

المحاضرة رقم 02: الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية

نصت المادة 55 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، على أن الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية هي:

- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية،
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية،
- هيئات المشاركة والطعن.

أولاً: الهيكل المركزي للوظيفة العمومية:

نصت المادة 56 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، على أن الهيكل المركزي للوظيفة يعتبر إدارة دائمة للدولة تكلف بالمهام التالية:

- اقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية والتدابير اللازمة لتنفيذها،
- السهر على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه،
- ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين،
- تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية وضمان ضبط التعدادات،
- تنفيذ سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم،
- تمثيل مصالح الدولة بصفقتها مستخدمة عند الاقتضاء أمام الجهات القضائية.

ويتمثل الهيكل المركزي للوظيفة العمومية في المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري التي تعد الهيئة المكلفة بمسائل الوظيفة العمومية وإعداد تصور السياسة العامة للحكومة وبرنامج عملها، والإجراءات التي من شأنها ضمان تسيير متناسق للموارد البشرية في الإدارة العمومية، وذلك لاسيما عبر تحديد للقواعد القانونية الأساسية الخاصة ونظام دفع الرواتب والتسيير التوقعي لمناصب الشغل والتعدادات والكفاءات وكذا عمليات التكوين والأنظمة المعلوماتية.

لقد تم إنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب المرسوم رقم: 526/62 المؤرخ في: 18 سبتمبر 1962، وقد عرفت المديرية العامة للوظيفة العمومية منذ إنشائها عدة إحاقات مؤسساتية وتغيرات تنظيمية دون المساس بموقعها وشكلها كمديرية عامة.

وتتمثل مختلف النصوص التنظيمية التي أبرزت هذه التحولات في:

• المرسوم رقم 64-344 المؤرخ في 02 ديسمبر 1964، المتعلق بصلاحيات وزير الإصلاح الإداري والوظيف العمومي،

• المرسوم رقم 64-362 المؤرخ في 21 ديسمبر 1964 المتعلق بالتنظيم الداخلي لوزارة الإصلاح الإداري والوظيف العمومي،

• المرسوم رقم 65-168 المؤرخ في 01 جوان 1965 المحدد لصلاحيات وزير الإصلاح الإداري والوظيف العمومي،

• المرسوم رقم 65-197 المؤرخ في 29 جويلية 1965 المتعلق باختصاصات وزير الداخلية في مجال الوظيف العمومي،

• المرسوم رقم 65-201 المؤرخ في 11 أوت 1965 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الداخلية،

• المرسوم رقم 66-238 المؤرخ في 5 أوت 1966 المتضمن إعادة تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الداخلية،

• المرسوم رقم 76-39 المؤرخ في 20 فيفري 1976 المتضمن إعادة تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الداخلية،

• المرسوم رقم 82-42 المؤرخ في 23 جانفي 1982 المحدد لصلاحيات كاتب الدولة للوظيف العمومي والإصلاح الإداري،

• المرسوم رقم 82-199 المؤرخ في 5 جوان 1982 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لكتابة الدولة للوظيف العمومي و الإصلاح الإداري،

• المرسوم رقم 84-34 المؤرخ في 18 فيفري 1984 المتضمن إحاق المديرية العامة للوظيفة العمومية بالوزارة الأولى،

• المرسوم التنفيذي رقم 95-123 المؤرخ في 29 أفريل 1995 المحدد لصلاحيات المدير العام للوظيف العمومي،

• المرسوم التنفيذي رقم 95-124 المؤرخ في 29 أبريل 1995 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية للمديرية العامة للتوظيف العمومي،

• المرسوم التنفيذي رقم 96-212 المؤرخ في 15 جوان 1996 المحدد لصلاحيات الوزارة المنتدبة لدى رئيس الحكومة المكلفة بالإصلاح الإداري والتوظيف العمومي،

• المرسوم التنفيذي رقم 96-213 المؤرخ في 15 جوان 1996 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية للوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري و التوظيف العمومي

• المرسوم الرئاسي رقم 06-177 المؤرخ في 31 ماي 2006 المتضمن إحقاق المديرية العامة للتوظيف العمومية برئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة).

* المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ في 03 جويلية 2014 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، والذي جاء فيه إحقاقها بالوزارة الأولى.

وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-194 المؤرخ في 03 جويلية 2014 المتضمن تنظيم المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، تشتمل المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري على الهياكل الآتية:

1) مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية: تشتمل على ثلاث (03) مديريات فرعية وهي:

1. المديرية الفرعية للقوانين الأساسية للوظائف العمومية والأعوان العموميين

2. المديرية الفرعية للمرتبات والنظام الإجتماعي

3. المديرية الفرعية للتوجيه والمنازعات

2) مديرية ضبط تعدادات المستخدمين وتثمين الموارد البشرية: تشتمل على ثلاث (03) مديريات فرعية وهي:

1. المديرية الفرعية لضبط تعدادات المستخدمين

2. المديرية الفرعية للتكوين

3. المديرية الفرعية للتعاون والعلاقات الخارجية

(3) مديرية التطبيق والتدقيق: تشتمل على أربع (04) مديريات فرعية وهي:

