

التسيير العمومي للموارد البشرية تحت ضوء العدالة التوزيعية والتعاملية
حالة الوظيفة العمومية الجزائرية

The Public Management of Human Resources Under the Lens of Distributive and Interpersonal Justice The Case of the Algerian Public Service

تاريخ استلام المقال: 2025/10/02 تاريخ قبول المقال للنشر: 2025/12/07 تاريخ نشر المقال: 2025/12/29

وهابي بن رمضان

- جامعة أبو بكر بالقلايد تلمسان، (الجزائر)، ouahabibenramdane@gmail.com

ملخص:

يرتبط نمط التسيير العمومي للموارد البشرية ارتباطاً مباشراً بأداء المرفق العام. إنها جدلية واقعية، لا يمكن تجاهلها. ذلك أن الإجراءات الإدارية المعمول بها، وسلوكيات العاملين تُعبّر عن مدى تكريس القيم الأساسية فعلياً في إنجاز المهام. وتُعدّ العدالة، بمفهومها الشامل، شرطاً أساسياً لازدهار المنظمات، لا سيما تلك المنتمية للوظيفة العمومية. ولا شك أن هناك صعوبة في تقييم مدى تجسيد العدالة في أبعادها غير المادية، كالعدالة التعاملية التي يكون تمثّلها لدى الأفراد نفسياً. ولكن تقييم العدالة التوزيعية في سياسة الأجور، مثلاً، تكون أيسر بتوافر القواعد القانونية ذات الصلة وتطبيقاتها. من هنا تبدو ضرورة صياغة رؤية لحالتي البُعدين التوزيعي والمعاملاتي في الوظيفة العمومية الجزائرية، تحت ضوء العدالة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية باللغة العربية: العدالة التوزيعية - العدالة التعاملية - الوظيفة العمومية - الشبكة الاستدلالية للمرتبات.

Abstract:

Public human resource management is inherently tied to the performance of public service institutions. Administrative practices and employee behaviors serve as indicators of how far core values are upheld in practice. Justice, in its comprehensive sense, remains a prerequisite for organizational prosperity, particularly within the public sector.

While intangible aspects of justice—such as interpersonal justice perceived at the psychological level—are difficult to assess, distributive justice, especially in wage policies, can be more readily evaluated through existing legal frameworks and their implementation.

This study underscores the need to develop a framework that integrates both distributive and interpersonal dimensions within Algeria's civil service, viewed through the lens of organizational justice

.Keywords: Distributive Justice- interpersonal Justice- The Algerian Civil Service- The Indicative Salary Scale.

مقدمة:

يقترح هذا المقال تحليل جوانب في التسيير العمومي للموارد البشرية في الإدارات المؤسسات العمومية، لم يتناولها البحث بالقدر الملائم لأهميتها في تقييم قطاع الوظيفة العمومية الجزائرية في نشاطاته المتنوعة.

وقصد إثراء الجهود المبذولة لإصلاح منظومة التسيير العمومي للموارد البشرية، وفق ما تقتضيه حالة الوظيفة العمومية الجزائرية من جهة، وتطلعات الموظفين والأعوان المتعاقدين من جهة أخرى، فإنه من المفيد توظيف مقاربات العدالة التنظيمية ذات الأبعاد المتعددة. غير أن البحث سيركز على البعدين التوزيعي والتعاملي في المؤسسات والإدارات المنتمية الى قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر.

يتناول البحث، ليس فقط النصوص القانونية ذات الصلة، بل أيضاً، وربما بصورة أكبر، سلوك بعض الموظفين العموميين الذين يقدّمون، سلباً أو إيجاباً، بسلوكياتهم، صورةً لوظيفة التسيير العمومي للموارد البشرية. لذلك، من المهم تلخيص مسار تسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية الجزائرية عبر أربع مراحل رئيسية، واكتب أوضاعاً تاريخية وتصوراتٍ سياسية مختلفة. ففي أعقاب الاستقلال، صدر القانون رقم 157-62 بتاريخ 31 ديسمبر 1962، الذي ينص على استمرار تطبيق التشريع الساري حتى إشعار آخر، باستثناء الأحكام المخالفة للسيادة الوطنية، في انتظار إصدار نصوص وطنية، بما في ذلك القواعد التي تحكم موظفي الإدارات والمؤسسات العمومية.

كانت المرحلة الأولى تعتمد على تشريع فرنسي صُمم للجزائر في حالة احتلال، واستمر العمل به بعد إعلان الاستقلال سنة 1962. وفي 8 يونيو 1966، نُشر الأمر 133-66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي أصبح ساري المفعول ابتداءً من 1967/01/01. وبذلك كانت بداية المرحلة الثانية للتسيير العمومي للموارد البشرية، الذي رسّخ نظام المسار المهني، القائم على فكرة القانون الأساسي، في مقابل نظام الوظيفة المؤسس على فكرة التعاقد.

بعد ذلك، شهد التشريع الجزائري في مجال العمل تحولاً ملحوظاً مع اعتماد القانون 12-78 المؤرخ في 5 أغسطس 1978، المتعلق بالنظام الأساسي العام للعامل (SGT)، وهو النص الذي كرس الاختيار الاشتراكي في تسيير الوضعيات الإدارية "للعامل"، في جميع قطاعات النشاط، سواء كانت عمومية أو خاصة.

ومع ذلك، ظلّ موظفو الوظيفة العمومية يخضعون للأمر 133-66 الصادر في 2 يونيو 1966، حتى صدور نص خاص بالوظيفة العمومية، متمثلاً في المرسوم 59-85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، الذي تم تطبيقه خلال المرحلة الثالثة. وقد شكّل وضع هذا النص القانوني مخرجاً لتفادي صعوبة تطبيق الأفكار الاشتراكية العامة السائدة في القانون العام للعامل لسنة 1978، وأكد تطبيق نظام المسار المهني. أما المرحلة الرابعة والأخيرة، فقد بدأت بالأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. وقد تأثرت النسخة الأخيرة من هذا القانون بدستور 1989 والنصوص اللاحقة التي أقرت التعددية السياسية والنقابية. في الأخير، تزامن تطبيق هذا القانون الأساسي العام مع

ظهور جُملة من الثغرات، وعدم الانسجام بين القواعد القانونية التنظيمية فيما يخص قيمة العدالة. لذلك، من المفيد التساؤل حول مدى تكريس العدالة التوزيعية والتعاملية، حسب منظومة التسيير العمومي للموارد البشرية الجزائرية، انطلاقاً من الفرضية العامة التي تعتبرهما ناقصتين ولابد من ترقيتهما.

