقترح لذلك جملة من التوصيات هي:

1 — لأن كل نظام للتصنيف كان وليدا لبيئته ومحيطه، ونتاجا لعوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية أسست لوجوده وعملت على تطويره، فإن نجاح كل نظام معتمد على توفير المناخ الملائم والمناسب له، ولذلك وجب عند تبنيه من قبل دولتنا العمل على تكييفه وتحيينه وملاءمته مع أوضاعنا الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وليس الاكتفاء بمجرد اقتباسه من المشرع الفرنسي.

2 — الكثير من القوانين أحسن سنها وأسيء تطبيقها، لذلك وجب الفصل بين نجاح المشرع في سن قانون يعالج وينظم به مسألة التصنيف، وبين تطبيق هذا القانون على أرض الواقع والذي أسفر عمليا عن الكثير من السلبيات، لذلك وجب صياغة النصوص القانونية والتنظيمية بمراعاة الجانب العملي التطبيقي لها وليس النظري.

3 — إخراج فئات من الموظفين والأعوان العموميين من الخضوع للشبكة الاستدلالية للمرتبات وإفرادهم بجداول خاصة بتصنيفهم وتحديد رواتبهم أفقد النظام طابعه الشمولي، وإن كان لا بد من إفرادهم بأنظمة خاصة فيجب مراعاة التنسيق والانسجام والترابط بينها.

4 — لا يوجد قانون يعيش بمنأى عن المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بل على العكس فكل قانون ينبع من هذه المجالات ثم يوجه لخدمتها، لذلك وجب العمل على جعل نظام التصنيف نظاما مخططا له بالتنسيق مع المجالات المذكورة وليس بعيدا عنها.

5 — لا يوجد أي مانع من جعل أساس التصنيف وهو المؤهل العلمي أساسا شخصيا وموضوعيا في نفس الوقت وذلك بجعله متوافقا مع الوظيفة المطلوب شغلها بحيث لا يتقلدها إلا من يحمل المؤهل العلمي المناسب مع واجباتها ومسؤولياتها.

6 — لا يوجد أيضا ما يمنع الأخذ بالاعتبار الموضوعي للوظيفة ومصاعبها وواجباتها ومسؤولياتها وتقييم ذلك نقدا إضافة إلى تقييم المؤهل العلمي، ذلك أن حتى الأنظمة التي تأخذ بالأسلوب الموضوعي لا تهمل كلية الاعتبارات الشخصية، ولا الأنظمة التي تأخذ بالأسلوب الشخصي تهمل كذلك الاعتبارات الموضوعية.



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

ر ت م د: 1112-4040، ر ت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2023-06-04

الصفحة: 354-366

السنة: 2023

العدد: 01

المجلد: 37

Date of Publication: 04-06-2023

pages: 354-366

Year: 2023

N°: 01

Volume: 37

تقييم الاختيار التشريعي لنظام التصنيف الوظيفي ----- ط. امانى بلعلمي وا. د نذير عميرشن

قائمة المصادر والمراجع:

1 — المصادر والمراجع باللغة العربية:

الأمر 03/06، مؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، . الجريدة الرسمية رقم 46، مؤرخة في 16 يوليو 2006.

الأمر 133/66، مؤرخ في 2 يونيو 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46، مؤرخة في 8 يونيو 1966.

المرسوم الرئاسي 304/07، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، . الجريدة الرسمية رقم 61، مؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

Bernard Martory. (1999,). *Controle de gestion sociale*,. Paris, France,: Edition veuibert.

Jean Brochard. (1960,). *Manuel du travail*,. Paris, France,: Librairie Dalloz.

Korich Mouhammed Nasser-Eddine. (2009). *Droit du travail*,. Paris, France,: Edition office des publications universitaires,.

Nadji khawa. (2008). L'entreprise L'université et le marché du travail (Tentative d'analyse),. Revue du chrcheur(Numéro 5,).

الحلو، م. (2003). ، . (علم الإدارة العامة، الاسكندرية، مصر، :دار المطبوعات الجامعية، .

