

الإطار التنظيمي للتكوين في الإدارة العمومية الجزائرية

بليه لحبيب

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

ملخص:

تسلط هذه الورقة الضوء على منظومة التكوين في الإدارة العمومية في الجزائر في جانبها المتعلق بالإطار التنظيمي الذي شهد العديد من التطورات والتحولات وذلك تمشيا وتناغما مع التغيرات التي عرفها الإطار التشريعي والقانوني لهذه المنظومة بعد الإستقلال، وهذا بداية من أول قانون منظم للوظيفة العمومية متمثلا في الأمر رقم 66-133.

إن أهمية الإطار التنظيمي لمنظومة التكوين تكمن في تضمنه لمختلف الأحكام التي تمكن من تجسيد الإطار التشريعي والقانوني للتكوين، وهو باختصار مجموعة الأحكام التي بدونها تبقى تلك النصوص مجرد حبر على ورق، كما يمكن بواسطتها ترجمة النصوص النظرية إلى ممارسات عملية على أرض الواقع.

الكلمات المفتاحية: الإدارة العمومية، الوظيفة العمومية، التكوين.

Abstract:

This paper deals the regulatory part of the training system in algerian public administration which has evolved in harmony with the changes experienced by the legislative part of this system after independence, and this from the first law governing the public service, in this case the ordinance No. 66-133 on the general status of the civil service.

The importance of the regulatory part of the training system lies in its content, which includes various provisions that accomplish the legislative part of the training and translate texts in practices and actions.

Key words: public administration, civil service, training.

مقدمة:

تحتاج عمليات تكوين الموظفين في الإدارة العمومية، إضافة إلى الإطار القانوني الذي يتضمن النصوص التشريعية والقانونية التي تستند إليها هذه العمليات، إلى إطار آخر يوضح كيفية تنظيم هذه العمليات وتسييرها وبالتالي تجسيدها وتنفيذها على أرض الواقع، وهو الإطار التنظيمي، الذي يتضمن النصوص التنظيمية التي تولى بيان تدابير وإجراءات وكيفية تطبيق الأحكام والقواعد الواردة في الإطار التشريعي والقانوني.

كما يجب التنبيه على ضرورة التفريق بين النصوص التنظيمية المتعلقة بالتكوين داخل الجزائر وتلك النصوص التي تنظم وتسير التكوين خارج الجزائر.

أولاً: الإطار التنظيمي للتكوين داخل الجزائر

قبل الخوض في النصوص التنظيمية التي تنظم التكوين في الإدارة العمومية لابد من الإشارة إلى أن السلطات الجديدة في الجزائر، قبيل وغداة الإستقلال، ممثلة في الهيئة التنفيذية المؤقتة أو في أول حكومة جزائرية بعد الاستقلال اتخذت قبل إقرار الأمر رقم 66-133 جملة من الإجراءات التي تهدف إلى إيجاد هياكل تسهر على تنظيم عمليات التكوين تمثلت في:

- إحداث مندوبية التكوين المهني وتعبئة الإطارات:

أصدرت الهيئة التنفيذية المؤقتة الأمر رقم 62-028 المؤرخ في 25 أوت 1962⁽¹⁾ المتضمن إحداث مندوبية التكوين المهني وتعبئة الإطارات ومجلس وطني استشاري، إذ أحدثت هذه المندوبية لدى مندوب الشؤون الاقتصادية في الهيئة التنفيذية المؤقتة، ولم تقتصر مهمتها على التصور من خلال دراسة وتحضير الإصلاحات الرئيسية في ميدان التكوين المهني، بل

كلفت بوضع وتنفيذ خطة الدولة في هذا الميدان، وتنسيق عمل قطاعات الدولة والقطاع الخاص وتوفير وسائل الرقابة اللازمة.

نفس الأمر قضى بإنشاء مجلس وطني استشاري للتكوين المهني وتعبئة الإطارات لدى هذه المندوبية تمثل مهمته في:

- إبداء الرأي حول المسائل التي تطرحها عليه السلطات العمومية.

- يتم إعلامه حول تقدم برامج التكوين المهني وتعبئة الإطارات.

- اقتراح كل ما له علاقة بسياسة التكوين المهني وتعبئة الإطارات ووسائل تحقيق ذلك.

بإحداث هذه المندوبية بذلت السلطات جهودا كبيرة لوضع تنظيم للتكوين يسمح في البداية بـ:

- حل المشاكل المترتبة على مغادرة الأغلبية من الإطارات من كل الأصناف التي كانت متوفرة ولو جزئيا.

- الاستجابة للتوجهات الاشتراكية ومواجهة مستلزمات تخطيط منسق في هذا الميدان.

- إحداث سلك للمستشارين في التكوين المهني:

أمام الحاجة الماسة للإطارات التي استشعرت بها أول حكومة الجزائرية في عهد الاستقلال أحدثت السلطات الجزائرية سلكا للمستشارين في التكوين المهني مكلفين تحت سلطة مندوب التكوين المهني وتعبئة الإطارات بالمشاركة في تنظيم التكوين وتأهيل موظفي الإدارات والمؤسسات العمومية أو الخاصة بموجب المرسوم رقم 215-64 المؤرخ في 3 أوت 1964.⁽²⁾

أما عن النصوص التنظيمية التي نظمت وما زالت تنظم عمليات التكوين فسيتم استعراضها بالنظر إلى النص القانوني، المنظم للوظيفة العامة، الذي ظهرت في ظله.

أ - في ظل الأمر رقم 133-66:

تطبيقاً لأحكام المادة 22 من الأمر رقم 133-66 صدر المرسوم رقم 52-69 المؤرخ في 12 ماي 1969 المتضمن التدابير المخصصة لتسيير التكوين والإلتقان للموظفين وأعاون الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية⁽³⁾، حيث ألزم الإدارات بتحسين إنتاج المصالح العمومية وذلك بتنظيم دورات التكوين والإلتقان لفائدة الموظفين والأعاون العموميين، كما أجاز إمكانية تنظيم دورات التكوين والإلتقان بهدف ترقية الموظفين، وتستهدف هذه الدورات إما التحضير لنيل رتبة أعلى في نطاق القوانين الخاصة، وإما تكميل المعارف الخاصة بالموظفين بقصد الاستعمال الأفضل لمؤهلاتهم.

1- الامتيازات الممنوحة للمشاركين في دورات التكوين:

أقر المرسوم رقم 52-69 إجراءات تحفيزية للمشاركة في دورات التكوين، إذ يمكن أن يستفيد الموظف الذي تابع دورة تكوينية لا تقل عن ثلاثة أشهر من إحدى التدابير التالية:

- خفض الأقدمية للمشاركة في الامتحانات المهنية.
- التسجيل في قوائم الأهلية للرتب العليا.
- سرعة الترقية في الدرجة.
- يمكن أن تمنح تخفيضات الأقدمية بقصد الترقية للموظفين المشاركين في دورات التكوين أو الإلتقان.⁽⁴⁾

بالإضافة إلى ذلك، يعتبر كل من طلاب مدارس التكوين الاختصاصي الذين يحضرون للوظائف الدائمة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، أي المترشحون الجدد، وكذا الموظفين المرسمين، حين تعيينهم بصفة متمرنين، موظفين متمرنين يتقاضون تبعاً لذلك مرتباً وفقاً لكيفيات حددتها أحكام المادة الأولى من المرسوم رقم 66-151 المؤرخ في 2 جوان 1966 المحدد للأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين⁽⁵⁾، المعدل بالمرسوم رقم 68-209 المؤرخ في 30 ماي 1968.⁽⁶⁾

2- الالتزامات المفروضة على المشاركين في دورات التكوين:

فرض المرسوم رقم 66-151 في مادته السابعة بالمقابل على المستفيدين من التكوين أن يبقوا لزوماً في خدمة الإدارة طيلة مدة مساوية لثلاث سنوات عن كل سنة من التكوين، على أن لا يقل مجموع المدة الكلية عن السنتين ولا يتجاوز 10 سنوات، أما في حالة ما إذا تم استبعاد الموظفين المتمرنين، الذين كانوا مرسمين قبل متابعتهم لدورة التكوين، في نهاية التكوين فإنهم ملزمون بخدمة الإدارة طيلة مدة مساوية لسنة ونصف السنة عن كل سنة من التكوين، إضافة إلى إعادة ترتيبهم في الرتبة الدنيا المباشرة للرتبة المخصصة لهم في سلكهم الأصلي، وإلا فإنهم ملزمون برد المرتبات التي تلقوها أثناء تكوينهم إضافة إلى مصاريف التكوين وهذا بالنسبة للحالتين، وهو نفس الأمر الذي يطبق على طلاب المدارس الذين يتكونون للالتحاق لأول مرة بأحد أسلاك الوظيفة العمومية، إلى أن صدر الأمر رقم 71-78 المؤرخ في 3 ديسمبر 1971 المتضمن تحديد الشروط المتعلقة بتخصيص المنح الدراسية والمرتبات المسبقة ورواتب التمرين⁽⁷⁾، الذي حدد في مادته 20 مدة هذا الالتزام بعشر سنوات (10) سنوات لموظفي التصور وسبع (7)

سنوات لموظفي التنفيذ والتطبيق، وإلا يردون تمام المبالغ التي تحصلوا عليها طيلة مدة الدراسة مضافا إليها نفقات الدراسة.