المبحث الأول: العدالة في التسيير العمومي للموارد البشرية

يبدو ضرورياً، عند دراسة تسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية الجزائرية، تقديم إضاءةٍ مقتضبة لمفهوم التسيير بشكل عام. فالتسيير عند الأمريكي فريدريك وينسلو تايلور Frederic Winslow Taylor (1911) هو "علمٌ حقيقي يقوم على قوانين وقواعد ومبادئ محددة بوضوح". وبالنسبة للفرنسي هنري فايول Henri Fayol (1916)، فالإدارة تُعني "قيادة المؤسسة نحو تحقيق هدفها، مع السعي لاستخلاص أفضل استفادة ممكنة من جميع الموارد المتاحة لها". من جهتهم، يرى أليشان وفوشيه (2005) أن الإدارة هي "المهنة التي تقوم على قيادة مجموعة من الرجال والنساء في سياق معين بهدف تحقيق أهداف مشتركة تتماشى مع غايات المنظمة التي ينتمون إليها". لقد كان مفهوم التسيير، منذ ظهور أعمال رواده الأوائل، مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بالنشاط الاقتصادي، حيث ركزت البحوث والدراسات اللاحقة على الشركة الصناعية الرأسمالية. ورغم ذلك، يجب التأكيد على أن الإدارات العمومية لم تكن مستبعدة استبعاداً كلياً من الفكر التسييري منذ مطلع القرن العشرين. غير أن البحث في حقل التسيير اتسع إلى فضاءات جديدة، ومنها مقاربات العدالة التنظيمية. The organizational justice.

المطلب الأول: مفهوم العدالة التنظيمية

لقد كان لأدبيات العدالة طابعٌ عامٌ تُعنى فيه برؤية شاملة للعدالة الاجتماعية، تهتم بكل مجالات نشاطات النوع البشري. بالتالي، كان حيزُ اهتمامها واسعاً إلى أبعد الحدود. لذلك، كانت تُدرج غالباً ضمنَ أبحاثِ الفلسفة السياسية Political philosophy. وعلى العكس، فإن المقاربة التنظيمية للعدالة تَحْتَصُّ بِحَيِّزٍ مَكَانِيٍّ هو فضاء المؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية، وبفئاتِ الموارد البشرية الذين يمارسون وظائفهم بها. فهي، بهذا المعنى، نظريةٌ للتسيير بامتياز.

وتبقى العلاقة متكاملةً بين مقاربات العدالة الاجتماعية الشاملة من جهة، والمقاربة التنظيمية من جهة أخرى. لقد بدأ التنظير بشأن العدالة التنظيمية في المنظمات بوضوح، في العصر الحديث، انطلاقاً من الفكرة الرئيسية المقترحة من طرف جون ستيسي آدمز John Stacey Adams في عام 1963 ثم 1965 من خلال نظرية الانصاف Equity Theory. بعدها، تمّ اثراؤها لاحقاً بأبحاث حول العدالة الاجرائية، لا سيما من طرف كروبانزانو Cropanzano، و جرينبرج Greenberg سنة 1989، وبأبحاث حول العدالة التفاعلية التي انقسمت إلى عدالة إعلامية وعدالة تعاملية، حسب التفصيل المقدم من طرف بايس Bies و

مواج Moag سنة 1986، وفي عام 1987 من طرف Bies. بالمحصلة، أصبح لمقاربة العدالة التنظيمية ثلاثة (3) أبعاد أساسية مترابطة، تتمثل في العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية. تتَمَحُور مقاربة آدمز Adams حول الجانب التوزيعي من العدالة في المنظمة، وهو ما يُصطَلح عليه في الدراسات الحديثة بالعدالة التوزيعية والتي اعتُبرت، بعد ذلك، البُعد الأساسي ضمن أبعاد العدالة التنظيمية. كانت نقطة الانطلاق عند آدمز مرتكزة على مفهومَي المقارنة الاجتماعية (1954)، وعدم الانسجام الإدراكي (1957) اللذين اقترحهما فستنجر Festinger في مجال علم النفس الاجتماعي. تتحقق حالة عدم الانسجام الإدراكي لدى الفرد " حينما تكون معرفته لشيء غير منسجمة مع معرفته لموضوع آخر (فستنجر، 1957)¹. يعتبر آدمز Stacey Adams أن العامل يقارن بين ما يبذله في العمل وما يأخذه، وبين ما يبذله عمال آخرون ويأخذون. يترتب عن هذه المقارنة الشعور بالعدالة أو عدم العدالة². وسجل آدمز الملاحظات الثلاث الآتية:

- الشعور بالإنصاف لا تحدده الأفعال الموضوعية، بل الإدراك لدى المعني،
 - إذا بلغت معلومات جديدة الى المعني، يمكن ان تظهر له منصفة حالة كانت تبدو له غير منصفة، والعكس صحيح،
 - كل عامل سيقاوم ان يجعل حالته في انسجام إدراكي بتخفيض عدم الانصاف المُدْرَك، خصوصا إذا رأى انه يأخذ أكثر أو أقل مما ينبغي. سيعيد التوازن بالعمل إما زيادة أو أفضل، وإما أقل أو أقل جودة³.
- يُستنتج من هذه الملاحظات أن العامل يقوم بثلاثة (3) إجراءات بصفة متتابعة:
- التقييم الذاتي،
 - المقارنة،
 - القيام بالسلوك الذي يراه ملائما (الفعل).

¹ Cité par Jean- Marie Peretti, Les clés de l'équité dans l'entreprise, Editions d'Organisation, Paris, 2004, p.2.

² Voir Astha Abang-Sako, Approche cognitive de la relation entre l'image de soi et la satisfaction professionnelle dans les groupes d'appartenance, Thèse de doctorat en psychologie, université lumière Lyon 2, 2010, p.36.

³ Voir op.cit., pp.36-37.

