

تقارير الكفاية في قواعد الوظيفة العامة الجزائرية

نجاه بن ديدة

أستاذة مساعدة، كلية الحقوق، جامعة سيدي بلعباس

مقدمة

اقتضى تنظيم الوظيفة العامة كسلوك مهني دائم وفق مبدأ الكفاية التحقق من كفاية الموظف، ليس فقط عند التحاقه بها بل تطلب التأكد من احتفاظه بمستوى الكفاية اللازم لحسن أداء الخدمة العامة أثناء مباشرته لها، الأمر الذي دعا إلى وضع معايير لتقدير كفاية الموظف بصفة دورية في فترات زمنية محددة وفق إجراءات معينة و هي ما تعرف بنظام تقارير الكفاية.

هذا وتلعب تقارير الكفاية دورا هاما في الحياة الإدارية بصفة عامة، فهي تمكن الإدارة من الوقوف على مدى نجاح وفاعلية نظم التعيين المتبعة في الوظيفة العامة حيث تعد بمثابة مؤشر يبين مدى جدوى الأساليب المتبعة في الاختيار فإذا أشارت التقارير إلى عدم كفاءة طائفة من الموظفين تم انتقائهم بطريقة معينة، فإن ذلك يعد دليلا كافيا على عدم فاعلية هذه الطريقة في الاختيار و يتحتم على الإدارة العدول عنها، و بصفة عامة تسهم تقارير الكفاية في وضع تصور عام عن مدى نجاح الوسائل التي تتبعها الإدارة في اختيار و تحفيز و تكوين و ترقية و تأديب الموظفين و بيان أوجه القصور فيها.

وإن كانت هذه الأهداف المعتادة لتقارير الكفاية، أصبحت اليوم تفوقها أهداف غير المعتادة و ذلك نظرا لما أفرزه نظام الحداثة الوظيفية من المبادئ يجب على الإدارة مراعاتها من أجل خوض معركة الحداثة الوظيفية بأسس مدروسة، خاصة مع تسارع المتغيرات الاقتصادية و التكنولوجية و السياسية في بيئة منظماتنا و ظهور ما أصبح يعرف اليوم بالإدارة الإلكترونية.

فهل يمكن الإستمرار بنفس الأسلوب في تقييم أداء الموظف؟ و هل يمكن استخدام أساليب إدارة الأمس في مواجهة تحديات الغد؟

وبناء عليه فإن موضوع تقارير الكفاية يثير العديد من نقاط البحث في التشريع الجزائي، خاصة مع التعديلات الأخيرة التي مست القطاع الوظيف العمومي، والتي يمكن إجمالها في فكرتين أساسيتين تشكلان موضوع دراستنا و هما: تقديم نظرة عامة عن فكرة تقارير الكفاية، ثم ابراز الأسس العامة التي يقوم عليه هذا النظام.

المبحث الأول: نظرة عامة عن فكرة تقارير الكفاية

لما كانت الوظيفة العامة تكليفا تفرض على شاغلها الواجبات و المسؤوليات، و لما كان قيام الموظف بواجباته الوظيفية يتم بإشراف رئيس مباشر له في عمله يحاسبه على حسن أدائه، كان لابد من أن توضع في يد الرئيس طرقا تمكنه من التقييم الموضوعي لهذا الأداء، و يعد نظام تقارير الكفاية من أهم الوسائل القانونية المقررة لهذا الغرض.

وعلى ذلك سوف يتم تحديد الهيكل القانوني لتقارير الكفاية في الوظيفة العامة الجزائية، بدءا من إعطاء تعريفا متميزا لها، ثم استخلاص أهميتها القانونية و أهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، و بعد ذلك يتم الكشف عن طبيعتها القانونية لما تحققه هذه الأخيرة من الحماية الخاصة بالموظف.

المطلب الأول: تعريف تقارير الكفاية الوظيفية

يمكن تعريف تقارير الكفاية بأنها: «تحليل دقيق يقوم على أساس مراقبة و متابعة الرئيس للمرؤوس بصفة دورية في قيامه بمهام وظيفته، و تصرفاته و سلوكه أثناء العمل، و في مدى تعاونه مع زملائه بل و في صفاته الذاتية التي قد يكون لها علاقة بوظيفته، ثم يقوم الرئيس بتقييم هذا الأداء تقييما موضوعيا وفقا لنظام واف يكفل تسجيل عمل كل فرد و وزنه بمقياس دقيق و عادل بحيث يكون التقدير في النهاية ممثلا للكفاية الحقيقية للموظف و ذلك خلال فترة زمنية محددة⁽¹⁾ ، ثم يضم الرئيس

(1) محمد أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة و أثرها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983، ص. 182.

هذه المعلومات و البيانات في التقرير المخصص لهذا الغرض»⁽²⁾ .

وطبقا لهذا التعريف تركز تقارير الكفاية كمعيار لتقييم أداء الموظف تقييما موضوعيا على أمرين⁽³⁾

الأول: أن تكون عناصر التقييم موضوعية بحيث ينبغي تحديد العناصر على أساس طبيعة العمل في كل نوع من أنواع الوظائف و ما تتطلبه من صفات وخصائص لحسن أدائه.

الثاني: نظرا لتعدد أنواع الوظائف و تفاوت مستوياتها و تباين الجهات الإدارية بعضها عن بعض من حيث طبيعة عملها و نوعه و ظروفه، فإنه يجب تنوع عناصر التقدير و ما يتطلبه هذا النظام من تعدد نماذج تقارير الكفاية و تحقيق اللامركزية في إعدادها بحيث يترك للوحدات الإدارية المختلفة حرية إختيار العناصر التي تتلاءم مع كل نوع من أنواع الوظائف وفقا لطبيعة عملها و ظروفه، وأن يكون لها سلطة تعديل هذه العناصر كلما اقتضى الأمر ذلك⁽⁴⁾.

المطلب الثاني: الأهمية القانونية لنظام تقارير الكفاية الوظيفية

مما لا شك فيه أن الوظيفة العامة تلقي على عاتق القائم بها عدة واجبات ومسؤوليات، لذلك يجب قصر شغلها على الأكفاء القادرين على النهوض بأعبائها، ولذلك اتجهت النظم الإدارية الحديثة إلى الأخذ بنظام تقارير الكفاية من أجل تحقيق الأهداف التالية⁽⁵⁾:

1- تعتبر تقارير الكفاية وسيلة فعالة لاستمرار الرقابة و الإشراف و إبراز قدرة الرئيس المباشر في الإشراف و التوجيه، حيث و إن كانت هذه التقارير تتضمن تقدير كفاية الموظف إلا أن نتائجها تلقي الضوء على مقدرة الرئيس المباشر في الإشراف و التوجيه.