II - في ظل المرسوم رقم 59-85:

نتيجة لإقرار نص قانوني جديد للوظيفة العمومية ممثلا في المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، كان لا بد بالموازاة مع ذلك وضع نصوص تنظيمية وتطبيقية أخرى تعوض أو على الأقل تعدل النصوص التطبيقية للأمر رقم 66-133، غير أن ذلك تأخر كثيرا إذ بقي المرسوم رقم 52-69 المشار إليه أعلاه قد ساري المفعول إلى غاية سنة 1996، وهي سنة صدور نص تنظيمي آخر.

1- المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المعدل والمتمم:

تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من المادة 52 من المرسوم رقم 59-85 التي نصت على تحديد كفاءات تطبيق عمليات التكوين وتحسين المستوى بمرسوم، صدر المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المؤرخ في 3 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم الذي سبقت الإشارة إليه، والذي ألغى المرسوم رقم 52-69 المؤرخ في 12 ماي 1969 المتضمن التدابير المخصصة لتسيير التكوين والإنتقان للموظفين وأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، كما ألغى موادا من الأمر رقم 71-78 المؤرخ في 3 ديسمبر 1971 المتضمن تحديد الشروط المتعلقة بتخصيص المنح الدراسية والمرتبات المسبقة ورواتب التمرين المشار إليه آنفا، وهذا حسب ما جاء في المادة 30 منه.

إن المرسوم التنفيذي رقم 92-96 يعتبر لبنة إضافية في منظومة التكوين، كما يعتبر أول نص قانوني ينظم بشكل دقيق وواضح عمليات

التكوين في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث عدد أنواع التكوين، كما تضمن إجراءات وكيفيات جديدة تهدف إلى تنظيم وتسيير التكوين في المؤسسات والإدارات العمومية، وسنستعرض هذه النقاط كما يلي:

أ- أنواع عمليات التكوين:

على العكس من النصوص القانونية التي تنظم عمليات التكوين في المؤسسات والإدارات العمومية والتي تم استعراضها سابقا، والتي كانت تذكر أنواع عمليات التكوين دون تحديد الغرض من كل عملية، فقد عدت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 96-92 ثلاثة أنواع من عمليات التكوين ومجالات وأغراض كل منها، على النحو التالي:

- عمليات التكوين المتخصص:

حسب أحكام المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 96-92 فإن عمليات التكوين المتخصص هي عمليات تحضيرية، واستنادا إلى المادة 2 من نفس المرسوم فإن هذه العمليات تكون إما بغرض التوظيف الأولي لفائدة الأشخاص الذين يودون الالتحاق بمنصب عمومي، أو بغرض الترقية الداخلية بالنسبة للموظفين الموجودين في حالة خدمة المرشحين لتولي أسلاك أو رتب عليا، أو أخيرا بغرض إجراء المسابقات والامتحانات المهنية، وعادة يكون التكوين المتخصص بغرض التوظيف الأولي أو بغرض الترقية الداخلية تكوينا طويلا المدى، في حين يكون التكوين المتخصص بغرض إجراء المسابقات والامتحانات المهنية تكوينا قصيرا المدى.⁽⁸⁾

- عمليات تحسين المستوى وتجديد المعلومات:

تندرج عمليات تحسين المستوى وتجديد المعلومات في صنف التكوين القصير المدى الموجه لفائدة الموظفين الموجودين في حالة خدمة، إلا أن هناك فروقات بين النوعين.

* عمليات تحسين المستوى:

حسب أحكام المادة 2 أعلاه دائماً فإن عمليات تحسين المستوى تسمح للموظف بتحسين معارفه وكفاءاته الأساسية وإثرائها وتعميقها وضبطها.

* عمليات تجديد المعلومات:

إن عمليات تجديد المعلومات تسمح للموظف بالتكيف مع وظيفة جديدة نظراً إما لتطور الوسائل والتقنيات وإما للتغيرات الهامة في تنظيم المصلحة وعملها أو مهامها.

وقد نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 92-96 على أن عمليات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات تكون في شكل متناوب أو متواصل، وتكون من حيث المدة :

- دورات قصيرة المدى إذا كانت تساوي ستة أشهر أو تقل عنها.
- دورات متوسطة المدى إذا كانت تفوق ستة أشهر وتساوي سنة واحدة أو تقل عنها.
- دورات طويلة المدى إذا كانت تفوق سنة واحدة وتساوي ثلاث سنوات أو تقل عنها.

ب- كفاءات وإجراءات تنظيم عمليات التكوين:

تضمن المرسوم التنفيذي رقم 92-96 جملة من الأحكام التي تحت المؤسسات والإدارات المعنية بالتكوين والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على إتباع مجموعة من الإجراءات في تنفيذ عمليات التكوين، كما تضمن عدة ضمانات وإمكانيات والتزامات في مجال التكوين، كما يلي:

- إعداد المخطط القطاعي السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين:

ألزمت المادة 3 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤسسات والإدارات العمومية بضرورة إعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، أي على الإدارة المعنية أن تعد مخططا يتضمن عمليات التكوين المبرمجة خلال السنة أو السنوات المقبلة المتعلقة ب:

- التكوين المتخصص.

- تحسين المستوى.

- تجديد المعلومات.

إضافة إلى المعلومات المتعلقة ب:

- عدد المناصب المطلوب شغلها، أي التوظيف الأولي.

- عدد الموظفين المعنيين بهذه العمليات.

- مناصب التأهيل المعنية.

- مؤسسة أو مؤسسات التكوين التي تحتضن هذه العمليات.⁽⁹⁾

كما ألزم نفس المرسوم في مادته 4 فقرة 1 الإدارة بأن تدرج هذا المخطط في إطار التسيير التقديري للموارد البشرية.

لقد تم تبني مخطط التسيير التقديري للموارد البشرية في المرسوم التنفيذي رقم 95-126⁽¹⁰⁾، إذ عدلت المادة 3 منه وأتمت أحكام المادة 6 من المرسوم رقم 66-145 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها⁽¹¹⁾، حيث أضافت مادة 6 مكررا 1 ألزمت من خلالها المؤسسات والإدارات العمومية بإعداد

مخطط سنوي لتسيير الموارد البشرية تبعا للمناصب المالية المتوفرة ووفقا للأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها، وهذا من أجل ضبط العمليات التي يجب القيام بها خلال السنة المالية، سيما ما يتعلق منها ب: التوظيف، الترقية، التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، والإحالة على التقاعد.

إن تبني مخططات التسيير التقديرية للموارد البشرية، والتي تعد لوحة قيادة للموارد البشرية بأتم معنى الكلمة من خلال المعلومات التفصيلية التي تتضمنها، يعبر عن التغييرات العميقة التي اتخذتها الحكومة في أساليب تسيير وتقويم الموارد البشرية بالمؤسسات والإدارات العمومية، مما كان له الأثر البالغ في تغير وتطور الإطار التنظيمي للتكوين، كما يهدف هذا الإجراء إلى الوقوف على مكان الضعف والقوة في أساليب تسيير المؤسسات والإدارات العمومية حيث كان في السابق نمط التسيير السائد تقليدي يتسم بغياب المبادئ الأساسية للتسيير كالتخطيط (وضع الأهداف) والرقابة (التقويم)، فضلا عن ذلك فإن هذا المخطط يؤدي إلى الاقتصاد في الجهد والوقت، والانتقال من إدارة تستهلك الاعتمادات المالية دون غايات محددة إلى إدارة بالأهداف ومطالبة بالنتائج، مما يؤدي إلى إحداث تغييرات جوهرية في سلوك وثقافة المسيرين الإداريين.