ركزت الدراسات المهمة بالعدالة التوزيعية على إدراك نسبة الانصاف الناتجة عن العلاقة بين المخرجات لا سيما ذات الطابع المالي منها، والمُدخلات، كإسهام من طرف العامل في نشاط المنظمة. بعدها، اتجهت الابحاث، في مجال ادراك العدالة، من التوزيع نحو الإجراءات. وأصبحت العدالة الإجرائية، كتوجّه إضافي جديد، تدل "على كفاءات توزيع الموارد والمكافآت (Bagger et al., 2006). في سنة 1975، أدّرج تيبو Thibaut وولكر Walker مفهوم العدالة الإجرائية، من خلال سياق اتخاذ القرار القانوني. وأشارا الى انه من اجل ان يُعْتَبَر الاجراء القانوني عادلاً، فمن الضروري ان يتوفر الشعور بالرقابة على مسار القرار (...). أو على القرار نفسه، وأن يكون كفيلاً بتوفير امكانية التأثير في نتيجة القرار. ومَدّد لوفانتال Leventhal العدالة الاجرائية الى سياقات أخرى كالمجال التنظيمي. من وجهة نظره، فإن الاجراءات سَتُعْتَبَر عادلة إذا استجابت، خصوصاً، لِسِتّة معايير:

- تطبيقها على الافراد باضطراد، ألا تتخذ اعتباراً لمصالح شخصية (دون وساطات أو احكام مسبقة)،
 - جمع المعلومات الصحيحة،
 - أن تكون قابلة للتصحيح،
 - أن تكون مطابقة للأخلاق،
 - توفّر امكانية أن تُؤخذ في الاعتبار آراء، وقيم، وحاجات مختلف الاطراف¹.
- "هكذا، لم تعد الفكرة هي معرفة ما الذي تَقَرَّر (عدالة توزيعية)، ولكن كيف تم اتخاذ القرار (عدالة إجرائية) (Cropanzano, R. et Wright, 2003)²."

كما أَفْصَحَت البحوث ذات الصلة بالعدالة التنظيمية الى اقتراح بُعْدٍ ثالثٍ لهذه الأخيرة متمثلاً في العدالة التفاعلية Interactional justice، التي قُسمت الى عدالة إعلامية Informational justice، وأخرى تعاملية Interpersonal justice. تُحِيلُ العدالة الاعلامية على الشروحات المُعطاة بشأن قرار مُتَّخَذ، ولكن تُحِيلُ أيضاً على الاتصال البيني كالاعتذارات والتبريرات وغيرها. (Shaw, Wild et Colquit, 2003). بالفعل، فإن كلّ قرار، كرفض ترقية، يتطلب نوعاً من الشرح. لكن المنظمات أو الرؤساء يقدمون، في الغالب، شروحاتاً مُبْهَمَةً، ويجعلون مسافةً بينهم وبين من يقع عليه القرار (Folger et Skarlicki, 2001 dans Shaw). وعلى العكس، إذا كان (et al., 2003) الذي يكون له انعكاسات على السلوك (Shaw et al. 2003)³.

¹ Caroline Piasecki, L'utilisation de la justice organisationnelle dans une démarche de prévention des risques psychosociaux, Psychologie, Université Côte d'Azur, 2017, p.61.

² Mussie T. Tessema et al., « L'influence de la situation des travailleurs sur la justice organisationnelle perçue : implications managériales », Revue Internationale des Sciences Administratives 2014/2 (Vol. 80), p.443.

³ Voir Caroline Piasecki, Op.cit., p.63.

الاعلام عن قرارٍ مُتخذٍ تتوفر فيه خصائصُ الاتصال الكتابي، كالمسؤولية، والوضوح والحياد، والترابط المنطقي، والدقة، فإن التعبير عن رفض القرار من طرف العامل يتجه نحو التضاؤل الكبير أو الانعدام. أما العدالة التعاملية Interpersonal justice فإنها تُمثل نوعية العلاقات التي يقيمها الرؤساء مع المرؤوسين عند اتخاذهم القرار. وهي تُحيل، بخاصة، على الاحترام، والدمائة، والكرامة، وعلى إشارات المُجاملة، وعلى الامتناع عن ملاحظات الاستخفاف¹. يبدو أن هناك تأخرا في تحقيق إثراء معرفي معتبر في مجال العدالة التعاملية حسب المقاربة التنظيمية، على عكس عدالة التوزيع والعدالة الاجرائية. ولعل ذلك يعود أساساً الى اقتراح جرينبرغ Greenberg تقسيم العدالة التفاعلية الى العدالة التعاملية والعدالة الإعلامية، في زمن متأخر عن البحوث ذات الصلة بالعدالة التوزيعية والاجرائية.

بخصوص أخلاقيات الإدارة العمومية، "تعتبر المدونات الأخلاقية لِمَهَن الوظيفة العمومية مُتفرعة عن قيم أكثر شمولية، منبثقة عن أخلاقيات حقيقية للإدارة. علينا أن نؤكد أيضا، على أن أخلاقيات الوظيفة العمومية، تنقسم إلى نوعين متميزين. من جهة، لدينا أخلاقيات الإدارة كأخلاقيات مؤسساتية، والتي تحكم نشاط الإدارة كمجموعة واحدة. من جهة أخرى، هناك الأخلاقيات في الإدارة، أي الأخلاقيات الشخصية، التي تحكم تصرف الموظف، كمواطن وإنسان، والتي يمكن أن تدخل في نزاع مع قيم الهيئة المستخدمة"².

المطلب الثاني: واقع البحث العلمي المتعلق بالتسيير في الوظيفة العمومية الجزائرية

تشير النتائج التي تم تحقيقها في البحوث والدراسات المنشورة حول التسيير العمومي للموارد البشرية في الجزائر، كمّا ونوعاً، الى مستوى غير متناسب مع عدد الكليات والمدارس الكثيرة المتخصصة في إنتاج المعرفة الاقتصادية والإدارية.

ولعل هذه الحالة، في الجزائر، تعود الى أسباب، من أهمها التوجيه التلقائي لأبحاث التعليم العالي، في الغالب، نحو المؤسسة الاقتصادية على حساب الإدارة العمومية، وكذا ضعف تثمين الأعمال الأكاديمية، فضلاً عن غياب شبه تام لتسويق المعرفة في التسيير العمومي.

في هذا السياق، يمكن ملاحظة الانتباه لهذه الفجوة العلمية، على سبيل المثال، بترقية مدرستين تحضيريتين للعلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لتصبحا مدرسة عليا لإدارة الأعمال في تلمسان، ومدرسة عليا في علوم التسيير في عنابة، بمقتضى مرسومين نُشرا في الجريدة الرسمية رقم 12 بتاريخ 22 فبراير 2017. من بين مهام هاتين المدرستين العاليتين، على التوالي، طبقا للمرسومين سالف الذكر،

¹ Ibidem.

² Raphael Audria, new public management et transparence : essai de déconstruction d'un mythe actuel, thèse de doctorat, Genève, 2004.p.267.