(2) - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة : دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص.118.

(3) - محمد سعيد حسين أمين، تقارير الكفاية في مجال الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص.9.

(4) - و قد تبنى المشرع الجزائري مبدأ «تعدد نماذج تقارير الكفاية حسب طبيعة الوظيفة» من خلال نص المادة 100 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006 ص.3).

(5) - محمد سعيد حسين أمين، المرجع السابق، ص.13.

2- تعتبر تقارير الكفاية أداة مساعدة في الكشف عن جوانب النشاط الوظيفي التي تحتاج إلى تزويدهم فيها بالتكوين. فعلى سبيل المثال إذا كشفت الدراسة التحليلية لنتائج تقارير الكفاية عن خفض مستوى غالبية الموظفين في الوحدة الإدارية بالنسبة لعنصر معاملة الجمهور في الوظائف ذات الصلة بالجمهور، فهنا تدعو الحاجة إلى تزويدهم بدراسات تدريبية في العلاقات العامة.

3- تساعد تقديرات الكفاية التي تسجلها تقاريرها على الإحتفاظ بمستوى الخدمة، و محاولة تحسينها.

4- تعتبر تقارير الكفاية أداة مساعدة لتقويم سياسة الإختيار، خاصة إذا تبين أن قصور الأداء أو أنماط التعامل يرجع لنقص أو ضعف في قدرات أغل تحريها خلال عملية الإختيار. و هكذا يمكن إدراك هذه الثغرات و منع تكرارها مستقبلا⁽⁶⁾.

5- ينمي نظام تقارير الكفاية في الرئيس الإداري واطع التقرير ملكة تحديد الموظف و الأشخاص والحالات المختلفة قبل اتخاذ قراره، و ذلك لأنه ملزم بتسبيب تقريره، و هنا يجد نفسه مضطرا إلى إجراء دراسة تحليلية بشأن أداء الموظف لعمله على ضوء عناصر التقدير المحددة في نموذج التقرير⁽⁷⁾.

6 - إن الدراسة التحليلية لنتائج تقارير الكفاية تفيد في الكشف عن بعض عيوب الإدارة و مشاكلها، فعلى سبيل المثال إذا كان مستوى كفاية غالبية العاملين بوحدة إدارية معينة بالنسبة لعنصر التعاون دون المتوسط فهذه النتيجة قد تفيد وجود خلافاً بين الموظفين أنفسهم مما يقتضى دراسة هذه الخلافات و تقصي أسبابها ومواجهتها بحلول جذرية تقضي عليها قبل استفحالها.

7 - تساعد تقارير الكفاية على تحديد مدى صلاحية الموظفين الجدد أثناء فترة التربص في تولي الوظيفة، إذ تقضي نظم التوظيف بقضائهم فترة معينة على سبيل الإختبار و تكليف رئيسهم المباشر بتقديم تقارير عنهم خلالها بحيث إذا ما كشفت هذه التقارير عن صلاحيتهم لشغل الوظيفة المسندة إليهم ثبت فيها أو إلى تمديد فترة التربص إذا ما دلت التقارير على حاجته إليه و إلا فصل من وظيفة إذا أظهر التقارير عجزه عن القيام بواجباته⁽⁸⁾

(6) - أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية المهارات المعاصرة في إدارة البشر، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص.321.

(7) - صبري جلبي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة: دراسة مقارنة بين النظام الإداري الوضعي والإسلامي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص.312.

(8) - شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة : دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص.100.

8 - تعتبر تقارير الكفاية وسيلة فعالة لتبصير الموظف بحقيقة حالته، وإخطاره بمواطن ضعفه وقوته و من ثمة تمكينه من إصلاح نفسه و معدلات أداءه. و على ذلك تقوم تقارير الكفاية بأشعار الموظفين بالمسؤولية، و ذلك حينما يدرك الموظف أن نشاطه الوظيفي محل تقويم رؤسائه المباشرين فيجتهد في عمله و يخلص له كي لا يتعرض إلى التأديب و بالمقابل يستفيد من امتيازات كالترقية.

المطلب الثالث: الطبيعة القانونية لتقارير الكفاية و موقف التشريع الجزائري من ذلك

لاشك أن تحديد الطبيعة القانونية لتقارير الكفاية من الأهمية بمكان، حيث أن النظام القانوني لتقارير الكفاية و ضماناتها يتوقفان إلى حد كبير على تحديد الطبيعة القانونية لها. و قد مرت هذه المسألة في قضاء مجلس الدولة الفرنسي بمرحلتين أساسيتين، حيث كان يعتبرها القضاء التقليدي في بداية الأمر مجرد إجراء من إجراءات التنظيم الداخلي⁽⁹⁾، ثم أعطاهها فيما بعد صفة إجراء تحضير لقرار إداري لاحق⁽¹⁰⁾، و هذا هو الاتجاه التقليدي، أما المرحلة الثانية فقد اعتبرها القضاء الفرنسي قرارا إداريا، وهذا هو الاتجاه الحديث الذي أشار إليه

(9) - حكم مجلس الدولة الفرنسي في الأول من ديسمبر عام 1950 في قضية De Mayer حيث ورد فيه (...): « Cons. Qu'en admettant que le fonctionnaire chargé de noter l'intéressé ait commis une faute lui portant préjudice et susceptible dès lors d'être invoquée à l'appui d'une demande d'indemnité, les notes contestées et la décision refusant de les supprimer constituent des mesures d'ordre intérieur et ne sont pas du nombre des décisions de nature à être attaquées par la voie du recours pour excès de pouvoir ».

نقلا عن: محمد سعيد حسين أمين، المرجع السابق، ص. 31.

