

الإطار التشريعي والتنظيمي لتكوين الأطارات وتحسين مستوياتهم في الجزائر

أ. براهيم خير الدين

ملخص باللغة العربية:

الإطار التشريعي والتنظيمي لتكوين الأطارات وتحسين مستوياتهم في الجزائر، عرف تباين ملحوظ بمختلف التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي مرت بها بلادنا فبالرجوع للفترة السابقة لسريان الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، فاننا نميز بين مرحلتين: مرحلة أولى كانت فيها البلاد تحت سلطة الهيئة التنفيذية المؤقتة تم اتخاذ فيها بصفة مستعجلة إعداد عناصر سياسة شاملة للوظيفة العمومية. اما مرحلة تشكيل أول حكومة بعد استقلال البلاد إلى غاية دخول الأمر 66-133 حيز التنفيذ في أول جانفي 1967 فإن الوظيفة العمومية الجزائرية عاشت تحت نظام خاص إلى غاية أول جانفي 1967 تاريخ دخول القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد (الأمر رقم 66-133) حيز التنفيذ، الذي قرر توسيع سريان قانون الوظيفة العمومية على المؤسسات الصناعية والتجارية، اما تكوين الأطارات في ظل المرسوم رقم 85-59 الذي كان بهدف إيجاد الوحدة المفقودة في الأنظمة والقوانين المطبقة على جميع العمال في مختلف مجالات النشاط، وبالتالي استدراك ما فشل في تحقيقه الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد تعرض بداية إلى التكوين باعتباره حقا من الحقوق المكفولة قانونا.

أما بالنسبة للأمر رقم 06-03 فقد أعتبر التكوين حقا من حقوق الموظف في الباب الثاني المعنون الضمانات وحقوق الموظف وواجباته، إذ نص في مادته 38 على أن: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"، وما يمكن ملاحظته للوهلة الأولى هو أن المشرع قرر الحق في التكوين بالحق في الترقية، أما فيما يتعلق بتنظيم التكوين في المؤسسات والإدارات العمومية، فقد نص الأمر رقم 06-03 على ضرورة تسيير المسار المهني للموظفين في إطار سياسة تقديرية للموارد البشرية بالاعتماد على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمخططات السنوية والمتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى، وأحالت كفايات تطبيق ذلك إلى التنظيم.

مقدمة:

وجدت الجزائر نفسها غداة الاستقلال في وضعية استثنائية، إذ تحتم عليها إيجاد وسائل وطرق استثنائية لحل مشاكلها. في مقابل هذه الوضعية الكارثية تأكد المسؤولون من أنه من المستحيل تلبية احتياجات البلاد من الإطارات بالاكْتفاء فقط بتلك الوسائل والطرق الموروثة عن الاستعمار الفرنسي، وأمام ضخامة مهامهم الواجب أدائها وضرورة الاستجابة لتلك الاحتياجات من الإطارات كان من الواجب عليهم خلال السنوات الأولى للاستقلال تلبية المستعجل منها، فقد أحدثت الثورة الجزائرية دماراً بآتم معنى الكلمة في كل القطاعات والمستويات، كما كانت الإمكانيات التي تتوفر عليها الجزائر بين أيدي المعمرين الأوروبيين وفي فائدتهم منذ تاريخ احتلال الجزائر في 05 جويلية 1830.

فغداة الاستقلال تملك هؤلاء الأوروبيون الذين كانت بأيديهم كل السلطات والأموال حالة من الجنون المستيري، مما دفعهم إلى مغادرة البلاد وترك الأملاك والمنشآت والهياكل ليلحقها الخراب والدمار ليخلفوا وراءهم ما يسميه البعض الأرض المحروقة، الشيء الذي تسبب في حدوث فوضى في كل الإدارات وفي كل القطاعات.

واستطلاعاً للموضوع يتحتم علينا مناقشة المنظومة الإدارية والقانونية والتنظيمية التي نظمت عملية تكوين الإطارات في بلادنا لاسيما ما تعلق بالتشريعات التالية الأمر رقم 66-133 و المرسوم رقم 85-59 و أخيراً الأمر رقم 06-03.