إن المخططات القطاعية السنوية أو المتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، هي أداة تسييرية تسمح للمؤسسات والإدارات العمومية بتخطيط احتياجاتها في مجال التكوين، بناء على معطيات عملية مدروسة، كما تشكل بالنسبة لمصالح الوظيفة العمومية أداة للرقابة الإدارية، حيث تمكنها من متابعة مدى تنفيذها، وهذا بحكم مشاركتها في عملية الإعداد والمصادقة عليها. إن تبني هذا النظام في التسيير في جانبه المتعلق

بعمليات التكوين التي تعتمد المؤسسات والإدارات العمومية إنجازها سنويا، يعني ضرورة المصادقة أولا على مخطط التسيير التقديري للموارد البشرية، سيما الجدول الخاص بعمليات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، ومن ثم وجوب تطابق مشروع مخطط التكوين مع محتوى الجدول السالف الذكر.⁽¹²⁾

ويتضمن مخطط التكوين مختلف العمليات التكوينية، مشفوعة بعرض للأسباب ويتضمن مبررات حول جدوى مختلف الدورات التكوينية (تحليل للاحتياجات، تبرير لمواضيع الدورات، عرض للاعتمادات المالية اللازمة لتجسيدها)، وهكذا تظهر أهمية هذه الوثيقة في كونها أداة عمل وليست غاية في حد ذاتها، إذ من شأنها تنمية القدرة لدى مسيري الموارد البشرية على وضع أهداف واضحة لعمليات التكوين والتكهن بالتالي من تطويرها، وإعطاء مكانة لتقنيات التسيير الحديثة في العمل الإداري الذي تهيمن عليه حاليا المقاربات القانونية.

ولتطبيق هذه الآلية أو التقنية في التسيير أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية تعليمية⁽¹³⁾، شرحت فيها كيفية تطبيق هذه المخططات من قبل المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا الإجراءات والخطوات الواجب إتباعها لإعدادها والمصادقة عليها، حيث نصت التعليمية على أن مخططات التكوين يجب أن تحدد: طبيعة عمليات التكوين المسطرة، فئات الموظفين المعنيين، مؤسسات التكوين، مناصب التأهيل ومجالات التكوين المعتمدة، مدة دورات التكوين المبرمجة، كما بينت أن الفترة التي يغطيها المخطط لا يمكن أن تتجاوز مدة 03 سنوات متتالية، ومن جهة أخرى وضعت هذه التعليمية نموذجا للمخططات التكوينية، يحتوي على خمسة جداول وهي:

* الجدول رقم 01: يخص دورات التكوين المتخصص المتعلق بالتوظيف الخارجي.

* الجدول رقم 02: يخص دورات التكوين المتخصص المتعلق بالتوظيف الداخلي.

* الجدول رقم 03: يخص عمليات تحسين المستوى.

* الجدول رقم 04: يخص عمليات تجديد المعلومات.

* الجدول رقم 05: يخص مجمل العمليات السابقة، ويحدد الاعتمادات المالية المخصصة لها.

- دور السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في تنظيم التكوين:

تضمن المرسوم التنفيذي رقم 96-92 مجموعة من الأحكام التي نصت على الدور الذي تلعبه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ممثلة في مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية، باعتبارها سلطة إشراف على قطاع الوظيفة العمومية، في مختلف مراحل تنظيم عمليات التكوين من خلال القيام بعدة إجراءات، ويمثل هذا الدور في: (14)

إخضاع المخطط القطاعي للتكوين المعد من طرف الإدارة أو المؤسسة المعنية للدراسة من طرف مصالح الوظيفة العمومية لضمان تخطيط وتنسيق عمليات التكوين المختلفة بالنظر إلى التطور المترابط بين المؤهلات الإدارية والتقنية ومخصصات الميزانية المرصودة لهذا الغرض، وهو ما يشكل رقابة قبلية.

تتولى دراسة مخطط التكوين السنوي والمتعدد السنوات للإدارات والمؤسسات العمومية لجنة تنشأ على مستوى هذه المديرية تتشكل من: (15)

* المدير الفرعي للتكوين بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، رئيساً.

* ممثل عن وزارة المالية،

* ممثل عن الإدارة أو المؤسسة المعنية،
* ممثلين عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

- اشتراك مصالح الوظيفة العمومية بمعية الإدارة أو المؤسسة المعنية في المصادقة على المخطط القطاعي للتكوين أو تعديله أو تنميته، وهو ما يشكل رقابة قبلية.

- إجراء مصالح الوظيفة العمومية تقويم دقيق لمدى تنفيذ المخطط القطاعي للتكوين للإدارة أو المؤسسة المعنية عقب نهاية كل سنة مالية وهو ما يشكل رقابة بعدية.

- رئاسة ممثل مصالح الوظيفة العمومية للجنة الطعن المشكلة بغرض دراسة الطعون المقدمة من طرف المترشحين لدورات التكوين والبت فيها واتخاذ الإجراءات اللازمة، إذ تتولى مصالح الوظيفة العمومية مراقبة احترام إجراءات انتقاء المترشحين لمختلف الدورات التكوينية للتنظيم الساري المفعول، وهو ما يشكل رقابة آنية.

- إصدار قرار تنظيم دورات التكوين للالتحاق بالوظائف التابعة للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وإصدار قرار وزاري مشترك بين الوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية فيما يتعلق بدورات التكوين للالتحاق بالأسلاك الخاصة في المؤسسات والإدارات العمومية.

- إصدار التعليمات المشتركة بين وزير الميزانية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لتوضيح كيفية تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 96-92 وفي هذا الإطار، فقد سبق وأن صدرت تعليمة وزارية مشتركة⁽¹⁶⁾ تحت مصلح الميزانية والوظيفة العمومية على التشاور المسبق خلال مناقشة الميزانية، وهذا

في إطار عقلنة وضبط تعدادات الإدارة العمومية بما يطابق الاحتياجات الحقيقية لهذه الأخيرة.

- الضمانات الممنوحة للمرشحين للمشاركة في دورات التكوين:

لقد وفر المرسوم التنفيذي رقم 96-92 جملة من الضمانات لصالح الموظفين المرشحين للمشاركة في دورات التكوين، ومن جملة هذه الضمانات نذكر: (17)

- تكليف لجنة، في كل مؤسسة أو إدارة عمومية، بانتقاء الموظفين المدعويين لمتابعة دورات التكوين، وهي مكونة من ثلاثة أعضاء أحدهم يمثل موظفي سلكه المعني بالتكوين،

- إشهار قائمة المرشحين المقبولين في دورة التكوين عن طريق الإلصاق بالمؤسسة في أجل لا يقل عن شهر واحد من بداية دورة التكوين،

- إعلام المرشحين غير المقبولين عن أسباب رفض ترشيحهم،

- إمكانية المترشح غير المقبول في تقديم طعن أمام لجنة مختلطة في أجل لا يقل عن 10 أيام قبل بداية دورة التكوين.

- الامتيازات الممنوحة للمشاركين في دورات التكوين:

إضافة إلى الضمانات التي وفرها لصالح الموظفين المرشحين للمشاركة في دورات التكوين، منح المرسوم التنفيذي رقم 96-92 امتيازات لفائدة المشاركين في دورات التكوين، وهي: (18)

- تقاضي المرشحين الخارجيين المقبولين في دورات التكوين المتخصص لمنحة دراسية، مع الإشارة إلى أن هؤلاء يعينون بصفتهم متمرنين.

- تقاضي الموظفين المشاركين في دورات التكوين لمرتب قاعدي وتعويض الخبرة

المهنية، وكذا التعويضات المرتبطة برتبهم الأصلية في حدود سنتين، أما في السنة الثالثة فإنهم لا يتقاضون إلا المرتب القاعدي وتعويض الخبرة المهنية، مع الإشارة إلى أن هؤلاء كذلك يعينون بصفقتهم متمرنين في دورات التكوين المتخصص.