المهدي، وح. (1982). ، . (إدارة شؤون موظفي الدولة، مصر، :الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، .

خرفي، وه. (2010). الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، . الجزائر، :

دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، .

رشيد، وح. (2012). دليل الموظف والوظيفة العمومية، . الجزائر، :دار النجاح للكتاب

زهير، وع. ح. (1976). ، . (الإدارة العامة، بيروت، لبنان، :دار النهضة العربية للطباعة والنشر.

شيخة، ون. (2010). ، . (إدارة الموارد البشرية) إطار نظري وحالات عملية(، عمان، الأردن، :الطبعة

الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، .

طارق، و. (2005). ، . (الإدارة العامة) العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري(، بيروت، لبنان،

:الطبعة الأولى، منشورات حلي الحقوقية، .



ISSN: 1112-4040 & EISSN: 2588-204X

رت م د: 1112-4040، رت م د: 2588-X204

تاريخ النشر: 2023-06-04

الصفحة: 354-366

السنة: 2023

العدد: 01

المجلد: 37

Date of Publication: 04-06-2023

pages: 354-366

Year: 2023

N°: 01

Volume: 37

تقييم الاختيار التشريعي لنظام التصنيف الوظيفي ----- ط. امانى بلعلمي وا. د نذير عميرش

قاسم، م. أ. (1973). (نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة، القاهرة، مصر، دار النهضة العربية).

لاشين، ف. (1972). (المرجع في نظام العاملين بالقطاع العام، مصر، مطبعة الحضارة العربية،

نجم، وأ. ح. (1979). (ترتيب الوظائف العامة وتوصيفها وتقويمها، القاهرة، مصر، دار الفكر العربي،

2 — المراجع باللغة اللاتينية:

-Elamr 06/03, mouarekh fi 15 youliou 2006, yatadamen elkanoune ellassasi lilwadifa elama, eljarida elrasmia rakm 46, mouarakha fi 16 youliou 2006.

-Elamr 66/133, mouarakh fi 2 youniou 1966, yatadamen elkanoune ellassasi lilwadifa elama, eljarida elrasmia rakm 46, mouarahka fi 8 youniou 1966.

-Elmarsoum elriassi 07/304, mouarekh fi 29 septembre 2007, youhaded elchabaka elistidlalia li mouratabet elmouadafine wa nidam dafa rawatibihim, eljarida elrasmia rakm 61, mouarakha fi 30 septembre 2007.

-Elhilou M. R 2003, ilm elidara elama, eliskandaria, misr, dar elmatbouat eljamia.

-Elhadi H.A 1982, idaret chououne mouadafi eldawla, misr, eltaba eltanian, dar elfikre elarabi.

-Khourfi H 2010, elwadifa eloumoumia ala dawa eltachriat eljazairia wa baad eltajaroub elajnabia, dar houma litibaa wa elnachre wa eltawzia.

-Rachid H 2012, dalil elmouadef wa elwadifa eloumoumia, eljazair, dar elnajeh lilkitab.

-Zouhir A H 1976, elidara elama, beyrou, loubnan, dar elnahda elarabia litibaa wa elnacher.

-Chikha N A 2010, idaret elmawared elbachria (itar nadari wa halat amalia), ouman, elourdan, eltabaa eloula, dar safaa linacher wa eltawzia.

-Tarek A 2005, elidara elama (elamalia elidaria wa elwadifa elama wa elislah elidari), beyrou, loubnane, eltabaa eloula, manchourat halabi elhoukokia.

-Kasem M A 1973, noudom eltarkia fi elwadifa elama wa atarouha fi failiat elidara, elkahira, misr, dar elnhda elarabia.

-Lachine F A 1972, elmarjia fi nidam elamiline bi elkitaa elam, misr, matbat elhadara elarabia.

-Nadjem A H 1979, tartib elwadaif elama wa tawsifouha wa takwimouha, elkahira, misr, idaret elfike elarabi.