"ضمان التكوين العالي، والبحث العلمي، والتطوير التكنولوجي في مختلف تخصصات الإدارة العامة للصحة"، و"التكوين العالي، والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي في مختلف تخصصات الإدارة العامة".

المبحث الثاني: حالة العدالة التوزيعية في الوظيفة العمومية الجزائرية

قصد تشخيص حالة العدالة التوزيعية في الوظيفة العمومية الجزائرية، يمكن اقتراح ثلاثة (3) محاور نموذجية تتمثل في عدم الانسجام بين القوانين الأساسية الخاصة، والتردد في شبكة تصنيف الرتب، وأثر التعاقد على العدالة التوزيعية. ذلك أن هذه المحاور تتضمن جزءا هاما من القضايا ذات الأولوية في ترقية حالة البُعد التوزيعي من العدالة التنظيمية في التسيير العمومي للموارد البشرية الجزائري.

المطلب الأول: التردد في شبكة تصنيف الرتب

بما أن الأحكام الواردة في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لها طابع عام، فإن تطبيقها يُفصل، عند الاقتضاء، بالأحكام الواردة في القوانين الأساسية الخاصة بأسلاك الموظفين التي تصدر على شكل مراسيم تنفيذية، تحدّد فيها الأسلاك، والرتب، والمناصب العليا، والتصنيفات، بالإضافة إلى شروط التوظيف. كما تُحدّد الحقوق والواجبات الخاصة بكل سلك من أسلاك الموظفين العموميين. وتُوضّح بعض الأنظمة الخاصة بالأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية، بالإضافة إلى تلك المنصوص عليها في القانون الأساسي العام، نظراً لخصوصية بعض أسلاك الموظفين.

من حيث المبدأ، ينبغي إعداد القوانين الأساسية الخاصة بأقصى درجات الحذر، إستناداً إلى معايير محددة سلفاً، لتفادي حدوث عدم انسجامٍ محتملٍ بين الرتب المختلفة يقوض قيمة العدالة لقد عرفت تطبيقات هذه القوانين الأساسية الخاصة سلبات عدة، بل وظهور حالات من إنعدام العدالة ما بين بعض الأسلاك، وما بين بعض الرتب. هكذا يتجلى بوضوح عدم انسجام بين تلك القوانين الأساسية الخاصة، بل وفي القانوني الأساسي الخاص الواحد، لا سيما بسبب غياب المعايير عند صياغة تلك القواعد القانونية، أو عدم احترامها إن وُجدت.

على سبيل المثال، يُعيّن حاملو شهادة الماستر في علم الأحياء في رتبة بيولوجي من الدرجة الثانية، الصنف 13، منذ 2008/01/01، في حين لم يكن لشهادة الماستر في الحقوق وغيرها من التخصصات قيمة في التصنيف خلال الفترة الممتدة من 2008/01/01 إلى 2016/11/09 وهو التاريخ الذي تم فيه تسميتها المتأخر باستحداث رتبة محلل إداري، الصنف 13، طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 16-280 الصادر بتاريخ 2016/11/02، والذي يعدل ويكمل القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة¹. بالنتيجة، تُسجل حالة

¹ الجريدة الرسمية، عدد 2016/66، بتاريخ 2016/11/09، ص.4.

من " ما تحت الإنصاف" في العدالة التوزيعية، والعدالة التعاملية، لفترة تزيد عن ثماني (08) سنوات، بحق حاملي شهادة الماستر في عدة تخصصات.

تمثل حالة شهادة الماستر، السالفة الذكر، المثال النموذجي لضرر ذي بُعدين من أبعاد العدالة التنظيمية: عدم الإنصاف التوزيعي، نتيجة التصنيف الناقص لمدة طويلة، وعدم الإنصاف المعاملاتي، نتيجة، التقليل من القيمة المعرفية لشهادات الماستر المعنية. ولقد عانى حاملو شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية من نفس وضعية اللاعدل، قبل استرجاع حقوقهم بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 16-280 الصادر بتاريخ 2016/11/02، السالف الذكر. كما يُلاحظ أن الممارسين الطبيين المتخصصين، في كل التخصصات، يُصنّفون في تصنيف واحد، على الرغم من الفروق في سنوات الدراسة الجامعية.

لقد أدى عدم الانسجام بين القوانين الأساسية الخاصة، وفي القانون الأساسي الواحد، إلى احتجاجات نقابية وطلابية حادة. ولا يمكن أن يؤدي التباين في بعض القواعد التي تحكم مسارات الموظفين إلا إلى تعميق الشعور بتقويض العدالة التوزيعية، المتعلقة بالأساس بالمرتبات والنظام التعويضي، مما يؤثر بشكل مباشر على أداء المرافق العامة، ويُرسخ ثقافة اللامبالاة المهنية. ولعل أوضح مثال لعدم الانسجام في القانون الأساسي الواحد، وفي النظام التعويضي، يتجلى في أحكام المرسوم 25-24 المؤرخ في 2024/01/21، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية¹، التي ترتبت عنها احتجاجات بالغة الأهمية وإضرابات، لا سيما من طرف المقتصدين بالمؤسسات التابعة للوزارة المعنية، خلال النصف الأول من سنة 2025.

المطلب الثاني: التردد في شبكة تصنيف الرتب

أدى تحويل النظام التعليمي من النظام التقليدي إلى النظام الجديد (LMD) إلى ظهور صعوبات في تصنيف مستويات التأهيل. على سبيل المثال، صُنِفَت شهادة الماستر ضمن صنف 13، طبقا للمرسوم الرئاسي رقم 07-304 الصادر في 2007/09/29، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين². وفي سنة 2010، تم تعديل وتتمّة هذا المرسوم بمرسوم آخر، أصبحت شهادة الماستر بمقتضاه مصنفة في الصنف 14، في نفس التصنيف الخاص بشهادة الماجستير. إلا أن هذا التصنيف الجديد لصالح شهادة الماستر لم يُطبق أصلا، بعد إلغاء المرسوم الجديد لسنة 2010 السالف الذكر، بعد أقل من ثلاثة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، وعاد تصنيف شهادة الماستر الى الصنف 13، طبقا لشبكة مستويات التأهيل الأولى³ لسنة 2007. وهذا الإلغاء قابل للنقاش، وفق مبدأ الحقوق المكتسبة. ذلك أن الماجستير هي شهادة لما بعد

¹ الجريدة الرسمية عدد

² الجريدة الرسمية عدد 2007/61، بتاريخ 2007/09/30، ص.9.

