

**مرسوم تنفيذي رقم 14-194 مؤرخ في 5 رمضان عام  
1435 الموافق 3 يوليو سنة 2014، يتضمن تنظيم  
المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح  
الإداري.**

إنّ الوزير الأول ،

- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 85-3 و125  
(الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 14-145 المؤرخ  
في 28 جمادى الثانية عام 1435 الموافق 28 أبريل سنة  
2014 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 14-154 المؤرخ  
في 5 رجب عام 1435 الموافق 5 مايو سنة 2014  
والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ  
في أول ذي الحجة عام 1410 الموافق 23 يونيو سنة 1990  
الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في  
الوزارات،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-176 المؤرخ  
في 13 صفر عام 1424 الموافق 15 أبريل سنة 2003  
والمتضمن مهام مصالح رئيس الحكومة وتنظيمها،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-191 المؤرخ  
في 26 صفر عام 1424 الموافق 28 أبريل سنة 2003  
والمتضمن تنظيم المديرية العامة للتوظيف العمومية،  
المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-192 المؤرخ  
في 26 صفر عام 1424 الموافق 28 أبريل سنة 2003 الذي  
يحدد مهام المديرية العامة للإصلاح الإداري وتنظيمها،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ  
في 5 رمضان عام 1435 الموافق 3 يوليو سنة 2014 الذي  
يحدد صلاحيات المدير العام للتوظيف العمومية  
والإصلاح الإداري،

- وبعد موافقة رئيس الجمهورية،

**يرسم ما يأتي :**

**المادة الأولى :** يهدف هذا المرسوم إلى تحديد  
تنظيم المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح  
الإداري.

- إعداد القواعد المتعلقة بالمعادلات الإدارية للشهادات والمؤهلات التي تسمح بالالتحاق بالوظائف العمومية وتنفيذها.

**2- المديرية الفرعية للمرتبات والنظام الاجتماعي،** وتكلف بالاتصال مع الإدارات المعنية بما يأتي :

- المبادرة بالقواعد العامة المتعلقة بنظام تصنيف الوظائف العمومية وتنفيذها طبقا للإجراءات المعمول بها،

- إعداد النصوص المتعلقة بالمرتبات والأجور والتعويضات الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين مهما تكن طبيعتها، طبقا للإجراءات المعمول بها،

- دراسة واقتراح كل تدبير يرمي إلى تكييف نظام الحماية الاجتماعية وتقاعد الموظفين والأعوان العموميين.

**3 - المديرية الفرعية للتوجيه والمنازعات،** وتكلف بما يأتي :

- ضمان وضع إطار للتشاور في المجال الاجتماعي والمهني في الإدارة العمومية،

- السهر على وضع الأجهزة الاستشارية المتساوية الأعضاء المختصة في مجال الوظيفة العمومية،

- تحديد القواعد والإجراءات المتعلقة بتسيير منازعات الوظيفة العمومية والسهر على تطبيقها،

- مساعدة المؤسسات والإدارات العمومية في مجال معالجة منازعات الوظيفة العمومية،

- المساهمة في الوقاية من منازعات العمل الفردية أو الجماعية وفي تسويتها طبقا للتشريع المعمول به،

- جمع قرارات الجهات القضائية المختصة في مجال منازعات الوظيفة العمومية واستغلالها.

**المادة 4 : تكلف مديرية ضبط تعدادات المستخدمين وتثمين الموارد البشرية،** بما يأتي :

- ضمان ضبط تعدادات المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية وترشيدها وذلك بتحديد وإعداد الأطر القانونية الخاصة بها،

- السهر على التطابق بين مهام المؤسسات والإدارات العمومية والوسائل البشرية الضرورية لسيرها،

**المادة 2 :** تشتمل المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، الموضوعة تحت سلطة المدير العام، على ما يأتي :

**1 - المفتشية العامة** التي تحدد صلاحياتها وتنظيمها بمرسوم.

**2 - الهياكل الآتية :**

- مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية،

- مديرية ضبط تعدادات المستخدمين وتثمين الموارد البشرية،

- مديرية التطبيق والتدقيق،

- مديرية تنظيم الهياكل الإدارية،

- مديرية العصرية والتطوير الإداري،

- مديرية الإعلام الآلي،

- مديرية إدارة الوسائل.

زيادة على الهياكل المذكورة أعلاه، يساعد المدير العام للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري ثلاثة (3) رؤساء دراسات.