المطلب الأول: تكوين الإطارات قبل سريان الأمر رقم 66-133

دارت مفاوضات إيفيان التي جرت في الفترة ما بين 7 و 18 مارس 1962 بين ممثلي الحكومة الفرنسية ونظرائهم من جبهة التحرير الوطني خصوصاً حول تنظيم السلطات العامة خلال المرحلة التي تسبق تنظيم استفتاء تقرير المصير في أول جويلية 1962، كما تم التوصل في هذه المفاوضات إلى اتفاق على وقف إطلاق النار يوم 19 مارس 1962 على الساعة 12:00، وإنشاء هيئة تنفيذية مؤقتة تنصب ابتداء من دخول وقف إطلاق النار حيز التنفيذ، تتمثل مهمتها في:

- تسيير الشؤون العامة، حفظ النظام العام، تحضير و إجراء استفتاء تقرير المصير.

كما قضت المادة 24 العنوان 7 من اتفاقيات إيفيان بأن تصبح الجزائر تحت إشراف وسلطة الهيئة التنفيذية المؤقتة ابتداء من 19 مارس 1962 إلى غاية نقل السلطات من طرف هذه الهيئة إلى مجلس وطني تأسيسي جزائري وهو ما تم بالفعل بتاريخ 25 سبتمبر 1962، ثم تشكيل أول حكومة في الجزائر المستقلة بتاريخ 27 سبتمبر 1962. (1)

لذلك، نميز فيما يتعلق بوضعية الإدارة العمومية عموماً والتكوين بالخصوص في الفترة السابقة لسريان الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 (2) بين مرحلتين: مرحلة أولى كانت فيها البلاد تحت سلطة الهيئة التنفيذية المؤقتة و تم اتخاذ فيها بصفة مستعجلة ما يلي:

- إعداد عناصر سياسة شاملة للوظيفة العمومية.

- متابعة تنفيذ القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقواعد النظامية الخاصة لمختلف موظفي الدولة والجماعات العمومية الأخرى ودراسة مختلف مشاريع الأنظمة الأساسية للموظفين،
- دراسة الاقتراحات التي تهدف إلى تعديل مبادئ الأجور ونظام الاحتياط لمختلف موظفي الدولة والجماعات العمومية الأخرى،

- ضمان مراقبة تسيير موظفي الإدارات المركزية،
- إعداد عناصر لسياسة تعاون تقني وتنسيق تطبيق اتفاقيات المساعدة التقنية وتوظيف الموظفين الأجانب في الإدارات العمومية،

- ضمان تكوين الموظفين الإداريين للإدارات العمومية،
- إعداد أو العمل على إعداد رصيد وثائقي وإحصائيات شاملة حول الوظيفة العمومية،
- دراسة كل التدابير التي من شأنها تحسين تنظيم وسير المصالح العمومية.

أما المرحلة الثانية التي تلت مرحلة تشكيل أول حكومة بعد استقلال البلاد إلى غاية دخول الأمر 66-133 حيز التنفيذ في أول جانفي 1967 فإن الوظيفة العمومية الجزائرية عاشت تحت نظام خاص إلى غاية أول جانفي 1967 تاريخ دخول القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد (الأمر رقم 66-133) حيز التنفيذ، فقد كان الموظفون والأعوان طيلة هذه الفترة محكومين بعدد من النصوص التي أصدرت بعد أول جويلية 1962، وقد تم اللجوء بصفة استثنائية في تطبيق هذه النصوص إلى التشريع الفرنسي، كما أن الإدارة بقيت طوال الفترة السابقة لإصدار القانون الجديد منشغلة بالحصول على الموظفين الضروريين لضمان سير عادي ومنتظم للمصالح العمومية.(3)

أما فيما يتعلق بوضع نصوص تنظم و تسيير عمليات التكوين في الفترة التي سبقت سريان مفعول القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتضمن في الأمر رقم 66-133 فإنه يمكننا القول بأن بلادنا كانت أمام حتمية الاستنجاد بالمواطنين الذين يتوفرون على مستويات تعليمية متواضعة وبدون أدنى تكوين مسبق وتم توظيفهم في مناصب العمل الشاغرة التي تتطلب في الأصل مستويات أعلى وتكويناً متخصصاً، لذلك تم تهميش وإهمال التكوين في ظل تلك الظروف الصعبة.