(10) - حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية 1953/3/20 و الذي ورد به:

« Si un fonctionnaire est recevable à invoquer, a l'appui d'un recours formé contre une décision concernant sa carrière, les vices qui entacheraient les notes qui lui ont été données, lorsque cette décision a été prise au vu d'un dossier comportant les dites notes, l'attribution qui lui a été faite d'une notation ne saurait par elle-même, lui donner intérêt à présenter directement un recours pour excès de pouvoir contre la dite notation, que dès lors, la requête du sieur Martin, tendant à l'annulation de la décision par laquelle le directeur de l'institut nationale de la statistique et des études économiques a refusé de réviser les notes qui lui ont été attribuées pour l'année 1948, n'est pas recevable... ».

نقلا عن: محمد سعيد حسين أمين، المرجع السابق، ص. 38.

مجلس الدولة الفرنسي في حكمه الشهير Camara والمؤرخ فـي
23 / 11 / 1962 (11).

و قد ترتب عن حكم Camara نتائج هامة أهمها، اعتبار الدرجة الرقمية التي
توضع عند تقدير كفاية الموظف قرارا إداريا يمكن أن يترتب عليه ضررا للموظف
و يمكنه الطعن فيه في ميعاد الطعن بالغاء.

و على ذلك يكون هذا الحكم قد منح للموظف ضمانا هامة، و لكنها مقيدة في
ممارستها بضوابط معينة من أهمها ممارسة الطعن من قبل الموظف خلال شهرين
من تاريخ اخطاره بدرجة الكفاية، ونتيجة لذلك فإذا انقضى هذا الميعاد (شهرين) لم
يعد من حق الموظف أن يطعن في هذه الدرجة. ونبه في الأخير إلى ضرورة قيام
الإدارة بابلاغ درجات الكفاية لأصحابها باعتبار أن مدة الطعن القضائي تسري
اعتبارا من تاريخ هذا التبليغ (12).

أما عن موقف المشرع الجزائري، فإنه أقر أن الهدف من نظام تقارير الكفاية
هو ترقية الموظف و منح له امتيازات و الأوسمة (13). و بالتالي فيمكنها أن تسبب
ضررا للموظف حيث بإمكانها أن تؤثر على مساره المهني ، و تحول دون ترقيته.
وعلى ذلك أعطاه المشرع الجزائري حق في إعلام بنقطته عن طريق تبليغه بها،
ومن تم رتب له حق آخر هو حق التظلم من هذه النقطة يقدمه إلى اللجنة الإدارية
المتساوية الأعضاء المختصة و التي يمكنها اقتراح مراجعتها (14).

و اعتبر المشرع التقرير الذي قدم عنه التظلم لا يعد بمثابة قرار إداري نهائي
حتى يتم الفصل فيه. فإذا فصل فيه بالرفض فإن ذلك يعتبر قرار إداري نهائي
ويتعين بالتالي مهاجمته بدعوى الإلغاء و يبدأ ميعاد الطعن فيه من تاريخ الإخطار
برفض التظلم و لا يجوز بالتالي الأخذ بقرينة الرفض الضمني المستفاد من فوات
ستين يوما (15) على التظلم دون البث فيه حيث أن مناطها أن يكون التظلم مبنيا على
قرار إداري نهائي و هو أمر غير متوفر في هذه الحالة حيث أن التقرير لا يعتبر
نهائيا إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم أو البث فيه.

(11) - André de Laubadère, Traité de droit administratif, L.G.D.J., Paris, 1980, p.68-69.

(12) - Gustave Peiser, Droit administratif, 14e ed , Dalloz, Paris, 1997, p. 29.

(13) - المادة 98 من الأمر رقم 03-06 .

(14) - المادة 102 من الأمر رقم 03-06.

(15) - المادة 830 من قانون رقم 09-08 مؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية،
(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 21 المؤرخة في 23 أبريل 2008، ص.3).

المبحث الثاني: الأسس العامة التي يقوم عليها نظام تقارير الكفاية

تتمثل الأسس العامة التي يقوم عليه نظام تقارير الكفاية في ثلاثة مواضيع أساسية يشكلون محور الدراسة من خلال هذا المبحث و هما: تحديد أساليب تقدير الكفاية والسلبيات التي يتعرض إليها، ثم إبراز أحكام التي يمر بها تقرير كفاية أداء الموظف، و في الأخير يتم ذكر الضمانات المقررة لحماية الموظف خلال هذه الفترة الحرجة من مساره الوظيفي، و تتخلل الدراسة من حين إلى آخر إشارة إلى موقف التشريع الجزائري حول هذه الأحكام.

المطلب الأول: أساليب تقدير الكفاية و سلبياتها

الفرع الأول: أساليب تقدير كفاية أداء الموظف و موقف المشرع الجزائري من ذلك

يمكن القول في هذا المقام أن أساليب تقدير الكفاية قد تعددت بتعدد نوع الوظيفة المؤداة من قبل الموظف⁽¹⁶⁾، غير أنه تمت أساليب أساسية استقرت معظم التشريعات على تبنيها، و لهذا سيتم عرضها ثم بعدها يتم إبراز موقف المشرع الجزائري منها.

أولاً: أسلوب التقدير العددي

و هذا الأسلوب يجري تقدير الكفاية بالأرقام و الدرجات الحسابية ذات النهاية القصوى و عادة تكون النهاية القصوى للتقدير العام للكفاية مائة درجة توزع بالتساوي، أو بنسب متفاوتة على عناصر لكفاية حسب أهميتها النسبية⁽¹⁷⁾.

ثانياً: أسلوب التقدير الوصفي

وطبقاً له تقدير مراتب الكفاية بالأوصاف و المراتب كمتياز و جيد و متوسط و ضعيف، و هذا الأسلوب في التقدير أقرب إلى طبيعة الكفاية الوظيفية باعتبارها

(16) - من ذلك أسلوب الوقائع الجوهرية، وأسلوب المراجعة الميدانية، وأسلوب التقدير البياني، وأسلوب التقدير الحر، وأسلوب التقدير الجماعي، راجع في ذلك: محمد سعيد حسين أمين، المرجع السابق، ص. 65، و حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة أصولها و أساليبها، ط 2، دار الفكر العربي، القاهرة، 1982، ص. 191.

(17) - حمدي أمين عبد الهادي، المرجع السابق، ص. 190.

صفة مرتبطة بشخص الموظف فهي مجموعة الخصائص الواجب توافرها في شخص الموظف للنهوض بعمله على خير وجه، و من ثم فوصف الكفاية بأنها ممتازة أو عادية أو ضعيفة أصدق في الدلالة على مدى توافرها في الموظف.