³ أنظر المرجع السابق، ص.10.

التدرج، في حين أن شهادة الماستر هي شهادة من شهادات التدرج في التعليم العالي. يُظهر مثال تصنيف الماستر المشار إليه درجة التردد في التصنيف، والحاجة الملحة إلى تفكير عميق، يُمكن من توجيه أي عملية إصلاح لنظام مستويات التأهيل وتصنيف الرتب، في ظل الالتزام الدائم بمبادئ العدالة. لذا ينبغي أن يتم إعداد تصنيف الرتب، ومستويات التأهيل، بدرجة عالية من اليقين، ضمن السياق الشامل لمنظومة الوظيفة العمومية، المبنية على أساس نظام المسار المهني المعمول به.

المطلب الثالث: أثر التعاقد على العدالة التوزيعية

حسب تشابوز وبوبيون (2012)، يُعتبر التسيير العمومي الجديد " شكلاً جديداً من الإدارة العمومية، يعتمد بالأساس على ثقافة النتيجة، واستعارة ممارسات وأدوات من القطاع الخاص". ويشكل التعاقد في إطار التسيير العمومي للموارد البشرية (MPRH)، أحد أبرز أشكال التسيير العمومي (NMP). في الجزائر، بين عرض الأسباب، المقدم أمام المجلس الشعبي الوطني الصادر في الجريدة الرسمية لمداولات الجمعية الشعبية الوطنية لسنة 2006، أنه بالرغم من استمرار سيطرة نظام المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية، فإنه يُدعم بأشكال جديدة من علاقات العمل، من خلال اعتماد النظام التعاقدية، لتزويد نشاط الإدارة بالمرونة اللازمة لتكيفه مع المتغيرات البيئية.

بالفعل، وحسب الإحصاءات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الجزائرية، يمثل الأعوان المتعاقدون 20,36% من إجمالي القوى العاملة في هذا القطاع، وهي نسبة تؤثر إلى أهمية استكشاف حالة العدالة لهذه الفئة أيضاً. فعلاً، تنص المادة 19 من الأمر 03-06 الصادر بتاريخ 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على أن " تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد". أيضاً، وبصفة استثنائية، يمكن للإدارات والمؤسسات العمومية توظيف أعوان متعاقدين لمزاولة أنشطة مؤقتة أو ظرفية، وفقاً للمادتين 20 و 21 من نفس الأمر سالف الذكر. هكذا، يتضح أن التسيير العمومي في الجزائر يتجه، قانوناً، نحو تكريس التعاقد، كنظام استثنائي، مكمل لنظام المسار المهني، وفقاً للمادة 22 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التي تنص على أن يكون التعاقد توظيفاً حسب " حاجات المؤسسات والإدارات العمومية، عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي".

يظهر أن اختيار نظام التعاقد، كما حدده القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كان منفصلاً عن الواقع الاجتماعي والاقتصادي للبلاد. ومن المنطقي التساؤل عن الهدف من حرمان الفئات المهنية، ذات مستوى التأهيل الأدنى أو المنعدم، من اكتساب صفة الموظف، وتوظيفهم فقط، في إطار نظام التعاقد، ابتداءً من 2008/01/01، تاريخ سريان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لعام 2006. عملياً، يُلاحظ أن العقود المحددة المدة تُحوّل إلى عقود غير محددة المدة، نظراً للحاجة إلى الخدمة أو لأسباب تتعلق بالسلم

الاجتماعي. كما أن التمييز بين العقود، على أساس كونها محددة المدة أو غير محددة المدة، غير مبرر بشكل كافٍ ومُقنع. إضافة لذلك، يتضح أن التوظيف في إطار عقود العمل بالتوقيت الجزئي، لمدة خمس ساعات يوميًا، غير متلائم مع معطيات النسيج الاقتصادي الوطني، ولا يتماشى مع خيار تنظيمي واضح ومنطقي. فبالمقارنة مع العمل بالتوقيت الكامل الذي يُدفع أجره على أساس يومي، فإن العمل بالتوقيت

الجزئي يدفع أجره بالنظام الساعي. وعلى الرغم من أن النصوص القانونية تسمح للعون المتعاقد بالتوقيت الجزئي العمل لدى أكثر من جهة، فإن سوق العمل لا يستجيب لهذه الإمكانية بشكل إيجابي. وليس بديهيًا أن يكون توظيف المتعاقدين بالتوقيت الجزئي أسلوبًا ناجعًا لتحقيق تقشف النفقات العمومية، حينما يستهدف الشرائح الاجتماعية الأكثر هشاشة. بل على العكس، فإن هذا الخيار يكرس أزمة إجتماعية وتسييرية متعددة الأبعاد وعابرة للأجيال، تتطلب كلفة ضخمة مؤجلة. غير أنه تم الانتباه مؤخرًا لهذا الخلل في تصور نمط التوظيف بالتوقيت الجزئي ولمدة محددة.

المبحث الثالث: حالة العدالة التعاملية في الوظيفة العمومية الجزائرية

إن من أهم المظاهر المعبرة عن حالة العدالة التعاملية في الوظيفة العمومية الجزائرية، تلك الناشئة عن الرقابة الميزانية التي تهدف إلى الرقابة القانونية الخاصة بإجراءات تنفيذ النفقات العمومية قبل صرفها. كما أن الانتداب غير القانوني الذي يقرره كثير من الأمرين بالصرف يمثل إجراءً إداريًا تتمظهر من خلاله حالة العدالة التعاملية في الوظيفة العمومية الجزائرية. إن تحليل هذين النموذجين، انطلاقًا من القواعد القانونية ذات الصلة من جهة، والممارسة الميدانية الطويلة في قطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى، يوضح، تحت ضوء العدالة التعاملية، بعضًا من ملامح تعقيدات التسيير العمومي وآثارها على الموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومية.

المطلب الأول: الرقابة الميزانية وظيفية لتحقيق النجاعة، أم أداة لتقويض العدالة التعاملية؟

إبتداءً، لا بد من الإشارة إلى أن مفهوم الرقابة المالية Le contrôle financier مستورد من التشريع الفرنسي. ففي فرنسا، حسب كوت (2004)، " جُمِعَت الأحكام المتعلقة بالرقابة في نص قانوني واحد هو قانون 10 أغسطس 1922 (...). وأصبحت مصلحة رقابة النفقات الملتزم بها، تدريجيًا، العين التي ترى بها مديرية الميزانية، ثم ذراعها المسلح لاحقًا".