- حصول المترشحين الذين تابعوا دورة تكوين متخصص على شهادة تكوين، في حين يحصل المترشحون الذين تابعوا دورة تحسين المستوى وتجديد المعلومات على شهادة التمرين.

- استفادة الموظفين الذين تابعوا دورات التكوين من امتيازات تتمثل في الترقية في السلك أو الرتبة عندما يتعلق الأمر بالتكوين المتخصص، والتسجيل بصفة تفضيلية في قائمة التأهيل للترقية عن طريق الاختيار، وتخفيض في الأقدمية للترقية والزيادة في الدرجة، والترقية عن طريق التأهيل المهني عندما يكون الأمر متعلقاً بتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

- الالتزامات المفروضة على المشاركين في دورات التكوين:

في مقابل الامتيازات التي منحها المرسوم التنفيذي رقم 96-92 لفائدة المشاركين في دورات التكوين، وضع هذا المرسوم على عاتق هؤلاء مجموعة من الالتزامات، ومنها: (19)

- إلزام كل من استفاد من دورة للتكوين المتخصص بتسديد جميع مصاريف التكوين في حالة ما انقطع عنها (انسحب منها) أو كان موضوع

طرد أو لم يلتحق بمنصب تعيينه بعد نهاية التكوين في أجل شهر ابتداء من تاريخ تبليغه مقرر التعيين،

- إلزام الراسبين في الامتحانات النهائية لدورات التكوين بعدم المشاركة في دورة جديدة لمدة سنتين،

- إلزام كل من تابع دورة للتكوين المتخصص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى بخدمة الإدارة لمدة سنتين على الأقل إذا كانت مدة التكوين أقل من سنة واحدة، وثلاث سنوات عن كل سنة تكوين في حالة ما إذا كانت مدة التكوين سنة أو أكثر، على أن لا تتجاوز المدة الكلية للالتزام عن سبع سنوات، وفي حالة الإخلال بهذا الالتزام يرغم المخل بتسديد جميع مصاريف التكوين.

وما تجدر الإشارة إليه هو أن المرسوم التنفيذي رقم 96-92 قد عدل وتم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-17 المؤرخ في 22 جانفي 2004، حيث جاء هذا التعديل على الخصوص بما يلي:

- إصدار قرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين يتضمن فتح الدورات التكوينية، بينما كانت في السابق متضمنة في قرار تنظيم التكوين، وهذا بإضافة المادة 11 مكرر.

- إعادة النظر في أجل نشر قرار تنظيم دورة التكوين، فبعد أن كان هذا الأجل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ بداية دورة التكوين أصبح شهر واحد فقط، من خلال تعديل المادة 12.

- إلغاء أحكام المادة 24 التي كانت تمنع الموظف من الاستفادة من أكثر من دورة واحدة في التكوين المتخصص خلال حياته المهنية، أو دورة

واحدة من تحسين المستوى أو تجديد المعلومات في السلك أو الرتبة التي ينتمي إليها.

2- المرسوم التنفيذي رقم 146-04:

بناء على المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 190-03 المؤرخ في 28 أبريل 2003 المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية⁽²⁰⁾، التي نصت على أن هذا الأخير يمكنه أن يقترح إنشاء كل جهاز للتشاور والتنسيق لممارسة صلاحياته في مجال التكوين الإداري، تم إحداث اللجنة الوزارية المشتركة للتكوين في المؤسسات والإدارات العمومية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 146-04 المؤرخ في 19 ماي 2004⁽²¹⁾، وتتمثل المهمة الرئيسية لهذه اللجنة في اقتراح عناصر السياسة الوطنية للتكوين في المؤسسات والإدارات العمومية، عن طريق:

* تحديد وسائل واحتياجات التكوين في المؤسسات والإدارات العمومية.

* تحديد الوسائل والمناهج التربوية الضرورية للتكوين وتكييفها الدائم مع حاجات الإدارة،

* دراسة واقتراح عناصر تكييف برامج التكوين مع حاجات الإدارة.

* اقتراح الأدوات اللازمة للاستعمال الأمثل لإمكانات التكوين بالتوافق مع حاجات الإدارة.

* اقتراح عناصر انسجام القوانين الأساسية لمؤسسات التكوين التابعة للإدارات العمومية.

* جمع واستغلال المعطيات المتعلقة ببرمجة عمليات التكوين من طرف مؤسسات التكوين.

* تقييم نظام التكوين الإداري بشكل دوري.

وتتشكل هذه اللجنة، التي يرأسها المدير العام للوظيفة العمومية، من المديرين المكلفين بالتكوين في الوزارات المكلفة ب: المالية، الداخلية والجماعات المحلية، التعليم العالي، التربية الوطنية، التكوين المهني، الصحة، ومدير المدرسة الوطنية للإدارة، ويمكنها دعوة المكلفين بالتكوين في الدوائر الوزارية غير المذكورة إذا رأت أن مشاركتهم ضرورية لسير أشغالها، كما يمكن لرئيس اللجنة أن يستعين بكل شخص يرى أن مساهمته مفيدة لأشغال اللجنة، التي تجتمع في دورة عادية مرة كل سنة بناء على استدعاء رئيسها، وبإمكانها عقد دورات غير عادية كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

يقدم رئيس اللجنة تقريراً سنوياً حول وضعية التكوين في المؤسسات والإدارات العمومية إلى رئيس الحكومة، مرفقاً بتوصيات من شأنها عصرنة منظومة التكوين وجعلها أكثر نجاعة.

وما تنبغي الإشارة إليه هو أن كلا من المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 17-04 والمرسوم التنفيذي رقم 04-146 بقي مفعولهما سارياً إلى حد الآن، حتى بعد صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثانياً: الإطار التنظيمي للتكوين في الخارج

في الواقع، ظهرت العديد من النصوص القانونية والتنظيمية التي تنظم عمليات التكوين في الخارج، وهذا بالتوازي مع تغير الأطر التشريعية والقانونية التي تحكم قطاع الوظيفة العمومية.

أ- في ظل الأمر رقم 133-66:

ظهر في ظل الأمر رقم 133-66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نصان الأول قانوني والثاني تنظيمي لتنظيم التكوين في الخارج.

1- الأمر رقم 71-78:

في الحقيقة فإن النص القانوني الأول الذي نظم عملية التكوين في الخارج هو الأمر رقم 71-78 المؤرخ في 3 ديسمبر 1971 المتضمن تحديد الشروط المتعلقة بتخصيص المنح الدراسية والمرتبات المسبقة ورواتب التمرين المذكور سابقاً⁽²²⁾، حيث تضمن باباً رابعاً تحت عنوان "بعض الأحكام الخاصة بالتكوين في البلاد الأجنبية"، نص على إحداث لجنتين: اللجنة الوطنية للمنع الجامعية واللجنة الوطنية للتمرين في البلاد الأجنبية، تسهران على ضمان برمجة وتنسيق ومراقبة تكوين الطلاب والموظفين وتحسين هذا التكوين في البلاد الأجنبية، ففي حين تعمل اللجنة الأولى تحت وصاية وزير التعليم العالي والبحث العلمي، الذي يحدد تشكيلتها بمرسوم وتتولى عمليات التكوين الخاصة بالطلاب، تعمل اللجنة الثانية تحت وصاية الوزير المكلف بالوظيفة العمومية الذي يحدد تشكيلتها بمرسوم.

وقد كلفت اللجنة الأخيرة بوضع وتحديد كفاءات تطبيق البرنامج السنوي للتكوين والإلتقان في البلاد الأجنبية، كما أنها تبدي موافقتها على برامج التكوين والإلتقان التي يمكن تنظيمها في الخارج في إطار الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، كما تختص بالتحقيق في ملفات المترشحين المدعوين للاستفادة من برنامج التكوين والإلتقان في الخارج، وهي تجتمع مرتين في السنة في دورة عادية، كما قد تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها أو وزير الخارجية، كما تعقد اجتماعين مشتركين في السنة مع اللجنة الوطنية للمنع الجامعية بقصد تحديد التوجيه والبرمجة السنوية للتكوين والإلتقان بالخارج.