المطلب الثاني: تكوين الاطارات في ظل الأمر رقم 66-133

جاء هذا الأمر للقضاء على ما ميز المرحلة السابقة لسريان الأمر رقم 66-133 من تباين واختلاف محسوس بين الأنظمة المطبقة على المؤسسات الإدارية والمؤسسات الاقتصادية سواء في مجال الأجور أو الترقية أو الحماية الاجتماعية أو التقاعد وغيرها، مما نتج عنه حالة من عدم الاستقرار الوظيفي وانتقال اليد العاملة من القطاع الإداري إلى القطاع الاقتصادي بحثاً عن أجر أعلى وامتنياز أفضل، ولعل هذا ما ذهب إليه المشرع في بيانه لأسباب سن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وقد سبب هذا الوضع ضرراً بالنسبة للدولة، وهذا ما يظهر جلياً في فقرة أخرى من هذا البيان:

" وتثبت التجربة مدى الضرر الذي يلحق سلطة الدولة وفي نفس الوقت بالأموال العمومية من جراء ترك تباين محسوس قائم بين النظم الخاصة بالقوانين الأساسية والمرتبات والتقاعد والفوائد الاجتماعية للموظفين التابعين لطبقتين من المصالح العمومية. وإن إعلاء المزايدات بشأن الفوائد المالية التي تجرى حالياً ضد الإدارات هي التي سببت في أكبر جزء من عدم الاستقرار الحقوقي وعدم الاستقرار الوظيفي اللذين تعانيهما الوظيفة العمومية منذ الاستقلال."

لذلك جاءت أحكام المرسوم رقم 66-134 المؤرخ في 2 جوان 1966 المحدد لكيفيات تطبيق الأمر رقم 66-133(4) لتقرر توسيع سريان قانون الوظيفة العمومية على المؤسسات الصناعية والتجارية ضمن شروط تحدد بمرسوم بعد أخذ رأي لجنة كانت تتكون وقتها من الوزير المكلف بالوظيفة العمومية ووزير المالية ووزير الوصاية على القطاع المعني أو ممثلين عنهم، غير أن هذا المرسوم لم يصدر، وبالتالي لم يكن من الممكن اعتبار العاملين بالمؤسسات الصناعية والتجارية موظفين، لأن توسيع تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على هؤلاء العمال توقف على مرسوم لم يصدر، وهذا ما يعني استمرار التفرقة في القواعد المطبقة بين المؤسسات الإدارية والمؤسسات الاقتصادية.(5)

وقد جاء في بيان أسباب سن هذا القانون سبب إدراج أحكام تتعلق بالتكوين في هذا القانون كما يلي: "ولهذا فقد وضع، كقاعدة عامة، المبدأ الذي تتحمل الدولة بموجبه إقامة تكوين تخصصي يتعين إتمامه قبل ممارسة أي عمل تابع للوظيفة العمومية. ولو أن هذا الحل كان باهظ التكاليف إذا تم في أجل قصير، إلا أنه يمكن الإدارة من مراقبة مباشرة على تكوين الموظفين وعلى توجيه المهن المتعددة التي تعرضها عليهم في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية للبلد. وعلاوة على ذلك يتأتى هذا الحل بضمانة إضافية للاستقرار حيث أن الإدارة يكون لها الحق في أن تطلب من الموظفين الذين تقوم بتكوينهم أن يلتزموا بخدمة الإدارة طيلة مدة معينة وذلك مقابل التسهيلات الممنوحة لهم." (6)

وهكذا صدر المرسوم رقم 66-151 المؤرخ في 2 جوان 1966 المحدد للأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين(7)، الذي ألزم في المادة 7 منه المستفيدين من التكوين أن يبقوا لزوما في خدمة الإدارة طيلة مدة مساوية لثلاث سنوات عن كل سنة من التكوين على أن لا يقل مجموع المدة الكلية سنتين ولا يتجاوز 10 سنوات، أو نصف هذه المدة عن كل سنة من التكوين إذا تم استبعادهم في نهاية التكوين، وإلا فإنهم ملزمون برد المرتبات التي تلقوها أثناء تكوينهم إضافة إلى مصاريف التكوين، وهو نفس الأمر الذي يطبق على طلاب المدارس الذين يتكيفون للالتحاق بأحد أسلاك الوظيفة العمومية لأول مرة.