ويلاحظ أن نظم تقارير الكفاية التي تأخذ بالتقدير الوصفي للكفاية تأخذ عادة بترتيب خماسي لمستويات الكفاية وهي تنازليا على الشكل التالي، ممتاز و جيد جدا، و جيد و متوسط و ضعيف⁽¹⁸⁾.

ثالثا: أسلوب التقدير المزدوج

و ثمة نظم لتقارير الكفاية تجمع بين التقديرين الوصفي و الرقمي معا، فتأخذ في تقدير عناصر الكفاية ابتداء بالدرجات الحسابية ثم يترجم هذا التقدير بالأوصاف الدالة على مراتب الكفاية و قد يحصل العكس، و ذلك وفق رموز معينة و اصطلاحات خاصة متفق عليها. و قد تكون هذه الرموز و الاصطلاحات سرية لا يعرفها إلا المختصون في ادارة شؤون الموظفين الذين يقومون بمهمة ترجمة التقدير الذي وضعه الرؤساء عن الموظفين طبقا لهذه الاصطلاحات والرموز. وتستهدف هذه الطريقة تجنب التحكم الشخصي للرئيس المباشر في تقدير الكفاية. وعلى كل يجب أن يتم تقويم أداء الموظف وفقا لأسلوب يتوافر فيه الحياد والموضوعية⁽¹⁹⁾.

رابعا: موقف المشرع الجزائري في تحديد أسلوب تقدير الكفاية الوظيفية

يرجع إلى نص المادة 2/101 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الجزائرية يتضح لنا ظاهريا أن المشرع الجزائري قد أخذ بأسلوب التقدير المزدوج، لكن تميز هذا الأسلوب ضمنيا بخصوصية جيدة أتى بها المشرع الجزائري حيث أنه بنى طريقة تقييم أداء الموظف على التنقيط الذي يكون مرفق بملاحظة عامة بعيدة على فك الرموز كما هو الحال في أسلوب التقدير المزدوج كما سبق التوضيح⁽²⁰⁾.

(18) - حمدي أمين عبد الهادي، المرجع السابق، ص.190.

(19) - سعد نواف العزى، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2007، ص.186.

(20) - وهو نفس الموقف الذي تبناه المشرع الفرنسي من خلال:

-L'article 17 de La loi no 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, (J.O.R.F. du 14 Juillet 1983, p.217).

و قد ترك القانون للسلطة المختصة مهمة وضع نظام قياس كفاية الأداء بحسب طبيعة نشاط كل وحدة و أهدافها و نوعية الوظائف بها⁽²¹⁾.

الفرع الثاني: السلبات التي تواجه أساليب تقدير الكفاية الوظيفية و كيفية التغلب عليها

سوف يتم التركيز على ذكر مختلف الأخطاء التي قد تعترض عملية تقدير كفاية أداء الموظف، ثم نحاول استخلاص بعض الحلول التي يمكن بواسطتها تجنب هذه الأخطاء وفقا لما يلي:

أولا: سلبات أساليب تقدير الكفاية الوظيفية

من جملة الأخطاء التي قد تعترض أساليب تقدير الكفاية الوظيفية، و التي بدورها قد تؤثر سلبا على دقة و موضوعية التقييم ما يلي:

1 - التحيز لعنصر واحد (خطأ الهالة)، و هو خطأ إدراكي حيث يميل الرئيس لتكوين انطباع ايجابي أو سلبي عن مرؤوسيه، على أساس أحد ملامح شخصيته أو أحد مجالات أدائه فقط دون ادراك باقي عناصر الشخصية أو مجالات الأداء. حيث يرى المدير هنا أن الأداء الجيد لعنصر من عناصر العمل يعني أن هذا الأداء جيد أيضا في باقي العناصر⁽²²⁾.

2 - التأثير بالأداء الحديث أو أخطاء النسيان، قد يعتمد الرئيس الإداري على الذاكرة التي قد تخونه عند تقويم أداء موظفيه الأمر الذي قد ينتهي إلى تقويم أداء الموظف وفقا لمستوى أدائه في الفترة الأخيرة قبل وضع التقرير دون تذكر مستوى أدائه في الفترات السابقة خصوصا و أن التقرير عادة يتم وضعه في آخر العام ولمرة واحدة و لكل الموظفين، و من ثم يمكن أن يقع الرئيس في خطأ التأثير بمستوى الأداء الحديث للعمل⁽²³⁾.

(21) - راجع في ذلك نص المادة 97 والمادة 100 من الأمر رقم 06-03. ومن تطبيقات ذلك نص المادة 30 من مرسوم تنفيذي رقم 10-07 مؤرخ في 7 يناير 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشباب و الرياضة، (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 02 المؤرخة في 10 يناير (=) (=) 2010، ص.7). حيث أضاف إلى ذلك بعض المعايير لتقييم الموظف، منها: معرفة المحيط و القدرة على التكيف فيه، روح المبادرة، القدرة على التعبير و التحليل و التلخيص و التنظيم و قيادة مشروع، و غيرها.

(22) - عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص.118.

(23) - محمد سعيد حسين أمين، المرجع السابق، ص.86.

3 - اختلاف الطباع و الأحاسيس لدى الرؤساء و أثره في وضع تقرير الكفاية،
و يقصد بذلك الاتجاه العام الذي يغلب عادة على واضع التقرير فقد يتجه للتشدد أو للتساهل أو ينحو منحى وسطا حيث يميل بعض الرؤساء إلى التشدد في تقويمهم لكفاية المرؤوسين لقسوة في طباعهم أو لتخيلهم مستوى مرتفعا من الأداء لا يرقى إليه هؤلاء المرؤوسين. و قد يميل بعض الرؤساء إلى التساهل في تقويم كفاية مرؤوسيهـم إما لخوف من المرؤوسين أو لخشية اتهام السلطة الإدارية العليا لهم بالتقصير في متابعة أداء مرؤوسيهـم و محاولة رفع كفاية أدائهم.

4 - التحيز الشخصي أو العلاقات الشخصية، للعلاقات الشخصية بين الرئيس و مرؤوسيه تأثيرا كبيرا في حكمه عليهم، فشعور الرئيس بحب موظف أو كراهيته ينعكس على تقديره لأدائه و يحدث هذا على وجه الخصوص في الوظائف التي لا يمكن قياس العمل فيها بطريقة موضوعية أو التي يصعب فيها وضع معايير موضوعية لهذا القياس⁽²⁴⁾.