ومن جهة أخرى، فقد منع هذا الأمر تنظيم عمليات التكوين والإلتقان بالخارج إذا أمكن تنظيمها ضمن نفس الأوضاع في الجزائر وإذا لم تكن تلي

الحاجات التي تعبر عنها المصالح المعنية، إلا إذا كانت هناك ظروف استثنائية.

وقد صدر المرسوم رقم 104-72 المؤرخ في 7 جوان 1972 المتضمن تحديد التكوين الأساسي للجنة الوطنية للتمرين بالبلاد الأجنبية⁽²³⁾ حيث ضمت مدراء مركزيين في الهيئات والوزارات المعنية بالتكوين في الخارج أو ممثلين عنهم كالمدير العام للوظيفة العمومية أو ممثله (رئيس اللجنة)، وزارة الشؤون الخارجية، وزارة التعليم العالي، وزارة التعليم الابتدائي والثانوي، وزارة المالية، العمل والشؤون الاجتماعية، وكتابة الدولة للتخطيط.

2- المرسوم رقم 17-81:

صدر المرسوم رقم 81- 17 المؤرخ في 14 فيفري 1981 المتضمن تحديد شروط التكوين والتحسين في الخارج⁽²⁴⁾ الذي ألغى الباب الرابع من الأمر رقم 71-78 السابق ذكره إضافة إلى المرسوم رقم 104-72 الذي تمت الإشارة إليه، وقد جاء أكثر دقة وتفصيلا، إذ فرض في مادته الأولى على الإدارات والهيئات العمومية أن تدرج عمليات تكوين موظفيها وتحسين مستواهم في الخارج في برامج سنوية ومخططات متعددة السنوات طبقا لمخطط التنمية الوطنية.

أ- حالات اللجوء إلى التكوين في الخارج:

حدد المرسوم رقم 81-17 في مادته الثانية حالتين يمكن اللجوء فيهما للتكوين وتحسين المستوى في الخارج، وهما:

- إذا لم يمكن إجراؤها خلال الفترة نفسها في الجزائر.

- إذا عجزت الطاقات الوطنية المخصصة لتلك العمليات عن تلبية الاحتياجات التي تم إحصاؤها.

ب- اللجنة الوطنية للتكوين في الخارج:

ألزم المرسوم رقم 81-17 الوزارات المعنية بتقديم المخططات والبرامج القطاعية للتكوين وتحسين المستوى في الخارج إلى اللجنة الوطنية للتكوين في الخارج، المحدثة لدى وزير التعليم العالي والبحث العلمي، لفحصها وقيدتها في المخطط الإجمالي للتكوين في الخارج، وقد أعطى لهذه اللجنة صلاحيات واسعة، بالمقارنة مع اللجنتين السابقتين اللتين تم دمجهما في هذه اللجنة، فهي تعمل على برمجة التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتنسيقهما ومراقبتهما، من خلال:

- دراسة مخططات التكوين في الخارج وبرامجه القطاعية،
- وضع المخططات المتعددة السنوات والبرنامج السنوي للتكوين وتحسين المستوى في الخارج واقتراحها على الحكومة.
- دراسة كل تدبير يتعلق بالتنظيم في مجال التكوين في الخارج واقتراحه.
- متابعة القيام بعمليات التكوين في الخارج وانجازها.
- متابعة تنفيذ عقود التكوين تحت إشراف المؤسسات الأجنبية.
- السهر على أوضاع التكوين في الخارج اجتماعيا، سيما الضمان المتعلق بمجالي الضامن الاجتماعي والتأمينات لفائدة المستفيدين.

كما كلفت هذه اللجنة بتسلم ملفات المترشحين من الوزارات المعنية وكذا النتائج القطاعية السنوية للتكوين في الخارج من الوزارات المعنية، وتقديم التقييم الإجمالي للحكومة مرفقا بالاقتراحات الضرورية، وعلى عكس اللجنة السابقة، فهي مؤلفة من وزراء القطاعات المعنية بالإضافة إلى ممثلين عن الحزب والنقابة ومسؤولين في بعض الوزارات والمنظمات الوطنية.

تجتمع اللجنة في دورة عادية ثلاث مرات في السنة، ويمكن لرئيسها أن يستدعي أعضائها للاجتماع في دورة طارئة. (25)

ت- أصناف التكوين في الخارج وفئات المستفيدين منه:

وقد عدد هذا المرسوم في مادته 12 أصناف التكوين في الخارج ممثلة في:

- التكوين ذو الطابع الجامعي أو التخصصي، الذي يتم في مدرسة أو معهد أو جامعة أو تحت إشرافها على أن يختم بمنح إجازة أو شهادة جامعية.
- التكوين خارج الجامعة، يكون الهدف منه اكتساب معارف وتقنيات ضرورية لممارسة نشاط مهني معين، دون أن يختم بإجازات أو شهادات جامعية.

- تداريب تحسين المستوى في وحدات إنتاجية أو مدارس تطبيقية.

- المشاركة في الملتقيات أو الندوات ذات الطابع العلمي أو التقني.

- الرحلات الدراسية المتصلة بالتكوين خلال فترة لا تتجاوز أربعة أسابيع.

- التكوين أو الدروس بالمراسلة التي يتابعها أشخاص مقيمون في الجزائر مع مؤسسة موجودة في الخارج.

وقد ذكر هذا المرسوم فئتين من المستفيدين من التكوين في الخارج هما:

- الطلبة ويقصد بهم الأشخاص الذين لم يوظفوا نهائيا في الإدارات والهيئات العمومية، حين قبولهم لمتابعة هذا التكوين.

- العمال وهم الأشخاص الذين تم توظيفهم نهائيا حين قبولهم لمتابعة هذا التكوين، حيث تم ترسيمهم في رتبهم أو تثبيتهم في مناصب عملهم.

ث- إلتزامات وإماتيازات المستفيدين من التكوين في الخارج:

وضع هذا المرسوم الإلتزامات يتعين على كل شخص مقبول لمتابعة تكوين في الخارج أن يتقيد بها:

- توقيع عقد، تحت رعاية اللجنة الوطنية للتكوين في الخارج، يتضمن البنود التالية:

* احترام الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها في مكان التكوين في الخارج.

* متابعة السير المطلوب الذي يقتضيه التكوين بانتظام، وإلا تعرض لفسخ عقد التكوين، وما يترتب عنه من الحرمان من الترقية في سلكه أو رتبة الأصلية إلى غاية خدمته للمدة المحددة في المادتين.

* إرسال الوثائق التي ثبت نتائج امتحاناته أو التقدم الطبيعي للتكوين إلى اللجنة الوطنية للتكوين في الخارج والمؤسسة التي أوفدته و هذا بصفة دورية، * عدم تغيير التوجيه الخاص بتكوينه من تلقاء نفسه.

- توقيع عقد مع المؤسسة التي أوفدته يلتزم فيه بخدمتها مدة ثلاث سنوات عن كل سنة من التكوين، إذا كانت مدة هذا التكوين سنة واحدة أو أكثر، على ألا تتجاوز المدة الكلية عشر سنوات، وإذا كانت مدة هذا التكوين تقل عن سنة واحدة، فمدة الالتزام بالخدمة تكون على أساس سنة عن كل ثلاثة أشهر من التكوين.

- إخبار اللجنة الوطنية للتكوين في الخارج، عند نهاية تكوينه، بعودته وتنصيبه وهذا خلال أجل لا يتجاوز ثلاثة أشهر تحت طائل المتابعات القضائية، فضلا عن اعتباره في حالة تخلي عن منصب العمل وما يترتب عنه من تسديد كامل نفقات ومرتببات دورة التكوين.

- الالتزام بعدم ممارسة أي نشاط مهني من شأنه عرقلة تكوينه.