في الجزائر، أُسست الرقابة المالية بوزارة المالية، مباشرة بعد الاستقلال، وقد عُدلت النصوص المتعلقة بها عدة مرات. حالياً، تُمارس الرقابة على المالية العمومية وفقاً لقانون قواعد المحاسبة العمومية والتسيير¹ بثلاثة أشكال: الرقابة الإدارية، والرقابة القضائية، والرقابة البرلمانية.

في مرحلة الالتزام بالنفقات العامة، تقوم الجهات المختصة بالرقابة الميزانية (المالية)، بما في ذلك تلك المتعلقة بتسيير الموارد البشرية، كالرقابة على القرارات والمقررات الخاصة بالتعيين والترقية في رتب أسلاك الوظيفة العمومية، وتوظيف الأعوان المتعاقدين، والأنظمة التعويضية.

هكذا تُقدم الرقابة المالية على أنها الحارس الأمين للميزانية العامة للدولة. لكن اللافت، في هذا السياق، هو أن الرقابة اللاحقة أو البعديّة على القرارات والمقررات والعقود المتعلقة بالموارد البشرية تقع ضمن اختصاص المصالح المركزية والمحلية للوظيفة العمومية. ونجد أن نفس الرقابة عموماً هي من اختصاص مصالح الرقابة الميزانية التابعة لوزارة المالية. بناءً على ما سبق، يتضح أن الرقابة على الالتزامات الخاصة بتسيير الموارد البشرية تمارس من طرف جهتين مختلفتين. وقد أدت هذه الحالة إلى تفسيرات متناقضة لبعض الأحكام القانونية من طرف جهات الرقابة الميزانية، ومن طرف مصالح الوظيفة العمومية. بل يلاحظ أحياناً، في الواقع العملي، حلول المديرية العامة للميزانية التابعة لوزارة المالية محل المديرية العامة للوظيفة العمومية، وفي ذلك خرق واضح للصلاحيات. فعلاً، ميدانياً يلاحظ أن المراقب الميزانياتي (المراقب المالي سابقاً) يتأكد من مطابقة المستندات للنصوص القانونية، من حيث الشكل والمضمون. غير أن دوره الأساسي، بصفته ممثلاً للمالية، فيما يخص تسيير الموارد البشرية، فهو التأكد من وجود المناصب الميزانية الشاغرة أثناء عمليات التوظيف، ومن توافر الاعتمادات المالية المتعلقة بها، والتأكد من صحة تصنيف الموظف في القرار أو الأمر الذي يتضمن الالتزام. فهو مكلف برقابة الجانب الميزانياتي المالي وليس الجانب الإجرائي الإداري الذي تمارسه مصالح الوظيفة العمومية. وينتج عن ذلك أن رأي الرقابة الميزانية السابق والملمز يتفوق على رأي مصالح الوظيفة العمومية اللاحق، حيث يُعد ختم الموافقة المسبقة من المصالح التابعة لوزارة المالية بمثابة "مفتاح الخزينة العامة"، الذي لا تحوزه إدارة الرقابة بمصالح الوظيفة العمومية. أحياناً، وتجسيدا لمفارقة واضحة، تهتم الرقابة الميزانية بالتحقق من الالتزام بالشروط القانونية التنظيمية لتعيين الموظف وفقاً للقوانين الأساسية الخاصة بالموظفين، وتتغاضى عن تطبيق قاعدة "العمل المؤدى" في أنواع أخرى من الالتزامات التي هي من صلاحياتها. هذا الواقع يدعو إلى التساؤل حول المُدخلات والمُخرجات المالية لجهاز الرقابة الميزانية حالياً.

¹ القانون رقم 23-07 المؤرخ في 2023/06/218، المتعلق بقواعد المحاسبة العمومية والتسيير المالي، الجريدة الرسمية عدد 2023/42.

يتضح مما سبق أن المراقب الميزانياتي يقوم بالتحقق مسبقا من عناصر يتأكد منها لاحقا المحاسب العمومي (أمين الخزينة) (Le comptable public (Le trésorier)، قبل صرف النفقة العمومية. كما تُراقب، قبل ذلك، القرارات والمقررات التي يترتب عليها نفقة عمومية ثلاث مرات قبل صرفها، على مستوى:

- المراقب الميزانياتي،
- مصالح الوظيفة العمومية،
- المحاسب العمومي.

ميدانا، يبدو أن بنية نظام الرقابة المالية الميزانياتية حاليا، والأهداف المتوخاة منه، لا تستجيب حتى لقواعد التسيير التقليدية على طريقة فريدريك وينسلو تايلور Frederic Winslow Taylor التي تركز على الإقتصاد في المادة، والحركات، وزمن إنجاز المهام.

أحيانا، تُعتبر ممارسة الرقابة الميزانياتية الخاصة بتسيير الموارد البشرية ضربا من السلوك المنافي لأخلاقيات المهنة في الوظيفة العمومية. بالفعل، هناك حالات كثيرة، هي محل امتعاض ونقد شديد من لدن المسيرين تجاه الرفض غير المبرر لكثير من قراراتهم من طرف المكلفين بالرقابة الميزانياتية.

وتكون هذه الحالة أكثر سلبية على أداء المؤسسات والإدارات العمومية حينما يكون المستوى التأهيلي للمسير المراقب أعلى من المستوى التأهيلي لدى المخول صلاحية الرقابة. وهكذا، يصبح المُسير، وإن كان ذا كفاءة مهنية، هدفا محتملا لانعدام أو ضعف مستوى العدالة التعاملية La justice interpersonnelle التي تؤدي الى "الشعور بما تحت الأنصاف". وينتج عن الضغط بسبب تعسف، أو ابتزاز، أو عدم فهم المراقب الميزانياتي لبعض الأحكام القانونية، تأثير سلبي متراكم على مُسير المؤسسة أو الإدارة العمومية، الذي يصبح هدفا محتملا هشا للاحتراق الوظيفي Burnout. وبطريقة غير مباشرة، تكون مصالح الوظيفة العمومية، المحلية أو المركزية، في نفس الوضعية الحرجة المهينة المنتجة للأذى النفسي، عند اختلاف الفهم بينها وبين جهات الرقابة المالية الميزانياتية المحلية أو المركزية، التي هي في موقع يُمكنها من عرقلة صرف النفقات الخاصة بتسيير الموارد البشرية وغيرها.