**المادة 3 :** تكلف مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية، بدراسة واقتراح وتنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتأطير القانوني للتشغيل ووضع الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية. وتشتمل على ثلاث (3) مديريات فرعية :

**1 - المديرية الفرعية للقوانين الأساسية للوظائف العمومية والأعوان العموميين،** وتكلف بما يأتي :

- إعداد الأحكام القانونية الأساسية المشتركة بين جميع الموظفين والأعوان العموميين وتنفيذها طبقا للتشريع في مجال الوظيفة العمومية،

- إعداد النصوص الخاصة التي تحكم المسار المهني للمستخدمين التابعين لها، بالاشتراك مع المؤسسات والإدارات العمومية المعنية،

- ضمان مطابقة النصوص الخاصة التي تحكم الموظفين والأعوان العموميين مع المبادئ الأساسية للقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية،

- دراسة واقتراح القواعد الخاصة المتعلقة بتوظيف بعض الأصناف من الأعوان العموميين وتحديد طبيعة علاقتهم في العمل وشروط تشغيلهم،

والإجراءات المعمول بها، بالاشتراك مع الإدارات المركزية المعنية،

- دراسة وتحديد برامج تكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم طبقا للقواعد والإجراءات المعمول بها، بالاشتراك مع الإدارات المركزية المعنية،

- المشاركة مع الإدارات المركزية المعنية في تحديد شروط وكيفيات سير التكوين في الخارج ومتابعة تنفيذه.

### 3- المديرية الفرعية للتعاون والعلاقات الخارجية،

وتكلف بما يأتي :

- تشجيع التعاون والمبادلات الثنائية والمتعددة الأطراف في مجال الوظيفة العمومية والمبادرة بكل تدبير يرمي إلى ترقية ذلك،

- المشاركة في نشاطات الهيئات الجهوية والدولية المتعلقة بالمسائل الخاصة بالوظيفة العمومية،

- اقتراح القواعد المتعلقة بشروط توظيف المستخدمين الأجانب وتشغيلهم في المؤسسات والإدارات العمومية وكذا قواعد انتداب الموظفين الجزائريين لدى الدول الأجنبية والهيئات الدولية، بالاتصال مع الإدارات المعنية والسهر على تطبيقها.

### المادة 5 : تكلف مديريةية التطبيق والتدقيق،

بما يأتي :

- السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بقطاع الوظيفة العمومية،

- ضمان رقابة مدى قانونية القرارات الإدارية الخاصة بتسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين.

وتشتمل على أربع (4) مديريات فرعية :

### 1- المديرية الفرعية للتدقيق والمراقبة،

وتكلف بما يأتي :

- دراسة المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمصادقة عليها، طبقا للقواعد والإجراءات المعمول بها، بالاشتراك مع المؤسسات والإدارات العمومية المعنية،

- متابعة تنفيذ المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية وتقييمها دوريا،

- المبادرة بكل تدبير من شأنه ترقية التسيير التقديري للموارد البشرية في الإدارة،

- السهر على تثمين الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، ولاسيما بتحديد الشروط والكيفيات المتعلقة بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم،

- إعداد تقرير سنوي عن وضعية التشغيل في المؤسسات والإدارات العمومية، واقتراح كل تدبير يندرج ضمن إطار السياسة الوطنية للتشغيل.

وتشتمل على ثلاث (3) مديريات فرعية :

### 1- المديرية الفرعية لضبط تعدادات المستخدمين،

وتكلف بما يأتي :

- ضمان ترشيح تعدادات المستخدمين في المؤسسات والإدارات العمومية بتحديد الأطر القانونية الخاصة بها وإعدادها،

- تحديد تعدادات المستخدمين الضرورية لسيرها ومتابعة تطورها على الصعيدين الكمي والنوعي، بالاتصال مع المؤسسات والإدارات العمومية المعنية،

- تحديد عدد المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية، بالاشتراك مع وزارة المالية والقطاعات المعنية،

- القيام بالجمع الدوري للمعلومات المتعلقة بتعدادات المستخدمين في الإدارة العمومية وبالتشغيل العمومي وضمان استغلالها الإحصائي،

- متابعة تطور التشغيل في المؤسسات والإدارات العمومية وإعداد الحصيلة السنوية لتعدادات المستخدمين في الوظيفة العمومية،

- إعداد تقرير سنوي عن وضعية التشغيل في المؤسسات والإدارات العمومية واقتراح كل تدبير يندرج ضمن إطار السياسة الوطنية للتشغيل.