في مقابل هذه الالتزامات يستفيد الشخص المقبول لمتابعة تكوين في الخارج المعني من عدة مزايا منها المنحة الدراسية ومصاريف لاحقة، ومن

ضمانة العودة إلى منصب عمله بالمؤسسة التي أوفدته، وعلى المؤسسة أن تخبر اللجنة الوطنية للتكوين في الخارج بذلك خلال مدة لا تتجاوز شهرا واحدا، ابتداء من تاريخ تنصيب المعني.⁽²⁶⁾

II- في ظل المرسوم رقم 59-85:

ظهرت في ظل المرسوم رقم 59-85 العديد من النصوص التنظيمية التي تنظم وتسير التكوين وتحسين المستوى في الخارج، حيث ظل المرسوم رقم 81-17 المذكور سابقا معمولاً به إلى غاية سنة 1987.

1- المرسوم رقم 209-87 المعدل والمتمم:

لقد صدر المرسوم رقم 209-87 المؤرخ في 8 سبتمبر 1987 المتضمن تنظيم تخطيط التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما⁽²⁷⁾، حيث ألغى بموجب مادته 59 المرسوم رقم 81-17 المذكور سابقا، كما أنه عدل وتم بالمرسوم التنفيذي رقم 96-262 المؤرخ في 29 جويلية 1996⁽²⁸⁾، ونص في مادته الأولى على أن ينظم تكوين الطلبة والعمال في الخارج ضمن إطار مخطط شامل تكية للمخطط المتعدد السنوات الخاص بالتكوين الوطني العالي الذي يحل محلها تدريجيا، وضرورة أن تكون عمليات التكوين وتحسين المستوى في الخارج، المدرجة في برامج قطاعية سنوية ومتعددة السنوات صادقت عليها الحكومة مسبقا، موضوع إشهار كاف لدى المهتمين والمعنيين بها من العمال قصد المحافظة على مبادئ الإنصاف والعدالة الاجتماعية.

أ- حالات اللجوء إلى التكوين في الخارج:

أورد المرسوم رقم 209-87 المعدل والمتمم في مادته الثامنة أربع حالات يمكن فيها انجاز عمليات التكوين في الخارج هي:

- عندما لا تكون هذه العمليات موجودة في الجزائر.

- عندما لا تستجيب القدرات الوطنية المخصصة لها للاحتياجات المحصاة.

- عندما تخص اختصاصا علميا أو تقنيا أو تقليدا فنيا أو ثقافيا متصلا بالبلد المضيف.

- عندما تملئها التزامات تبادل المنح النابعة من اتفاقيات أو اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف.

ب- مجلس التوجيه والتخطيط للتكوين وتحسين المستوى في الخارج:

نص المرسوم رقم 209-87 المعدل والمتمم على إنشاء مجلس التوجيه والتخطيط للتكوين وتحسين المستوى في الخارج وتوجيههما تحت رئاسة وزير التخطيط، يسهر على ضمان برمجة التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتنسيقهما ومراقبتهما.

أما فيما يتعلق بمهام هذا المجلس، فقد كلف ب:

- النظر في البرامج السنوية والمتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى في الخارج وعرضها على الحكومة.

- إبداء الرأي حول تقييم الاحتياجات ذات الأولوية للقطاعات وحول القدرات الداخلية الكفيلة بتلبيتها.

- إبداء الرأي حول أثر الميزانية والمالية على البرامج المقترحة.

- دراسة كل تدبير يخص التنظيم في مجال في مجال التكوين في الخارج واقتراحه.

- متابعة تنفيذ برامج التكوين في الخارج وإنجازها.

أما عن اجتماعات المجلس، المشكل من ممثلين عن العديد من الوزارات وممثل عن الحزب ويرأسه الوزير المكلف بالتخطيط، فهو يعقد

أربع دورات عادية في السنة، ويمكنه عقد دورة غير عادية بناء على استدعاء رئيسه أو طلب أغلبية أعضائه.

وعن أصناف التكوين في الخارج، فقد عدد هذا المرسوم نفس الأنماط التي نص عليها المرسوم السابق، ونفس الشيء ينطبق كذلك على فئات المستفيدين.⁽²⁹⁾

ت- إلتزامات وامتيازات المستفيدين من التكوين في الخارج:

وضع هذا المرسوم إلتزامات على كل شخص مقبول لمتابعة تكوين في الخارج تتمثل في:

- احترام الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها في ميدان التكوين في الخارج.

- متابعة كل برنامج التكوين بانتظام، وإلا تعرض لفسخ عقد التكوين.
- إرسال الوثائق التي ثبت نتائج امتحاناته أو التدرج العادي لتكوينه إلى المؤسسة التي أوفدته وهذا بصفة دورية.

- خدمة المؤسسة التي أوفدته مدة ثلاث سنوات عن كل سنة من التكوين، على ألا تتجاوز المدة الكلية عشر سنوات.

- توقيع عقد للتكوين والعمل مع المؤسسة المستخدمة، تحت إشراف الوزارة الوصية، يلزم المترشح باحترام الشروط المرتبطة بالتكوين وشروط منصبه المستقبلي.

- الالتحاق بعد نهاية التكوين بمكان التعيين المنصوص عليه في عقد التكوين، تحت طائل المتابعة القضائية، فضلا عن اعتباره في حالة تخلي عن منصب العمل وما يترتب عنه من تسديد كامل نفقات ورواتب دورة التكوين.

- الامتناع عن ممارسة أي نشاط مهني دون موافقة المؤسسة التي أوفدته، وإلا يتم الإيقاف الفوري للمنحة المدرسية.

- يفسخ عقد التكوين في حالات: الإخلال بأحكام هذا المرسوم وشروط عقد التكوين، الانقطاع عن الدراسة، حالات عدم الانضباط الخطيرة، إضافة إلى حالي الضعف الكبير في النتائج الدراسية والمرضى الطويل الأمد، ويترتب عنه إيقاف المنحة الدراسية ولواحقها والمثل أمام المؤسسة الموفدة له، وفي حالة ما إذا كان الشخص المستفيد من التكوين في الخارج هو المتسبب في فسخ العقد فإنه يحرم من الترقية في سلكه أو رتبة الأصلية إلى غاية انتهاء المدة المحددة للخدمة، مع إعادة كامل المصاريف التي أنفقت على تكوينه إلى الخزينة.

في مقابل هذه الالتزامات يحصل الشخص المقبول لمتابعة تكوين في الخارج من ضمانات العودة إلى وظيفته أو تعيينه من جديد بالمؤسسة التي أوفدته، وتكون مصاريف التكوين على عاتق المؤسسة المستخدمة، كما يستفيد من منحة دراسية ومصاريف ملحقة، مع احتفاظه بمرتبته الاستدلالي أو أجره الأساسي الصافي في الجزائر، دون أية مكافأة أو تعويض مرتبط بالممارسة الفعلية للوظيفة.⁽³⁰⁾

2- المرسوم الرئاسي رقم 309-03:

لقد صدر المرسوم الرئاسي رقم 309-03 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما⁽³¹⁾، الذي ألغى حسب المادة 38 منه أحكام المرسوم رقم 209-87 المعدل والمتمم المذكور سابقا، فقد نص في مادته الثانية على أن برامج التكوين وتحسين المستوى في الخارج تنظم حسب الإمكانيات الوطنية للتعليم والتكوين

العالين والحاجات القطاعية للتأطير والمتطلبات في دعم الإمكانيات العلمية والتكنولوجية للتنمية في حدود المناصب المفتوحة.

أ- حالات اللجوء إلى التكوين في الخارج:

حصر هذا المرسوم التكوين في الخارج على التخصصات غير الموجودة في الجزائر، أما بخصوص الفئات المعنية بالتكوين في الخارج، فإضافة إلى فئات الطلبة والأساتذة المعنيين بالتكوين الأكاديمي، نص على عمال المؤسسات والإدارات العمومية المرسمين والمتحصلين على شهادة التدرج أو شهادة معادلة، بشرط عدم إمكانية ضمان التكوين التخصصي الموجه إليهم في الجزائر، أما عن برامج تحسين المستوى لصالح عمال المؤسسات والإدارات العمومية فقد اشترط أن تنظم في المجالات ذات الأهمية الأكيدة بالنسبة للهيئة المرسل، على أن تكون الغاية من هذه البرامج: التحكم في الجوانب العلمية والتكنولوجية الجديدة في المجالات الدقيقة المتقدمة، اكتساب المعارف والتقنيات الضرورية لابتكار نشاط مهني أو عصرته، تحسين المعارف في إطار التكوين المتواصل وتنويعها وتحسينها، التأهيل على استعمال تجهيزات جديدة أو القيام بنشاطات جديدة، والمشاركة في ملتقيات أو لقاءات علمية وتقنية من شأنها المساهمة في تطوير الهيئة المعنية.⁽³²⁾

ب- اللجنة الوطنية للتكوين وتحسين المستوى في الخارج:

قصد تنظيم عمليات التكوين في الخارج نص هذا المرسوم على إنشاء اللجنة الوطنية للتكوين وتحسين المستوى في الخارج، وهي مشكلة من وزير الشؤون الخارجية والوزير المكلف بالمالية أو ممثلين عنهما ويرأسها الوزير المكلف بالتعليم العالي أو مثله، وتمثل مهام هذه اللجنة في:

- دراسة واقتراح التنظيم العام المتعلق بالتكوين وتحسين المستوى في الخارج.