ثانيا: كيفية مواجهة الصعوبات المعترضة لأساليب تقدير الكفاية الوظيفية

يقترح كتاب الإدارة العامة عدة أساليب لعلاج أثر الهالة باعتبارها تمثل إحدى السلبيات التي يمكن أن يواجه واضع تقرير الكفاية و من ذلك قيام الرئيس الإداري بتقويم كل مرؤوسيه في كل عنصر من عناصر التقويم مرة واحدة و بصفة متتالية. وأن يكون هذا في إطار تصميم نموذج لتقرير الكفاية بحيث تكون بعض الصفات الإيجابية و بعض الصفات السلبية في الموظف في الجانب الأيمن من النموذج وتكون باقي الصفات الإيجابية و السلبية منه في الجانب الأيسر للنموذج، حيث يجبر هذا النموذج الرئيس أن يقرأ كل هذه الصفات و يقارن قبل أن يضع تقريره لكل صفة عن مرؤوسيه⁽²⁵⁾. ولمواجهة خطأ النسيان على الرئيس استخدام سجلات يسجل فيها أداء الموظف على فترات مقارنة، كل أربعة أشهر مثلا، على أن يكون تقرير تقويم الأداء تسجيلا فعليا لمستوى أداء الموظف على مدار العام الموضوع التقرير و بذلك يتحقق القياس المستمر لمستوى أداء الموظف. كما يجب اجبار الرئيس على ضرورة تسببب تقريره و هذا حتما سيقضي على ظاهرة النسيان. و في محاولة

(24) - أحمد سيد مصطفى، المرجع السابق، ص. 341.

(25) - محمد سعيد حسين أمين، المرجع السابق، ص. 80.

لتجنب أثر العلاقات الشخصية على تقويم الأداء الوظيفي يرى د. أنور رسلان⁽²⁶⁾ وبحق ضرورة تحديد عناصر الكفاية تحديدا دقيقا، واخضاع تقويم الرئيس للرقابة و المراجعة من قبل سلطة محايدة كاللجنة المتساوية الأعضاء بالوحدة الإدارية مع تقرير الرقابة القضائية على تقرير كفاية الأداء.

وبحق أن من أبرز الوسائل التي يمكن أن تواجه سلبيات و أخطاء أساليب تقدير الكفاية هو تكوين واضع التقرير، فالتكوين على نظام تقويم الأداء مسألة هامة حيث لن يحقق أي نظام لتقويم الأداء أهدافه مهما كان تصميمه جيدا إلا إذا قام بتطبيقه رؤساء يفهمونه جيدا و يلمون بأحكامه و إجراءاته و يستطيعون تطبيقها فعلا. ويجب أن يقوم نظام تكوين واضع تقرير الكفاية الوظيفية على وجود برنامج للتكوين، وأن يتم التكوين بصفة دورية.

المطلب الثاني: أحكام وضع تقارير الكفاية الوظيفية

تتطلب دراسة الأحكام المرتبطة بتقارير الكفاية الوظيفية ضرورة معرفة مختلف القواعد والإجراءات الخاصة بها، ثم إبراز الآثار القانونية المترتبة عنه.

الفرع الأول: قواعد و إجراءات تقدير الكفاية الوظيفية

تتمثل القواعد التي تحكم عملية تقدير الكفاية الوظيفية في معرفة من هم الموظفون الخاضعون لها؟ و ما هي السلطة المختصة بتقييم أداء الموظف؟ ثم ما هي المدة المقررة للتقييم؟

أولا: الموظفون الخاضعون لتقارير الكفاية⁽²⁷⁾

القاعدة العامة التي سادت عليها قوانين التوظيف الجزائرية المتعاقبة بداية من

(26) - أنور أحمد رسلان، تقارير الكفاية: دراسة لتقويم الأداء الوظيفي في القانون المقارن و في قوانين دول مجلس التعاون الخليجي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص. 56.

(27) - اختلف الفقه حول تعميم نظام تقارير الكفاية، فذهب البعض منهم إلى ضرورة اخضاع جميع الموظفين لنظام تقارير الكفاية، بينما فضل آخرون عدم اخضاع جميع الموظفين لهذا النظام و استثناء أصحاب الوظائف العليا. يراجع في هذا الشأن:

- Jean-Michel de Forges, Droit de la fonction publique, P.U.F., Paris, 1992, p. 215.

مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1982، ص. 143.

الأمر رقم 133 لسنة 1966⁽²⁸⁾، إلى غاية الأمر رقم 03 لسنة 2006 هي إخضاع معظم الموظفين لنظام تقارير الكفائية، حيث نص جاء عام⁽²⁹⁾ مما يدفعنا لتساؤل عن شاغلي الوظائف العليا.

بالرجوع إلى أحكام القانون الذي يحكم أصحاب الوظائف العليا⁽³⁰⁾ نجد في نصوصه أنه لم يقر مبدأ تقييم أداء الموظفين بصفة عامة، و لم يتطرق لنظام تقرير الكفائية كوسيلة لقياس أداء الموظف بصفة خاصة. و يعني ذلك أن المشرع الجزائري قد تبنى كقاعدة عامة الإتجاه الذي يقضي باعفاء بعض الموظفين من الخضوع لتقارير الكفائية، و هم رجال الإدارة العليا و هذا ما هو واضح من القراءة السطحية لنصوص هذا القانون. غير أن هذا لم يمنع من تقرير مبدأ تقييم أداء الموظفين شاغلي المناصب العليا و لكن ليس في شكل تقارير الكفائية بل جعلها تنمashi و طبيعة المنصب كاعتماد على نظام البيانات و هو ما أوضحه صراحة في نص المادة 100 من الأمر رقم 03 لسنة 2006، و هذا عكس ما أقره المشرع الفرنسي الذي أكد صراحة أن أصحاب الوظائف العليا لا يخضعوا لنظام التقييم⁽³¹⁾.