يتضح مما سبق أن وظيفة الرقابة الميزانياتية المسبقة للنفقات، على ما هي عليه الآن، في مجال التسيير العمومي للموارد البشرية، هي ذات جدوى ضئيلة، إذا أخذ في الحسبان أن ذات المهام مخولة، في المُجمل، الى مصالح الوظيفة العمومية من جهة، والى مصالح الخزينة العمومية تحت إشراف المحاسب العمومي من جهة أخرى. إضافة الى ذلك، فإن الأمر بالصرف، المسؤول على تسيير المؤسسة أو الإدارة العمومية، هو أول من يتحمل المسؤولية الشخصية الادارية، والمدنية، والجنائية عن كل التزام بالنفقات العمومية. وكما أسلفنا، فإن الرقابة الميزانياتية شديدة التكثيف، فهي ذات طابع إداري تقوم به عدة هيئات ومصالح، وتكون

أيضا ذات طابع قضائي وبرلماني¹. ومع ذلك، فإن للمراقب الميزانياتي سلطة تقديرية واسعة، تكون ممارستها، في كثير من الأحيان، غير مؤسسة، وبالتالي مرهقة للمسيرين، ومعرّقة للسير الحسن للمرافق العمومية. بالنتيجة، فإن تلك السلطة التقديرية المفرطة، المعبر عنها في عدد كثيف من التأشير والآراء والرفض²، تجعل من المسير موظفا مطيعا للمراقب الميزانياتي دون اقتناع، ويُنتظر إليه على أنه غير كفء، نظراً لسبب الكثير من الأذى النفسي المتراكم. ويكون الأذى المعنوي أشد تأثيراً إذا كان مستوى التأهيل لدى المسير أعلى من مستوى الموظف المكلف بالمراقبة الميزانياتية. هذا الإرهاق النفسي غير المبرر، الناتج عن سلوكيات وممارسات داخل أوساط العمل، يشكل مناخاً وظيفياً ثقيلاً يعيق العطاء الإيجابي للموظفين، ويُعوض ترقية خدمات المرفق العام، على حد سواء.

المطلب الثاني: الإنتداب غير القانوني، وآثاره على العدالة التعاملية

حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يكون الموظف في إحدى الوضعيات الخمس (5) الآتية: القيام بالخدمة، والإنتداب، وخارج الإطار، والإستيداع، والخدمة الوطنية³. في الغالب، يطبق الإنتداب بصفة مخالفة لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي يُعرّف الإنتداب بأنه " حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو رتبته الأصلية، مع مواصلة استقادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية، وفي الترقية في الدرجات، وفي التقاعد (...) "⁴. وفي هذه الحالة فإن الموظف المنتدب يتقاضى مرتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية أو الهيئة التي انتدب إليها⁵. وهذا يستلزم توفر منصب مالي شاغر لدى هذه الجهة المستقبلة، قبل اتخاذ قرار أو مقرر الانتداب. في الواقع، نادراً ما توجد حالات انتداب تتوفر فيها الشروط الإدارية والمالية. بالفعل، تعود حالات الانتداب لسبب التجمع العائلي، خاصة لصالح الموظفين اللواتي يرغبون في الانتقال إلى مقر إقامة أزواجهن الجديد تبعاً لعمليات النقل، بموجب قرارات أو مقررات

¹ أنظر المواد 98-109 من القانون رقم 23-07 المؤرخ في 2023/06/218، المتعلق بقواعد المحاسبة العمومية والتسيير المالي، مرجع سابق.

² أنظر المادة 111 من القانون رقم 23-07 المؤرخ في 2023/06/218، المتعلق بقواعد المحاسبة العمومية والتسيير المالي، المرجع السابق.

³ أنظر المادة 27 من الأمر 06-03، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46/2006، بتاريخ 2006/07/16، ص. 12.

⁴ المادة 133 من الأمر 06-03، المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، نفس الصفحة.

⁵ أنظر المادة 137، الفقرة 2، من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

انتداب لا تُحتَرَم فيها القواعد والإجراءات الجوهرية المحددة قانوناً، لا سيما تلك المتعلقة بتوفر المنصب المالي الشاغر لدى الجهة المستقبلة، وبرقابة المقررات اللاحقة، من طرف مصالح الوظيفة العمومية. في خضم هذا الغموض الإجرائي، يُعاني المسؤولون الموقَّعون على قرارات الانتداب غير القانونية من الأذى النفسي الناتج عن حالة عدالة تعاملية خطيرة. في الواقع، لا يُظهر المديرون الآمرون بالصرف مقاومة كافية تجاه التدخلات الخارجية، المتعددة وغير الرسمية، لقبول حالات الإنتداب، التي قد تكون أخلاقياً مبررة، لكنها مخالفة للأحكام القانونية ذات الصلة. وكثيراً ما تكون هذه التدخلات شفهيّة، دون دليل مكتوب، من قبل مسؤولين لهم سلطة، فعلية أو قانونية، على مسير المؤسسة أو الإدارة العمومية. ويبقى هذا النوع من الإنتداب مسكوتاً عنه، في انتظار فرصة توفر منصب عمل غير مؤكدة لتسوية قانونية محتملة، في حين يتزايد الضغط النفسي على الأمر بالصرف ومساعدته.

بهذه الصورة، تتشكل حالة " ما تحت الإنصاف" في المعاملات، يتحملها المسيرين، خلال قيامهم بتسوية حالة موظفة، عن طريق الانتداب بإجراءات غير قانونية، معيبة بأكثر من عيب جوهري، يكون القرار أو المقرر بسببها عملياً سارياً، وفي الحقيقة القانونية باطلاً. هكذا، يعاني المسير، تحت الضغوط المتنوعة، من الاحتراق المهني طوال مدة تنفيذ هذا القرار الذي وقعه بنفسه. يعيش المسير الموقَّع على قرار الإنتداب غير القانوني، بقلق مستمر، تحت ضغط احتمال عقوبته جنائياً، ومدنياً، وإدارياً. ومع ذلك، يجب أن لا يُفهم هذا الخرق للقانون على أنه عملٌ سلبي في جوهره، حينما يكون مؤسساً حقيقةً على غاية التجمع الأسري، بل على العكس، ينبغي، بالنظر الى الغاية المتيقّنة منها، اعتبارُ هذا النوع من الإنتداب إنتداباً مشروعاً ونبيلاً، رغم مخالفته لنمط التفكير القانوني الإجرائي. فتحقيق العدالة المتيقّنة المنصوص عليها مبدئياً حتى في القواعد الدستورية، أولى، في نظر بعض المسؤولين، من تنفيذ الإجراءات القانونية غير العادلة. لذلك، ينبغي قراءة هذه حالة الانتداب قراءة جديدة، بتوظيف حلول ممكنة عملياً، ومقبولة قانوناً، لتحويل حالات الانتداب غير القانونية الى حالات قانونية مشروعة، لتنتقل أعمالُ كلِّ المعنيين بإجراء الانتداب قصد التجمع العائلي، من السكوت الى الرسمية، ومن مشاعر القلق والإرهاق المهني، إلى الاستقرار والثقة والاطمئنان.