- الفصل في الحاجات وفي برامج التكوين وتحسين المستوى في الخارج المعبر عنها من طرف القطاعات سنويا.
- دراسة المنح المعروضة في إطار اتفاقات التعاون، وعند الحاجة، تلك المعروضة في إطار الاتفاقات القطاعية.
- متابعة وتقييم برامج التكوين وتحسين المستوى في الخارج.
- اقتراح سياسة إدماج المستفيدين من منحة عقب تكوينهم في الخارج.
- تشجيع التدابير التي من شأنها ترقية صيغ الرعاية من طرف المتعاملين الاقتصاديين الوطنيين أو الهيئات الجهوية أو الدولية.
- اقتراح مقاييس الانتقاء وكذا الشعب والفروع المقبولة للتكوين في الخارج.

وفي هذا الإطار يتعين على القطاعات أن تقدم سنويا إلى اللجنة حصيلة إنجاز برامج التكوين السابقة مرفقة بالحاجات إلى التكوين للسنة اللاحقة، ويتولى رئيس اللجنة تبليغ برامج التكوين وتحسين المستوى المصادق عليها من قبل الحكومة إلى القطاعات المعنية، أما عن اجتماعات اللجنة فهي تعقد دورة عادية مرتين في السنة باستدعاء من رئيسها، كما يمكنها عقد دورات غير عادية، بناء على استدعاء من رئيسها أو بطلب من أحد أعضائها.⁽³³⁾

ت- إلتزامات وإمتميازات المستفيدين من التكوين في الخارج:

وضع هذا المرسوم إلتزامات على الشخص المقبول لمتابعة تكوين في الخارج هي:

- توقيع تعهد يتضمن على الخصوص العمل في الجزائر بعد إنهاء التكوين، وفي حالة الإخلال بالعهد يلزم المعني بإرجاع مجموع تكاليف التكوين دون الإخلال بالمتابعات القضائية.

- يفسخ عقد التكوين في الحالات التالية:

- * المرض العضال،
- * التخلي عن الدراسة،
- * ضعف النتائج البيداغوجية،
- * الحالات التأديبية الخطيرة.

ويترتب عن فسخ العقد إلزام المعني بإرجاع مجموع تكاليف التكوين دون الإخلال بالمتابعات القضائية.

بالمقابل هناك إمتيازات لصالح المقبولين للتكوين في الخارج تتمثل في الاستفادة من منحة دراسية، بالإضافة إلى تكفل الهيئة التي أوفدتهم للتكوين في الخارج ب: تكاليف التكوين، الحماية الاجتماعية، تكاليف النقل وغيرها، فضلا عن احتفاظ المستفيدين من تكوين في الخارج مدته تزيد عن ستة أشهر براتبهم الاستدلالي أو أجرهم القاعدي بالجزائر، دون أي منحة أو تعويض ملحق بالممارسة الفعلية للوظيفة، كما أن هناك ضمان لصالح هؤلاء، هو بالنسبة للهيئة التي أوفدتهم التزام، يتمثل في إدماجهم أو منحهم الأسبقية في التوظيف.⁽³⁴⁾

وفي السياق نفسه، صدر القرار الوزاري المشترك، بين كل من وزراء الخارجية والمالية والتعليم العالي والبحث العلمي، المؤرخ 25 ديسمبر 2011 الذي يحدد كفاءات تطبيق المواد 6 و 27 و 28 من المرسوم الرئاسي رقم 309-03⁽³⁵⁾، حيث حدد مبالغ المنحة الدراسية المخصصة للمستفيدين من التكوين في الخارج لمدة تزيد عن ستة (6) أشهر تبعا لمستوى التكوين وفئات البلدان المستقبلية، على النحو التالي:

فئات البلدان المستقبلية	التدرج والطور الأول	الماستر وما بعد التدرج	زيادات الأساتذة
الفئة الأولى	4500 دج	5000 دج	500 دج
الفئة الثانية	4000 دج	4500 دج	450 دج
الفئة الثالثة	3500 دج	4000 دج	400 دج

أما فئات البلدان المستقبلية فهي موزعة كما يلي:

الفئة الأولى	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وإيرلندا الشمالية، اليابان.
الفئة الثانية	الولايات المتحدة الأمريكية، بلدان الاتحاد الأوروبي ما عدا المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وإيرلندا الشمالية، روسيا، جمهورية كوريا، الصين، سويسرا، الإمارات العربية المتحدة، الكويت، الأردن.
الفئة الثالثة	البلدان الأخرى.

وفي الشأن ذاته دائماً، صدر القرار الوزاري المشترك، بين كل من وزراء الخارجية والمالية والتعليم العالي والبحث العلمي، المؤرخ 17 ماي 2004 الذي يحدد مبلغ التعويض القابل للتحويل والمتعلق بالتكوين وتحسين المستوى بالخارج لمدة تساوي ستة (6) أشهر أو تقل عنها⁽³⁶⁾، المعدل بالقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 25 ديسمبر 2011⁽³⁷⁾، والذي حدد مبلغ التعويض المنصوص عليه في المادة 30 من المرسوم الرئاسي رقم 03-309 حسب المدة والمنطقة التي تنتمي إليها الدولة المستقبلية على النحو التالي:

المدة	المنطقة الأولى	المنطقة الثانية
من اليوم 1 إلى اليوم 10 كاملا	12.000 دج لليوم الواحد	10.000 دج لليوم الواحد
من اليوم 11 إلى اليوم 29 كاملا	مبلغ جزافي قدره 120.000 دج و 4.000 دج لليوم الواحد ابتداء من اليوم الحادي عشر	مبلغ جزافي قدره 100.000 دج و 3.000 دج لليوم الواحد ابتداء من اليوم الحادي عشر
شهر واحد والمضاعف الكامل للشهر	200.000 دج للشهر	160.000 دج للشهر
شهر واحد وجزء من الشهر	مبلغ جزافي قدره 200.000 دج و 6.000 دج لليوم الواحد ابتداء من اليوم الحادي والثلاثين	مبلغ جزافي قدره 160.000 دج و 5.000 دج لليوم الواحد ابتداء من اليوم الحادي والثلاثين

أما فئات البلدان المستقبلية فهي موزعة كما يلي:

المنطقة الأولى	بلدان الاتحاد الأوروبي، اليابان، سويسرا، الولايات المتحدة الأمريكية، جمهورية كوريا، الصين، الإمارات العربية المتحدة، الكويت، الأردن، روسيا.
المنطقة الثانية	باقي البلدان.

وما يمكننا أن نشير إليه هو أن المراسيم السابقة لم تتضمن أي آثار إيجابية أو إمتيازات تعود على المسار المهني للموظفين بمناسبة استفادتهم من تكوين أو تحسين المستوى في الخارج على غرار التكوين في الجزائر.