المطلب الثالث: تكوين الإطارات في ظل المرسوم رقم 59-85

لقد جاءت أحكام المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي للنموذج لعمال المؤسسات والإدارات العمومية(8) بهدف إيجاد الوحدة المفقودة في الأنظمة والقوانين المطبقة على جميع العمال في مختلف مجالات النشاط، وبالتالي استدراك ما فشل في تحقيقه الأمر رقم 66-133

المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بسبب عدم صدور المرسوم الذي يحدد شروط سريان أحكام هذا الأمر على عمال القطاعات التجارية والصناعية.

هذا و لقد صدر هذا النص في ظل التباين السائد بين قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي وحاول وضع الأسس والقواعد العامة التي يقوم عليها عالم الشغل بهدف توحيد الأنظمة والقوانين التي تحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه، وهذا ما يتضح من المادة الأولى منه التي جاء فيها: "...يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه..."، كما يتضح من خلال تسمية هذا القانون "القانون الأساسي العام للعامل" والتي تعكس الإيديولوجية الاشتراكية السائدة آنذاك التي تنزع نحو إقامة نوع من المساواة بين جميع العمال عن طريق توحيد الأنظمة والقواعد المطبقة عليهم.

إنه لا يمكن فهم وإدراك فلسفة هذا القانون إلا بالرجوع إلى السياق العام الذي طبع المرحلة التي صدر فيها، ذلك أن صدور هذا القانون سنة 1978 جاء عقب دخول الجزائر في مرحلة سياسية تميزت بصعود الميثاق الوطني لسنة 1976 (9)، الذي يمثل المصدر الأسمى لسياسة الأمة وقوانين الدولة (10)، حيث ورد في المادة 6 من دستور سنة 1976: "الميثاق الوطني هو المصدر الأساسي لسياسة الأمة وقوانين الدولة وهو المصدر الإيديولوجي والسياسي المعتمد لمؤسسات الحزب والدولة على جميع المستويات..." (11)، وقد كرس هذا الميثاق التوجه الاشتراكي للدولة، ويتضح ذلك جليا من فقرة واردة في هذا الميثاق جاء فيها:

"...إن الاتجاه نحو خيار اشتراكي قد ظهر في أفكار وتصرفات مناضلي جبهة التحرير الوطني ومجاهدي جيش التحرير الوطني..... لا يمكن، بحكم المنطق، إلا أن يتخذ وجهة معاكسة لكل ما يمثله النظام الإقطاعي والامبريالي ن ولكل المجموعات القوية الرأسمالية الأجنبية والمتعاملين معها من الأهالي..." (12)، وهذا ما يتفق مع ما ذهب إليه دستور سنة 1976، حيث جاء في مادته 10: "الاشتراكية اختيار الشعب الذي لا رجعة فيه، كما عبر عن ذلك بكامل السيادة في الميثاق الوطني وهي السبيل الوحيد الكفيل باستكمال الاستقلال الوطني مفهوم الاشتراكية، طبقا لما ورد في الميثاق الوطني نصا وروحا، هو تعميق لثورة فاتح نوفمبر 1954 و نتيجة منطقية لها..." (13).

أما فيما يتعلق بالتكوين في القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، فقد تعرض له في البداية دون أن يسميه صراحة، فقد جاء في المادة 11 منه ما يفيد ذلك: "لكل عامل الحق في تنمية شخصيته بدنيا ومعنويا وثقافيا ومهنيا"، إذ لا يمكن تصور تنمية شخصية العامل معنويا وثقافيا ومهنيا بدون تكوين، ولعل ذلك ما يتناغم مع ما ورد في الميثاق الوطني لسنة 1976، إذ جاء في فقرة منه: "...إن الاشتراكية في الجزائر ترمي أساسا لتحقيق أهداف ثلاثة: 3- ترقية الإنسان وتوفير أسباب تفتح شخصيته وازدهارها..." (14)، وهي نفس العبارات التي وردت في المادة 12 من دستور سنة 1976.