ثانيا: السلطة المختصة بوضع تقارير الكفائية الوظيفية

و بخصوص السلطة المختصة بوضع تقارير الكفائية في الجزائر هي السلطة السلمية حيث تقوم بتنقيط الموظف و إرفاقه بملاحظة عامة⁽³²⁾، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد أخذ بنفس الموقف الذي تبناه المشرع الفرنسي⁽³³⁾. و بهذا الشكل يكون

(28) - و نقصد بذلك نص المادة 33 من الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 6 يونيو 1966 و المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 المؤرخة في 8 يونيو 1966 ص. 542). و المادة 2 من مرسوم رقم 66-149 مؤرخ في 6 يونيو 1966 و المتعلق باعطاء النقط و طرق الترقية، (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 المؤرخة في 6 يونيو 1966 ص. 575). و المادة 85 من مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985 و المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 13 المؤرخة في 24 مارس 1985 ص. 333).

(29) - المادة 97 من الأمر رقم 06-03.

(30) - مرسوم تنفيذي رقم 90-226 مؤرخ في 25 يوليو 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة و واجباتهم، (الجريدة الرسمية رقم 31 مؤرخة في 28 جويلية 1990 ص. 1023) معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-04 المؤرخ في 02 يناير 1994، (الجريدة الرسمية رقم 01 مؤرخة في 02 يناير 1994 ص. 3).

(31) - Article 17 de la loi no 83-634 précité.

(32) - المادة 101 من الأمر رقم 06-03.

(33) - Article 17 de la loi no 83-634 précité.

تقييم الموظف حكرا على السلطة السلمية دون مشاركة لجنة متساوية الأعضاء في التقييم بحكم أن لها حق المطالبة بمراجعة النقطة بعدما يقدم لها الموظف تظلما بخصوص ذلك أي بمراجعة النقطة⁽³⁴⁾.

وقد قدم القضاء الإداري جملة من الضوابط و القيود التي يجب على الرئيس احترامها حينما يضع تقريره، و ذلك من أجل تخفيف من شدة السلطة الإنفرادية التي يتمتع بها في هذه الحالة. و من ذلك التزام الرئيس المكلف بوضع تقرير الكفاية بحدى وعدم الإنحياز، كما عليه أيضا الإلتزام بتسبيب قراره، وعلى ان يكون تقديره مستخلصا من عناصر صحيحة تؤدي إلى سلامة تقديراتهم. و بالمقابل ألزم القضاء الإداري أيضا اللجنة المتساوية الأعضاء هي الأخرى بضوابط أساسية حينما تمارس حقها في المطالبة بالمراجعة، فالزمها بأن يكون تعقيبها جدي، و أن تقدم تقريرا كافيا وافيا مرده طلب مراجعة نقطة و ليس مجرد توضيحات. كما عليها أن تتقيد بالمعايير التي اعتمد عليها الرؤساء في وضع التقارير، و بما ورد بملف مساره المهني للموظف من عناصر ثابتة، حيث أن تقريرها ليس طليقا بل هو مقيد بما هو وارد بملف مساره، و هي الأخرى ملزمة بتسبيب قراراتها.

ثالثا: المدة التي يوضع عنها تقدير الكفاية

أقر المشرع الجزائري من خلال نص المادة 97 بأن يتم تقييم أداء الموظف بشكل مستمر و دوري و يجب أن يكون أثناء مساره المهني، وفتح المجال لكل إدارة تحديد ذلك حسب المناهج الملائمة.

و على ذلك لم يحدد المشرع الجزائري تحديدا جامعا مانعا للمدة القانونية التي يتم فيها تقييم أداء الموظف، على عكس ما أقره المشرع المصري الذي أخذ بمبدأ سنوية تقدير الكفاية حيث أكد أن هذه المدة محددة بسنة تبدأ من أول يناير و تنتهي في آخر ديسمبر و تقدم خلال شهري يناير و فبراير و تعتمد خلال شهر مارس⁽³⁵⁾.

(34) - المادة 102 من الأمر رقم 06-03 و تشير إلى أن المشرع الجزائري بخصوص هذه المسألة قد أخذ بنفس ما أقره المشرع الفرنسي بموجب نص المادة 17 من قانون رقم 83-634. أكثر تفصيلا حول ذلك راجع:

- Gustave Peiser, op.cit.p.29.

(35) - شريف يوسف خاطر، المرجع السابق، ص. 105.

ويكون بذلك المشرع الجزائري قد أكد بأن يتم تقييم الموظف بصفة دورية ومستمرة وهذه العبارة دالة على أخذ بمبدأ سنوية تقدير الكفاية كقاعدة عامة وترك لكل إدارة تحديد المدة القانونية التي تقيم فيها أداء الموظف، حيث اشترط أن يكون التقييم دوري ومستمر خلال مساره المهني⁽³⁶⁾.

ونشير في نهاية الأمر أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، لم يحدد أيضا النقطة بحدها الأدنى و الأقصى و هذا عكس ما أقره سابقا⁽³⁷⁾ ولم يبين أيضا كيفية تقييم أداء الموظف في الحالات العرضية .

الفرع الثاني: الآثار القانونية المرتبة عن تقارير الكفاية

بغض النظر عن اختلاف الفقه حول ترتيب الآثار على تقارير الكفاية سواء ايجابية أو سلبية، فنأدى البعض بعدم ترتيب أي أثر على تقارير الكفاية، بينما يذهب الرأي الراجح و المعمول به في معظم التشريعات إلى ترتيب آثار تمس بالمسار المهني للموظف و الوظيفة على حد سواء⁽³⁸⁾.

فإن المشرع الجزائري بالرجوع لنص المادة 98 أقر نتائج مفيدة للموظف دون إقراره لنتائج ضارة ناتجة عن تقرير و التي يمكن أن عالجها في نصوص خاصة (التأديب).

أولا: الآثار المفيدة للموظف

رتب المشرع بموجب المادة 98 جملة من الآثار نافعة للموظف، و ذلك إذا كان نتائج تقارير الكفاية ايجابية أو كانت لصالح الموظف، و منها:

(36) - و يكون بذلك المشرع الجزائري قد ابتعد عن توضيح هذه المسألة كما كان مقررا في السابق بموجب نص المادة 2 من مرسوم رقم 66-149 التي أكد على سنوية التقييم ونص المادة 84 من مرسوم رقم 85-59. و لكن هذا لم يحضر من مبدأ سنوية التقييم التي مازالت معظم الإدارات الجزائرية تأخذ بها خاصة لما فتح لها لمشرع الجزائري حرية تحديد المدة بأن تكون دورية و على ذلك فإنه هي الملزمة بتحديد المدة بموجب نظامها الداخلي أو قانونها الخاص حتى لا يتلاعب الرئيس الإداري بذلك راجع في ذلك:

Essaid Taib, Droit de la fonction publique, Houma, Alger, 2003, p.136.