غير أنه وكما أشرنا إليه سابقا، فإنه بمناسبة تعديل وتقييم المرسوم التنفيذي رقم 92-96 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، بالمرسوم التنفيذي رقم 04-17، تم تعديل وتقييم المادة 31 حيث أصبحت عمليات التكوين وتحسين المستوى في الخارج مشمولة بإجراء التسجيل في المخطط القطاعي للتكوين للإدارة أو المؤسسة المعنية، بعد أن كانت غير معنية بذلك في المرسوم التنفيذي رقم 92-96، مما يضيف على مخطط التكوين طابع الشمولية، ويسمح بالتالي للإدارات المعنية بتخطيط وتنسيق عمليات التكوين في إطار منسجم، كما يسمح أيضا للمستفيدين من التكوين في الخارج من الاستفادة من الامتيازات المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 92-96. وما تنبغي الإشارة إليه هو أن المرسوم الرئاسي رقم 03-309 المتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما يبقى ساري المفعول إلى حد الآن، حتى بعد صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

خاتمة:

من خلال العناصر التي تناولناها يمكننا القول أن الإدارة العمومية الجزائرية عرفت العديد من المراحل فيما يتعلق بالنصوص التنظيمية لعمليات التكوين، فقد تلى صدور الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي يعتبر أول قانون جزائري للعمل، صدور أول نص تنظيمي مكرس للتكوين متمثل في المرسوم رقم 69-52 المؤرخ في 12 ماي 1969 المتضمن التدابير المخصصة لتسيير

التكوين والإلتقان للموظفين وأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، وبعد إقرار المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية صدر في ظله المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم والذي أسس لمرحلة جديدة في ميدان التكوين، إذ يعتبر أول نص تنظيمي ينظم ويسير ويحدد بدقة مسؤوليات كل طرف من الأطراف المتدخلة في وظيفة التكوين في الإدارة العمومية، كما أسس لوضع مخططات التكوين التي تتوافق مع نمط التسيير التقديري للوظائف، هذا فيما يتعلق بعمليات التكوين التي تجري في الجزائر، أما بخصوص عمليات التكوين بالخارج فقد صدر في ظل الأمر رقم 66-133 المرسوم رقم 81-17 المؤرخ في 14 فيفري 1981 المتضمن تحديد شروط التكوين والتحسين في الخارج، وفي ظل المرسوم رقم 85-59 صدر المرسوم رقم 87-209 المؤرخ في 8 سبتمبر 1987 المتضمن تنظيم تخطيط التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما، ليعقبه صدور المرسوم الرئاسي رقم 03-309 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 المتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما. كما نسجل أنه وبالرغم من إصدار قانون أساسي عام جديد للوظيفة العمومية متضمن في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 إلا أن المرسوم التنفيذي رقم 96-92 وكذا المرسوم الرئاسي رقم 03-309 لا يزالان نافذين في انتظار صدور نصين آخرين أو تعديل هذين المرسومين ليتماشيا مع القانون الجديد للوظيفة العمومية والمرحلة والظروف الجديدة.

الهوامش

(1)- Etat Algérien, Décret 62-028 du 25 Août 1962 portant création d'un commissariat à la formation professionnelle et à la promotion des cadres et d'un conseil national consultatif, JOEA N° 10 du 31/08/1962-01/09/1962,P.108.

(2)- ج.ج.د.ش، المرسوم رقم 64-215 المؤرخ في 3 أوت 1964 المتضمن إحداث سلك للمستشارين في التكوين المهني، ج.ر عدد 21، بتاريخ 1964/08/07، ص316.

(3)- ج.ج.د.ش، المرسوم رقم 69-52 المؤرخ في 12 ماي 1969 المتضمن التدابير المخصصة لتسيير التكوين والإلتقان للموظفين وأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج.ر عدد 43، بتاريخ 1969/05/20، ص495.

(4)- أنظر المواد: المادة الأولى، 2، 3، 5 و 8 من المرسوم رقم 69-52.

(5)- ج.ج.د.ش، المرسوم رقم 66-151، ج.ر عدد 46، بتاريخ 1966/06/8، ص577.

(6)- ج.ج.د.ش، المرسوم رقم 68-209، ج.ر عدد 44، بتاريخ 1968/05/31، ص748.

(7)- ج.ج.د.ش، الأمر رقم 71-78، ج.ر عدد 102، بتاريخ 1971/12/14، ص1747.

(8)- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، الجزائر: دار الأمة للطباعة والنشر، 1997، ص112.

(9)- أنظر المادة 4 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 96-92.

(10)- ج.ج.د.ش، مرسوم تنفيذي رقم 95-126 مؤرخ في 1995/04/29 يعدل ويتم المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ونشرها، ج.ر عدد 26، بتاريخ 1995/05/9، ص26.

(11)- ج.ر عدد 46، بتاريخ 1966/06/8، ص572.

(12)- محمد شرنون، سياسة ومنظومة التكوين في الوظيفة العمومية، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الجزائري التونسي حول تسيير الموارد البشرية والوظيفة العمومية، فندق الأوراسي، الجزائر، 2005/09/12، ص55.

(13)- المديرية العامة للوظيفة العمومية، التعليمية رقم 01 /ل.ش.م.ع.وع المؤرخة في 1998/06/6 المتعلقة بالخطط السنوية والمتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

(14)- أنظر المواد 3 فقرة 2، 5، 6، 9، 10 و 29 من المرسوم التنفيذي رقم 96-92.

(15)- المديرية العامة للوظيفة العمومية، التعليمية الوزارية المشتركة رقم 253 المؤرخة في 1999/07/27 المحددة للعلاقات الوظيفية بين مصالح الوظيف العمومي ومصالح الميزانية في مجال المصادقة على مخططات التكوين.

- (16) - المديرية العامة للوظيفة العمومية، التعليم الوزاري المشتركة رقم 1273 المؤرخة في 1995/12/30 المتعلقة بكيفيات إعداد وتحويل وتجديد والمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية.
- (17) - أنظر المواد 7، 8 و 9 من المرسوم التنفيذي رقم 92-96.
- (18) - أنظر المواد 15، 17، 20، 21، 22 و 27 من المرسوم التنفيذي رقم 92-96.
- (19) - أنظر المواد 23، 25 و 26 من المرسوم التنفيذي رقم 92-96.
- (20) - ج.ج.د.ش، المرسوم التنفيذي رقم 190-03، ج.ر عدد 30، بتاريخ 2003/04/30، ص7.
- (21) - ج.ج.د.ش، المرسوم التنفيذي رقم 146-04، ج.ر عدد 31، بتاريخ 2004/05/19، ص4.
- (22) - ج.ج.د.ش، الأمر رقم 71-78، ج.ر عدد 102، بتاريخ 1971/12/14، مرجع سابق.
- (23) - ج.ج.د.ش، المرسوم رقم 104-72، ج.ر عدد 48، بتاريخ 1972/6/16، ص714.
- (24) - ج.ج.د.ش، المرسوم رقم 17-81، ج.ر عدد 7، بتاريخ 1981/02/17، ص154.
- (25) - أنظر المواد 3، 4، 5، 6، 7 و 9 من المرسوم رقم 17-81.
- (26) - أنظر المواد 16، 17، 18، 19، 20، 22، 27 و 32 من المرسوم رقم 17-81.
- (27) - ج.ج.د.ش، المرسوم رقم 209-87، ج.ر عدد 37، بتاريخ 1987/09/9، ص1417.
- (28) - ج.ج.د.ش، المرسوم التنفيذي رقم 262-96، ج.ر عدد 46، بتاريخ 1996/07/31، ص19.
- (29) - أنظر المواد 9، 10، 12، 13، 22 و 23 من المرسوم رقم 209-87.
- (30) - أنظر المواد 26، 27، 28، 30، 31، 32، 33، 35، 36، 42، 43 و 46 من المرسوم رقم 209-87.
- (31) - ج.ج.د.ش، المرسوم الرئاسي رقم 309-03، ج.ر عدد 56، بتاريخ 2003/09/17، ص17.
- (32) - أنظر المواد 3، 4، 15 و 16 من المرسوم الرئاسي رقم 309-03.
- (33) - أنظر المواد 17، 18، 20، 21، 22 و 23 من المرسوم الرئاسي رقم 309-03.
- (34) - أنظر المواد 6، 8، 9، 10، 27 و 29 من المرسوم الرئاسي رقم 309-03.
- (35) - ج.ج.د.ش، القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2011/12/25، ج.ر عدد 71، بتاريخ 2011/12/28، ص36.
- (36) - ج.ج.د.ش، القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2004/05/17، ج.ر عدد 39، بتاريخ 2004/06/16، ص18.
- (37) - ج.ج.د.ش، القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2011/12/25، ج.ر عدد 71، بتاريخ 2011/12/28، ص38.