1. المديرية الفرعية للتدقيق والمراقبة

2. المديرية الفرعية للمسابقات والامتحانات

3. المديرية الفرعية لتسيير الإطارات

4. المديرية الفرعية لتنسيق هياكل التفتيش

(4) مديرية تنظيم الهياكل الإدارية: تشتمل على ثلاث (03) مديريات فرعية وهي:

1. المديرية الفرعية للهياكل الإدارية المركزية والهيئات والمؤسسات الاستشارية

2. المديرية الفرعية للمؤسسات والهيئات العمومية

3. المديرية الفرعية للدراسات

(5) مديرية العصرية والتطوير الإداري: تشتمل على مديريتين (2) فرعيتين وهي:

1. المديرية الفرعية لتنظيم العمل الإداري

2. المديرية الفرعية لضبط المقاييس والتبسيط الإداري

(6) مديرية الإعلام الآلي: تشتمل على أربع (04) مديريات فرعية وهي:

1. المديرية الفرعية للشبكات المعلوماتية

2. المديرية الفرعية للبرامج والتطبيقات

3. المديرية الفرعية لصيانة تجهيزات الإعلام الآلي

4. المديرية الفرعية للوثائق والأرشيف

(7) مديرية إدارة الوسائل: تشتمل على ثلاث (03) مديريات فرعية وهي:

1. المديرية الفرعية للمستخدمين

2. المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة

3. المديرية الفرعية للوسائل العامة

ثانيا: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية:

- نصّت المادة 58 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمّم، على إنشاء هيئة للتشاور تسمى: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، والمتمثلة مهامه فيما يلي:
- ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية،
 - تحديد سياسة تكوين الموظفين و تحسين مستواهم،
 - دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستوى الكمي والنوعي،
 - السهر على احترام أخلاقيات الوظيفة العمومية،
 - اقتراح كل التدابير التي من شأنها ترقية ثقافة الموظف العام،
 - يستشار المجلس الأعلى في كل مشروع نص تشريعي ذو علاقة بقطاع الوظيفة العمومية.
- ونصت المادة 61 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمّم، ضمن مهامه على رفع تقرير سنوي حول وضعية الوظيفة العمومية لرئاسة الجمهورية.
- وطبقا لأحكام المادة 60 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمّم، تضم تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ممثلين عن:
- الإدارات المركزية في الدولة،
 - المؤسسات العمومية،
 - الجماعات الإقليمية،
 - المنظمات النقابية للعمال الإجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في مفهوم أحكام القانون 14/90 المؤرخ في 2 يونيو 1990 والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي،
 - شخصيات ذات كفاءة في ميدان الوظيفة العمومية.
- وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم: 319/17 المؤرخ في: 02 نوفمبر 2017، تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه و سيره، حيث يتشكل المجلس من خمسة وعشرين (25) عضوا ممثلين عن الهيئات المشار إليها أعلاه، كما صدر المرسوم التنفيذي رقم: 155/23 المؤرخ في: 18 أبريل 2023، المتضمن تعيين أعضاء في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، ولذلك لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد.

ثالثاً: هيئات المشاركة والطعن:

جاء في المادة 62 الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، على أنه تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير شؤونهم المهنية:

- لجان إدارية متساوية الأعضاء،

- لجان الطعن،

- لجان تقنية.

(1) اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء: تنص المادة 63 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، على أن هذه اللجان تنشأ لدى المؤسسات والإدارات العمومية حسب كل حالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلهم وتتشكل هذه اللجان من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين بالتساوي ويترأسها ممثل السلطة الموضوعية على مستواها، حيث يتم انتخاب أعضائها طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم: 199/20 المؤرخ في: 25 جويلية 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

تتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عدداً متساوياً من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين، وذلك لعهدتها مدتها ثلاث (03) سنوات.

وتتمثل إختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في إبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات المحددة، لاسيما ترسيم المتربص، الترقية في الدرجة، العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، ... إلخ، كما يمكن الرجوع إليها لإبداء الرأي الإستشاري في الحالات المحددة، لاسيما مناهج تقييم الموظفين، إحالة الموظف على الإستيداع لأغراض شخصية، ... إلخ.

(2) لجان الطعن: تقضي المادة 65 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، على أنه تنشأ لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية لجنة طعن.

تتشكل هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين و يترأسها ممثل السلطة الموضوعية على مستواها، كما تتضمن هذه اللجان ممثلين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

ينتخبون من طرف نظرائهم، حيث يتم تنصيب لجان الطعن في أجل شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

تختص لجان الطعن في النظر في الطعون المقدمة من طرف الموظفين في حالة العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة طبقاً لأحكام المادة 67 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم.

(3) اللجان التقنية: تقضي المادة 71 من الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، بأنه تنشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية تتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ويرأسها ممثل عن السلطة الموضوعية على مستواها هذه اللجنة، ويتم تعيين ممثلي الإدارة لدى اللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين.

تختص اللجان التقنية في تقديم الاستشارة في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تدخل في اختصاصاتها حسب نص المادة 72 الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم.

تجدر الإشارة إلى أن المرسوم التنفيذي رقم: 199/20 المؤرخ في: 25 جويلية 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، تضمن بالتفصيل مختلف الأحكام المتعلقة بتشكيل هذه اللجان وإختصاصاتها وسيرها.