بالإضافة إلى المادة 11 فقد خصص القانون رقم 78-12 وأفرد للتكوين فصلا كاملا مكونا من تسع مواد

تضمنت النقاط التالية:

- العمل التكويني أحد عوامل الترقية الاجتماعية و المهنية للعمال وضمان للتنمية الاقتصادية للبلاد،
- العمل التكويني التزام ذو فائدة وطنية يفرض على العامل والمؤسسة والدولة،
- استفادة المتكون لعمل مستقبلي من أجر مسبق ،
- المؤسسة المستخدمة ملزمة بأن تنظم نفسها بالاشتراك مع ممثلي العمال لترقية نشاط التكوين والتحسين،
- الضروري لاحتياجات المؤسسة، وإنجازه وتأمين التكوين المستمر لجميع المستخدمين بغية تطويرهم وفتحهم،
- التكوين يهدف إلى تحقيق التنمية المستمرة للقوى البشرية من خلال:
- * تكوين المستخدمين الذين تحتاجهم المؤسسة،
- * ضمان التكوين الدائم مما يسمح للعمال بتحديث معارفهم وتنميتها وبتربيتهم،
- * القيام بأعمال تدريبية لفائدة الشبان، ابتداء من 15 سنة، لإكسابهم معارف نظرية وتطبيقية لازمة لممارسة مهنة ما،

- * تعليم القراءة والكتابة باللغة الوطنية لجميع عمال المؤسسة لتمكينهم من المهنة،
- * تقديم المساعدة للعمال المتمكنين من اللغة العربية لتعلم لغة أجنبية تفيدهم في مهنتهم،
- * ضرورة تعليم اللغة الوطنية لكل عامل يعرف لغة أجنبية لتسود اللغة الوطنية.
- إلزام العمال بمتابعة نشاطات التكوين المختلفة التي تنظمها المؤسسة المستخدمة،
- يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تفرض على العمال الذين تسمح مؤهلاتهم واختصاصاتهم أن يساهموا بشكل فعال في أعمال التكوين و التأهيل التي تقوم بها. (15)

وتعبر النقاط السابقة عن تناغم مع ما كان يصبو إليه الميثاق الوطني لسنة 1976، حيث عبرت فقرة منه عن ذلك حيث ورد فيها: "...ثم إن الثورة من ناحية أخرى ما فتئت تعمل على توفير مزيد من المكاسب الاجتماعية للعمال، وتمنحهم فرصة الحصول على العلم والتقانة الحديثة وذلك بفضل تنوع مجالات الاقتصاد و نموه المستمر، والاعتماد الدائم على الأساليب التقنية الجديدة . ولا يخفى أن تعميم التكوين المهني بصفة خاصة يسهل التكيف مع العمل ويتيح للعامل تحسين مستواه الحياتي كما يجعله في مأمن من البطالة التقنية..." (16)

أما بخصوص الأحكام المتعلقة بالتكوين في المرسوم رقم 85-59، فإن هذا الأخير تعرض بداية إلى التكوين باعتباره حقا من الحقوق المكفولة قانونا، إذ جاء في المادة 16 منه ما يلي:

"يتمتع العمال في، إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالحقوق فيما يأتي خاصة:.....

- التكوين و تحسين المستوى...".

كما حدد هذا المرسوم مجموع الأعمال والالتزامات التي تقع على عاتق الإدارة لضمان هذا الحق، إذ نصت المادة 52 منه على ما يلي:

" عملا بالمادة 172 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية، بغية تحسين مردود المصالح العمومية وضمان الترقية الداخلية للموظفين، أن تقوم بما يأتي:

- تتولى أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات لتحسين تأهيل العمال تحسينا دائما وذلك بالتناسق مع متطلبات التنمية،
- تضمن ترقية العمال حسب استعداداتهم و الجهود التي يبذلونها،
- تنجز أو تشارك في انجاز الأعمال المخصصة لضمان تكييف المترشحين مع الوظيفة العمومية..".
- كما أشارت المادة 53 منه إلى أولوية بعض الفئات، المشاركة في الثورة التحريرية، في القبول في دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.
- وبعد مراجعة كامل الأحكام الواردة في المرسوم رقم 85-59 يمكننا الخروج بالعديد من النقائص التي تضمنها هذا المرسوم فيما يتعلق بالتكوين:
- لم يعط الحق للموظف في الإحالة على الاستيداع أو الاستفادة من عطل من أجل متابعة دورات تكوينية،
- قصر المبادرة إلى التكوين على الإدارة وأغفل حصول ذلك من طرف الموظفين، مما من شأنه أن يقضي على رغبة الموظفين في تحسين مستواهم،
- تجاهل التكوين المتخصص ما بعد التدرج والتكوين المتوسط والقصير المدى، في حين ركز على التكوين العالي،
- لم يأخذ بعين الاعتبار التكوين لتحضير المسابقات والامتحانات المهنية وحتما التكوين المتواصل وتركأ مرتقدي ذلك للإدارة،
- ضيق المجال الذي يكون فيه للتكوين فائدة تعود على المسار المهني للموظف، حيث أن المادتين 55 و56 منه نصتا على أن الترقية تكون إما عن طريق الاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهما الأقدمية، وإما على أساس الشهادة من بين الذين أحرزوا المؤهلات والشهادات المطلوبة، وأيضا عن طريق المسابقات والامتحانات المهنية، إن اقتضت الحال العقبته تدريب للتكوين أو لتحسين المستوى، وغالبا لا تأخذ الإدارة بعين الاعتبار هذا النوع من التكوين، في حين الذي توجد فيه نصوص تمنح مزايا فيما يتعلق بالترقية للموظفين الذين يتابعون تكوينا طويلا المدى، فالمادة 11 من المرسوم رقم 81-115 المؤرخ في 6 جوان 1981، المتضمن إعادة تنظيم بعض القواعد المتعلقة بتعيين الموظفين والأعوان العموميين، تنص على استفادة الموظفين المنتمين للأسلاك المصنفة في السلم من 1 إلى 11 من تخفيض في الأقدمية المطلوبة للترقية بسنة واحدة عن كل سنة من التكوين العام أو المتخصص الذي له علاقة بالفرع المهني دون أن يتجاوز المجموع سنتين، وبالنسبة للموظفين المنتمين للأسلاك المصنفة في السلم من 12 إلى 14 بسنة عن كل سداسي من التعليم العالي.
- نص هذا المرسوم من جهة على التزامات الإدارة في ميدان التكوين، غير أنه أغفل بالمقابل الإشارة إلى الالتزامات التي تقع على عاتق المستفيد من التكوين، عكس الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي نص على هذه الالتزامات في مادته 23 وأحال إلى المرسوم رقم 66-151 تحديد طبيعة ومدة هذه الالتزامات، كما سبقت الإشارة إليه.

المطلب الرابع: تكوين الإطارات في ظل الأمر رقم 06-03

فيما يتعلق بالتكوين فقد تطرق الأمر رقم 03-06 للتكوين باعتباره حقا من حقوق الموظف في الباب الثاني المعنون الضمانات وحقوق الموظف وواجباته، إذ نص في مادته 38 على أن: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"، وما يمكن ملاحظته للوهلة الأولى هو أن المشرع قرر الحق في التكوين بالحق في الترقية.

وإذا كانت المادة 38 من الأمر رقم 03-06 قد جعلت التكوين حقا من حقوق الموظف، فإنه بالمقابل من ذلك ألزمت المادة 104 من نفس الأمر الإدارة بتجسيد هذا الحق، حيث نصت على أنه: "يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة".

إن أحكام المادة 104 تفرض على المؤسسة القيام بعمليات التكوين وتحسين المستوى لفائدة موظفيها بصورة مستمرة ودائمة لتحقيق ثلاث فوائد، هي:

- الرفع من مؤهلات الموظفين،
 - الترقية المهنية للموظفين،
 - تأهيل وتحضير الموظفين للقيام بمهام جديدة.
- وقد ترك المشرع للتنظيم تحديد الكيفيات والتدابير المتعلقة بتنظيم دورات التكوين، حيث جاء في المادة 105: "تحدد شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفيات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة على ذلك، عن طريق التنظيم".

وفي هذا الصدد، فإن المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم (15)، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-17 المؤرخ في 22 جانفي 2004 يظل النص التنظيمي الذي ينظم العناصر المنصوص عليها في المادة السابقة، إلى غاية صدور نص تنظيمي آخر يعوضه أو على الأقل يعدله.

كما تضمن الأمر رقم 03-06 ضمانات وإمكانيات لصالح الموظف المستفيد من دورة التكوين:

- فيما يخص الإمكانات التي تعود على المسار المهني للموظف المستفيد من دورات التكوين، فالمشرع عادة ما يقرن التكوين بالترقية، كما أشرنا إلى ذلك سابقا، وعلى هذا الأساس اشتملت المادة 107 على كفتين تتمحوران حول التكوين تمكن الموظف من الترقية من بين أربع كفاءات، حيث جاء فيها: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية:

*على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة،

* بعد تكوين متخصص،...