### 2- المديرية الفرعية للتكوين، وتكلف بما يأتي :

- تحديد الشروط والكيفيات المتعلقة بالتكوين الإداري المتخصص الذي يحضر للالتحاق بالوظائف العمومية وكذا القواعد الخاصة بتحسين مستوى الموظفين والأعوان العموميين وتجديد معارفهم، ومتابعة تطبيقها،

- دراسة المخططات القطاعية السنوية والمتعددة السنوات لتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم طبقا للقواعد

كما تكلف بإبداء رأي تقني مسبق حول أي تدبير لتنظيم الهياكل الإدارية.

و تشتمل على ثلاث (3) مديريات فرعية :

**1 - المديرية الفرعية للهياكل الإدارية المركزية والهيئات والمؤسسات الاستشارية،** وتكلف بالاتصال مع الإدارات المعنية، بدراسة أي تدبير يتعلق بإنشاء هيكل أو هيئات إدارية، أو تعديلها أو إلغائها، وتتابع سيرها وتقوم بفعاليتها وتقدم أي اقتراح لتحسينها.

**2 - المديرية الفرعية للمؤسسات والهيئات العمومية،** وتكلف بالاتصال مع الإدارات والهيئات المعنية، بدراسة أي تدبير يتعلق بإنشاء المؤسسات والهيئات العمومية أو تعديلها أو إلغائها، وتتابع سيرها وتقوم بفعاليتها وتقدم أي اقتراح لتحسينها.

**3 - المديرية الفرعية للدراسات،** وتكلف بدراسة تطور مجموع الهياكل الإدارية وتعد وتقتراح تصاميم لتنظيم إدارات الدولة والجماعات الإقليمية والهيئات العمومية وكذا أي تدبير يرمي إلى دعم الجهاز الإداري في إطار مخططات التنمية.

**المادة 7 : تكلف مديريةية العصرية والتطوير الإداري،** بالاتصال مع الوزارات والهيئات المعنية، بضبط أي تدبير من شأنه ترشيد طرق وتقنيات تنظيم العمل الإداري وتنفيذه، وتخفيف الشكليات وتبسيط الشبكات الإدارية قصد التشجيع على تقريب الإدارة من المواطنين وتسهيل عمل الأعوان العموميين.

وتشتمل على مديريتين (2) فرعيتين :

**1 - المديرية الفرعية لتنظيم العمل الإداري،** وتكلف بدراسة واقتراح تدابير ترشيد العمل الإداري وترقية الطرق والتقنيات الحديثة الخاصة بالتنظيم والتسيير في إدارات الدولة والهيئات العمومية، قصد رفع فعالية المصالح.

**2 - المديرية الفرعية لضبط المقاييس والتبسيط الإداري،** وتكلف بدراسة أي تدبير من شأنه ضبط مقاييس الوثائق والمستندات الإدارية وتبسيط الشكليات والشبكات والإجراءات، واقتراحه وتنفيذه .

كما تكلف باقتراح أي تدبير من شأنه ترقية إعلام الجمهور وتحسين ظروف استقباله وتوجيهه.

**المادة 8 : تكلف مديريةية الإعلام الألي،** بعصرية أدوات مراقبة تسيير الموارد البشرية في المؤسسات

- السهر على ممارسة رقابة مدى قانونية القرارات الإدارية المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين والأعوان العموميين، طبقا للقواعد والإجراءات المعمول بها،

- القيام بكل مهمة تفتيش وتدقيق حول تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية وإعداد تقارير تقييمية في هذا المجال،

- اقتراح أي تدبير من شأنه تحسين فعالية طرق وتقنيات التدقيق والمراقبة.

**2 - المديرية الفرعية للمسابقات والامتحانات،** وتكلف بما يأتي :

- تحديد شروط تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات المهنية لتوظيف مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية،

- دراسة برامج المسابقات والامتحانات المهنية والمصادقة عليها، بالاشتراك مع المؤسسات والإدارات المعنية،

- رقابة مدى قانونية المسابقات والامتحانات المهنية.

**3 - المديرية الفرعية لتسيير الإطار،** وتكلف بما يأتي :

- إعداد التدابير العامة والخاصة المتعلقة بالإطارات العليا في الدولة واقتراحها ومتابعتها،

- متابعة الوضعية الإدارية للإطارات العليا في الدولة، بالاتصال مع السلطات المعنية.

**4 - المديرية الفرعية لتنسيق هياكل التفتيش،** وتكلف بما يأتي :

- متابعة نشاطات مفتشيات الوظيفة العمومية وتنسيقها،

- توزيع كل المعلومات والوثائق الضرورية على مفتشيات الوظيفة العمومية لممارسة مهامها،

- إعداد تقرير دوري تقييمي حول نشاطات مفتشيات الوظيفة العمومية.