(37) - حيث حدده في مرسوم رقم 66-149 من 0 إلى 20 حسب نص المادة الأولى منه. و هو ما يطابق حاليا موقف المشرع الفرنسي الذي هو الآخر حددها من 0 إلى 20.

- Tabrizi Ben Salah, Droit de la fonction publique, Masson, Paris, 1992, p.135.

أما المرسوم رقم 59-85 فقد حددها من 0 إلى 15 بموجب نص المادة 85 منه.

(38) - صبري جليي أحمد عبد العال، المرجع السابق، ص. 331.

- الترقية في الدرجات، وتتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة و تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم⁽³⁹⁾.
 - الترقية في الرتبة، و تتمثل في تقدم الموظف في مساره المهني و ذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة⁽⁴⁰⁾.
 - منح امتيازات مرتبطة بالمردودية و تحسين الأداء⁽⁴¹⁾.
 - منح الأوسمة التشريفية و المكافآت⁽⁴²⁾.
- ونشير أن المشرع الجزائري في تنظيمه لمختلف الآثار القانونية المترتبة عن تقرير الكفاية الوظيفية لم يميز بين تلك الآثار التي تمس الموظف في حالة حصوله على تقرير الكفاية بدرجة ممتاز، و في حالة حصول الموظف على تقرير الكفاية بدرجة ضعيف. و يمكن إرجاع هذا إلى أن جل المواد المقررة لهذه النتائج ترك مجال تنظيمها إلى التنظيم.

ثانيا: الآثار الضارة للموظف

إن المشرع الجزائري لم يخصص حكما صريحا يمس بمسار المهني للموظف في حالة حصوله على تقدير الكفاية بدرجة ضعيف، و لكن يمكن الإشارة إلى مثل هذا الحكم بموجب القواعد الخاصة المنظمة لمسألة تأديب الموظف خاصة المادة 178 من الأمر رقم 06-03 حيث حدد الأخطاء من الدرجة الأولى و التي بالفعل تؤثر على تقييم الموظف و بذلك يتعرض إلى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ، الشطب من قائمة التأهيل⁽⁴³⁾.

المطلب الثالث: ضمانات تطبيق نظام تقارير الكفاية

يمكن إجمال معظم الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف خلال مساره الوظيفي خاصة خلال مرحلة تقييم أداءه الوظيفي في أربعة صور أساسية، وهي على النحو التالي :

(39) - المادة 106 من الأمر رقم 06-03.

(40) - المادة 107 و المادة 110 من الأمر رقم 06-03.

(41) - المادة 113 من الأمر رقم 06-03.

(42) - المادة 112 من الأمر رقم 06-03.

(43) - المادة 163 من الأمر رقم 06-03.

أولاً: اعلان صاحب الشأن بتقدير كفايته

أخذ المشرع الجزائري بمبدأ علانية تقدير الكفاية، حيث أوجب القانون أن يبلغ الموظف بنقطة التقييم، و لكنه لم يوضح لنا الكيفية التي يتم فيها التبليغ، و هل يمكن للموظف مطالبة الإدارة بإعلامه بنقطته إذا ما لم تقم الإدارة بتبليغه بالنقطة⁽⁴⁴⁾.

في حين نجد من خلال الأحكام السابقة لقانون الوظيفة العمومي أنه ألزم الإدارة بتبليغ مذكرة التنقيط للموظف الذي يجب عليه أن يوقعها و ألزم رئيس المصلحة القيام بهذه المهام⁽⁴⁵⁾.

و ما يلاحظ في كافة قوانين الوظيفة العمومي أنه أقرت للموظف حق إعلامه بالنقطة دون التقدير العام، و هنا قد تبنى المشرع الجزائري نفس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي⁽⁴⁶⁾.

ثانياً: حق الموظف في التظلم من تقدير الكفاية

بعدما تقوم الإدارة بإعلام الموظف بنقطته يمكن له أن يقوم بتظلم محله المطالبة بمراجعة النقطة، و لكنه لا يوجه طلبه إلى رئيس الإدارة بل إلى لجنة متساوية الأعضاء التي لها حق مطالبة الإدارة بمراجعة النقطة⁽⁴⁷⁾.

و نوضح في هذه المسألة أنه لم يبين لنا مصير المراجعة خاصة إذا لم تقتنع الإدارة بمبررات إعادة النظر في النقطة.

كما أن ما يؤخذ على هذه الضمانة أنها جاءت ناقصة، حيث لم تعطي للموظف حق مخاصمة الإدارة في التنقيط، بل أوكله إلى لجنة متساوية الأعضاء التي لها حق طلب المراجعة فقط، وعلى ذلك فإن احتمال كبير بأن تحتفظ الإدارة بالنقطة باعتبارها هي التي أقرتها وهي ناظرة في التظلم. و ثانياً أنه حصر محل التظلم في مراجعة النقطة دون التقدير العام و في هذا إهدار كبير لحقوق الموظف و لمبدأ العلانية.

(44) - المادة 102 من الأمر رقم 06-03.

(45) - المادة 85 من مرسوم رقم 58-85 و المادة 3 من مرسوم رقم 66-149.

(46) - Emmanuel Aubin, L'essentiel du droit de la fonction publique, 2eme éd., Gualino, Paris, 2005, p. 61.

(47) - المادة 102 من الأمر رقم 06-03.

ثالثا: تسبیب تقرير الكفاية

لم يقدم المشرع الجزائري نص خاص بضرورة تسبیب قرار تقدير كفاية الموظف، عكس ما أقره التشريع المقارن بما في ذلك المشرع الكويتي الذي أوجب تسبیب قرار تقدير كفاية الموظف لدى منحه مرتبة ممتاز أو ضعيف فقط⁽⁴⁸⁾، وبذلك يكون المشرع الكويتي قد استهدف تحقيق ضمانة جوهرية لصالح الموظف، بما يوفر له الطمأنينة، و يوفر للقضاء رقابة مشروعية تصرف الإدارة، لما لتلك التقارير من آثار قانونية الهامة من شأنها التأثير على المسار المهني للموظف. وهو نفس ما أقره التشريع المصري، وطبقه القضاء المصري في عديد من أحكامه⁽⁴⁹⁾.