ونفس الأمر أكدته المادة 109 حيث نصت على أنه: "تتوقف كل ترقية من فوج إلى فوج أعلى مباشرة كما هو منصوص عليه في المادة 8 من هذا الأمر، على متابعة تكوين مسبق منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة أو الحصول على الشهادة المطلوبة."،

- أبقى المادة 129 الموظف الذي يتابع دورة تحسين المستوى في وضعية الخدمة ما يعني استمراره في الاستفادة من كامل حقوقه: مرتبه وحقوقه في الترقية والأقدمية وغيرها من الحقوق،

- نصت المادة 134 على حق الموظف في الانتداب بقوة القانون في حالة متابعته تكويناً منصوصاً عليه في القوانين الأساسية الخاصة وحالة متابعته تكويناً أو دراسات عينته الإدارة لمتابعتها.

- نصت المادة 208 على حق الموظف في الاستفادة من رخص التغيب دون فقدان الراتب لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة، في حدود أربع ساعات في الأسبوع.

أما فيما يتعلق بتنظيم التكوين في المؤسسات والإدارات العمومية، فقد نصت المادة 111 على ضرورة تسيير المسار المهني للموظفين في إطار سياسة تقديرية للموارد البشرية بالاعتماد على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمخططات السنوية والمتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى، وأحالت كفاءات تطبيق ذلك إلى التنظيم.

في هذا الإطار، فقد سبق للمرسوم التنفيذي رقم 96-92 المعدل والمتمم ألزم المؤسسات والإدارات العمومية بضرورة إعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتحديد المعلومات بما فيه عمليات التكوين في الخارج، كما ألزمها بأن تدرج هذا المخطط في إطار التسيير التقديري للموارد البشرية، وسرى ذلك بشيء من التفصيل في المبحث الموالي.

المراجع باللغة العربية:

- 1- ج.د.ش، الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46، بتاريخ 1966/06/8، ص 542.
- 2- ج.ج.د.ش، المادة 2 من المرسوم رقم 66-134، ج.ر عدد 46، بتاريخ 1966/06/8، مرجع سابق، ص 554.
- 3- عمار بوضياف، محاضرات حول النشاط الإداري، الأكاديمية العربية المفتوحة، قسم القانون العام، الدانمارك، بدون تاريخ نشر، ص 21، نقلا عن موقع:
www.ao-academy.org/docs/alnashatt_aledari_1610009.doc/
- 4- ج.ج.د.ش، بيان أسباب الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، مرجع سابق، ص 547.
- 5- ج.ج.د.ش، المرسوم رقم 66-151، ج.ر عدد 46، بتاريخ 1966/06/8، مرجع سابق، ص 577.
- 6- ج.ج.د.ش، المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر عدد 13، بتاريخ 1985/03/24، ص 333.
- 7- ج.ج.د.ش، أمر رقم 76-57 مؤرخ في 1976/07/5 يتضمن نشر الميثاق الوطني، ج.ر عدد 61، بتاريخ 1976/07/30، ص 890.
- 8- المادة الأولى من الأمر 76-57، نفس المرجع.
- 9- ج.ج.د.ش، أمر رقم 76-97 مؤرخ في 22 نوفمبر 1976 يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر عدد 94، بتاريخ 1976/11/24، ص 1294.
- 10- ج.ج.د.ش، ج.ر عدد 61، بتاريخ 1976/07/30، مرجع سابق، ص 894.
- 11- ج.ج.د.ش، ج.ر عدد 94، بتاريخ 1976/11/24، مرجع سابق، ص 1295.
- 12- ج.ج.د.ش، ج.ر عدد 61، ، بتاريخ 1976/07/30، مرجع سابق، ص 896.
- 13- أنظر المواد من 171-179 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.
- 14- ج.ج.د.ش، ج.ر عدد 61، ، بتاريخ 1976/07/30، مرجع سابق، ص 896.

المراجع باللغة الأجنبية:

- 1-RADP, Décret N°62-1 du 27/09/1962 portant nomination des membres du gouvernement, JORA N° 1, op.cit, P.13.
- 2- M.Sbih, op.cit,P.15.