**المادة 6 : تكلف مديريةية تنظيم الهياكل الإدارية،** بالاتصال مع الوزارات المعنية، بدراسة وتحديد كفاءات تنظيم وسير الهياكل الإدارية التابعة للدولة والجماعات الإقليمية والهيئات العمومية وتقتراح كل تدبير من شأنه أن يزيد من فعاليتها.

- ضمان السير الحسن والصيانة الفعالة لتجهيزات الإعلام الآلي،

- السهر على تأمين الشبكات واحترام السلم التدريجي في الاتصال بها،

- تكييف الشبكات والبرمجيات مع التطورات التكنولوجية في مجال الإعلام والاتصال.

#### 4 - المديرية الفرعية للوثائق والأرشيف، وتكلف

بما يأتي :

- ضمان تنظيم الوثائق المتعلقة بالوظيفة العمومية والإصلاح الإداري ورقمنتها، وحفظها وتسييرها،

- إعداد كل سند وثائقي يرتبط بنشاطات المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وضمان توزيعه،

- ضمان تسيير الأرشيف.

#### المادة 9 : تكلف مديرية إدارة الوسائل، بما يأتي :

- تقييم الحاجات المالية والمادية والبشرية الضرورية لسير المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري،

- ضمان تسيير الوسائل الموضوعة تحت تصرف المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري،

- إعداد مخططات تسيير و تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتنفيذها،

- إعداد ميزانيتها التسيير والتجهيز وتنفيذها.

وتشتمل على ثلاث (3) مديريات فرعية :

#### 1 - المديرية الفرعية للمستخدمين،

وتكلف بما يأتي :

- إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية وتنفيذه،

- إعداد مخطط تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتنفيذه،

- ضمان التسيير الإداري للمسار المهني للمستخدمين،

- اقتراح القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الأسلاك النوعية في المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، عند الاقتضاء.

والإدارات العمومية وإقامة شبكات للمعلومات تربط ما بين الهياكل المركزية وغير المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

و تشتمل على أربع (4) مديريات فرعية :

#### 1 - المديرية الفرعية للشبكات المعلوماتية، وتكلف

بما يأتي :

- إقامة بنوك للمعطيات المعلوماتية حول الموارد البشرية في الوظيفة العمومية،

- تنظيم استغلال وتحليل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للوظيفة العمومية،

- تسيير شبكة الإنترنت للمصالح المركزية وغير المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري،

- تنسيق نظام معلومات المصالح المركزية وغير المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

#### 2 - المديرية الفرعية للبرامج والتطبيقات،

وتكلف بما يأتي :

- تصميم نظام معلومات خاص بالموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية وتنفيذه مع الإدارات المعنية،

- تطوير وتحسين البرمجيات والتطبيقات، لا سيما تلك التي تدخل في إطار نظام المعلومات للموارد البشرية،

- ضمان متابعة وتقييم برامج وبرمجيات معالجة المعطيات واستغلالها ،

- تحديد حاجات المصالح المركزية وغير المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري فيما يخص تطبيقات الإعلام الآلي ومتابعة إنجازها.

#### 3 - المديرية الفرعية لصيانة تجهيزات الإعلام

الآلي، وتكلف بما يأتي :

- تطوير وتسيير حظيرة الإعلام الآلي في المصالح المركزية وغير المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري والسهر على استعمالها الأمثل ،

**المادة 10 :** يحدد تنظيم الإدارة المركزية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في مكاتب طبقا للتنظيم المعمول به.

**المادة 11 :** تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم، لا سيما المرسوم التنفيذي رقم 03-191 المؤرخ في 26 صفر عام 1424 الموافق 28 أبريل سنة 2003 الذي يحدد تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم.

**المادة 12 :** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرّسّميّة للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشّعبية.

حررّ بالجزائر في 5 رمضان عام 1435 الموافق 3 يوليو سنة 2014.

**عبد الملك سلال**

**2 - المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة،** وتكلف بما يأتي :

- إعداد مشروع ميزانيتها التسيير والتجهيز للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري،
- ضمان تنفيذ عمليات الميزانية،
- مسك سجلات المحاسبات التنظيمية.

**3 - المديرية الفرعية للوسائل العامة،** وتكلف بما يأتي :

- تحديد الوسائل المادية الضرورية لسير المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري،
- تسيير الأملاك العقارية والمنقولة وضمان صيانتها ومسك الجرد الخاص بها.