خاتمة:

كانت هذه الإضاءة محاولةً لتقييم حالة العدالة التنظيمية من حيث التوزيع المتمثل في الرواتب والتعويضات والحقوق المادية الأخرى، ومن حيث المعاملة في أوساط العمل الناتجة عن العلاقة بين الافراد وهم بصدد أداء وظائفهم في المرفق العام. ولقد كانت مقارنة العدالة التنظيمية أداة مجردة لاستكشاف واقع العدالة التوزيعية والتعاملية في الوظيفة العمومية الجزائرية. بالفعل، نبيّن أن منظومة الوظيفة العمومية تتطلب رؤية شاملة لمكوناتها، تنطلق من تصور واضح لخصائص كل مهنة، من أجل صياغة قواعد عامة مكرّسة للعدالة لصالح كل أسلاك الموظفين والاعوان المتعاقدين من اجل ترقية أداء المرفق العام. ذلك أن

الإصلاحات الجزئية الخاصة بكل سلك من الاسلاك، دون الأخذ في الحسبان القواعد المطبقة على الاسلاك الأخرى، يؤدي الى ثغرات ومفارقات يمكن تقاؤها حينما يُراعى في الإصلاحات الانسجام الضروري بين الاسلاك وفق قواعد العدالة المُعدّة مسبقا. لقد كان ضروريا التساؤل حول حالة العدالة التوزيعية والعدالة التعاملية في الوظيفة العمومية الجزائرية، مع الأخذ في الحسبان الفرضية العامة التي تعتبرها ناقصتين وينبغي ترقّيتهما. بالفعل، فإن التحليل أفضى الى تأكيد تلك الفرضية من خلال النماذج التي عُرضت أعلاه. إن نمط التوظيف عن طريق التعاقد المخصص حصرا لمناصب العمل الأدنى دخلا، وضعف حمايتهم من التعسف في استعمال السلطة، يبدو مخالفا للعدالة في بُعديها التوزيعي والتعاملي. وبذلك يكون الأعوان المتعاقدون في " مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية"¹ مصنّفين عمليا كموارد بشرية من الدرجة الثانية. كما تبيّن بوضوح ذلك الجانب السلبي المتعلق بممارسة الرقابة على تنفيذ الميزانية، متجسدا في الاختراق المهني الداخلي، وهو ضرب من الأذى النفسي الذي يصعب وصفه وتقدير درجته، ومدى تأثيره على الأمرين بالصرف، وعلى الموظفين العاملين في المصالح المالية وإدارة الموارد البشرية، وعلى نوعية وحجم الخدمات التي يقدمها المرفق العام. إضافة الى ذلك، فإن القوانين الأساسية الخاصة بأسلاك الموظفين تقتصر الى الانسجام في بعض الأحكام ذات الصلة بالعدالة التوزيعية خاصة، والتي يسهل إدراكها لدى الافراد بسهولة، لارتباطها بمستويات التأهيل وتصنيف الرتب وما ينتج عن ذلك من تفاوت غير مبرر أحيانا بين الأجور. أيضا، فإن القواعد القانونية المطبقة على بعض الوضعيات الخاصة بالموظف، تدعو الى إصلاح تسوية أغلب حالات الانتداب المسكوت عنها المخالفة للنصوص المعمول بها. أيضا، لا بد من التأكيد على أن إصلاح إدارة الموارد البشرية العمومية عن طريق تعديلات جزئية للقوانين الأساسية الخاصة بمَعزَلٍ عن بعضها البعض، يُعمّق التفاوت في الأجور بين المستخدمين. لذلك، وقبل البدء في إصلاح حقيقي، ينبغي إعداد القواعد الأساسية التي تُمكن من صياغة جديدة لتسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية. وتُعتبر القواعد المُعدة مسبقا على أساس الشفافية والعدالة ضمانا هاما لتفادي التناقضات في المنظومة القانونية للتسيير العمومي للموارد البشرية. ولا شك أن المشاركة الفعلية للخبراء الممارسين في الإدارة العمومية، والباحثين في التعليم العالي، وممثلي الوزارات المعنية، والنقابات، تحت إشراف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، شرط ضروري لإعداد كتاب أبيض يكون خلفية لإسهام علمي جاد، يحدد المبادئ والقواعد العامة قصد إرساء الخيارات الاستراتيجية المؤسّسة على العدالة، لإدارة الموارد البشرية في الوظيفة العمومية الجزائرية.

¹ انظر المادة 19 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

المصادر والمراجع:

المراجع

- 1- الأمر 03-06، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 2006/46، بتاريخ 16/07/2006.
- 2- القانون رقم 07-23 المؤرخ في 218/06/2023، المتعلق بقواعد المحاسبة العمومية والتسيير المالي، الجريدة الرسمية عدد 2023/42.
- 3- المرسوم الرئاسي رقم 07-304 الصادر في 29/09/2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين، الجريدة الرسمية عدد 2007/61، بتاريخ 30/09/2007.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 16-280 الصادر بتاريخ 02/11/2016، الذي يكمل القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة.
- 5- المرسوم 24-25 المؤرخ في 21/01/2024، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية عدد 2025/04 بتاريخ 21/01/2025.
- 1- Astha Abang-Sako, Approche cognitive de la relation entre l'image de soi et la satisfaction professionnelle dans les groupes d'appartenance, Thèse de doctorat en psychologie, université lumière Lyon 2, 2010.
- 2- Caroline Piasecki, L'utilisation de la justice organisationnelle dans une démarche de prévention des risques psychosociaux, Psychologie, Université Côte d'Azur, 2017.
- 3- Jean- Marie Peretti, Les clés de l'équité dans l'entreprise, Editions d'Organisation, Paris, 2004.
- 4- Mussie T. Tessema et al., « L'influence de la situation des travailleurs sur la justice organisationnelle perçue : implications managériales », Revue Internationale des Sciences Administratives 2014/2 (Vol. 80).
- 5- Raphael Audria, New public management et transparence : Essai de déconstruction d'un mythe actuel, Thèse de doctorat, Genève, 2004.