رابعا: تنبيه الموظف إلى ضعف مستوى أدائه

أوجب القانون المقارن ضرورة قيام الإدارة بإخطار الموظف الذي يرى رئيسه أن مستوى أدائه أقل من مستوى الأداء العادي بأوجه النقص في هذا الأداء طبقا لنتيجة القياس الدوري للأداء أول بأول⁽⁵⁰⁾.

و لم يأخذ المشرع الجزائري بهذا الحكم رغم أنه يشكل ضمان فاعلية التقارير الدورية و تحقيق الغرض منها، و ذلك عن طريق متابعة الرئيس لأعمال مروضيه باستمرار وإخطار الضعيف منهم أولا بأول بأوجه الضعف في أدائه حتى يدفعه ذلك إلى بذل الجهد للتحسين.

خامسا: الرقابة القضائية على تقارير الكفاية الوظيفية

بما أن المشرع الجزائري أقر للموظف حق التظلم من النقطة بعدما يتم تبليغه إياها، و كما سبق القول جاءت هذه الضمانة ناقصة حيث أنها أقرت أن الهدف من التظلم هو طلب مراجعة النقطة و في هذا قد تساوى المشرع الجزائري مع ما أقره التشريع الفرنسي.

(48) - سعد نواف العنزي، حقوق الموظف و واجباته، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص. 200.

(49) - خالد عبد الفتاح محمد، الوجيز في أحكام تقارير الكفاية و ضم مدد الخدمة، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2009، ص. 9.

(50) - محمد فؤاد عبد الباسط، قياس كفاية الأداء للعاملين المدنيين بالدولة، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص. 276.

لذا بقي للموظف آخر ضمانة يمكن بواسطتها سد هذا النقص، و ذلك بلجوءه إلى القضاء الإداري لطلب إلغاء النقطة، و لكن كيف يتم ذلك؟

أعطى المشرع الجزائري للموظف الحق في التظلم من تقرير كفايته طبقا لنص المادة 102 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 للجنة التي أنشأها لهذا الغرض، غير أنه لم يحدد المدة القانونية التي يسري فيها حساب التظلم ولا المدة الواجب على الإدارة احترامها للرد على التظلم، و اعتبر المشرع التقرير الذي قدم عنه التظلم لا يعد بمثابة قرار إداري نهائي حتى يتم الفصل فيه. فإذا فصل فيه بالرفض فإن ذلك يعتبر قرار إداري نهائي و يتعين بالتالي مهاجمته بدعوى الإلغاء و يبدأ ميعاد الطعن فيه من تاريخ الإخطار برفض التظلم و يجب أن توسس دعوى الإلغاء في هذه الحالة على أوجهها المعروفة.

الخاتمة

إن لنظام تقارير الكفاية أهمية بالغة في مجال الوظيفة العامة سواء بالنسبة للإدارة أو لموظفيها، حيث تساهم تقارير الكفاية في وضع تصور عام عن مدى نجاح الأساليب التي تتبعها الإدارة في إختيار و تحفيز و تكوين و ترقية و تأديب الموظفين و بيان أوجه القصور بها.

و من هنا تزداد خطورة هذا النظام، حيث أنه يؤثر بشكل أو بآخر على مساره المهني للموظف، كيف لا و هو المعيار الوحيد الكفيل بترقية الموظف، أو بتأديبه، و مما يزيد الطين بلة هو أن المشرع الجزائري رغم القيام بخطوة أساسية في محاولة تعديل أحكام الوظيفة العامة، إلا أنه هذه المرة و إن أعاد تنظيم نظام تقارير الكفاية إلا أنه لم يلم بكل سبل الحماية الواجبة توفيرها للموظف، و لعل الخطورة تكمن فيما يلي:

- حصر تقييم الموظف في يد السلطة السلمية، دون مشاركة لجان محايدة تراقب و تشرف على هذا التقييم، خاصة و كما أبرزنا في هذه الدراسة أن عملية التقييم كثيرا ما يقع القائم بها في الأخطاء.

- اهمال دور لجنة متساوية الأعضاء في تحديد نقطة الموظف و حصر دورها على المطالبة بالمراجعة دون أن يكون لها يدا في اخضاع الإدارة إلى اعادة التقييم خاصة إذا بني على أوجه التعسفية.

- تقصير المشرع الجزائري في تبيان الوسيلة القانونية الواضحة لتبليغ الموظف بنقطته، كما لم يبين لنا هل يملك الموظف حقا في مطالبته بمعرفة نقطته خاصة وأن الواقع العملي أثبت في كثير من المرات أنه نادرا ما تبادر الإدارة بتبليغ الموظف بنقطته. كما يجب عليه أيضا أن يلزم الإدارة بتبليغ الموظف بملاحظة أيضا، وذلك لأن المنطق يقتضي أن تكون الملاحظة ملازمة للنقطة. لذا فما هي الحكمة من جعل النقطة علنية و الملاحظة سرية؟

لذا يجب على المشرع الجزائري تدارك هذا النقص و محاولة معالجته في أقرب الوقت، خاصة وأنه بادر في اصدار قواعد تحكم أخلاقيات الوظيفة⁽⁵¹⁾، مما يترتب عليه احاطة الموظف بضمانات من أهمها ما يلي:

- اشراف جهة محايدة على مراقبة كيفية تقييم الموظف من قبل رئيسه، وأن تخضع هذه المسألة أيضا لرقابة القاضي الإداري.

- تقرير نظام جديد لتقييم الموظف، و ضرورة وضع أساليب في يد الموظف تمكنه من الإطلاع وتبليغه بكل الأمور المرتبطة بمساره المهني.

- اعطاء دورا بارزا للجنة المتساوية الأعضاء⁽⁵²⁾، في الإشراف ومعارضة تقييم الإدارة خاصة إذا كان تعسفي.

- اعادة تنظيم مسألة التظلم بخصوص النقطة، و جعل التظلم إجراء جوهري بموجبه يؤثر على التقييم إذا كان تعسفي و ليس أن يكون مجرد إجراء شكلي.

- الزام الرئيس بضرورة تسبيب النقطة في تقرير خاص بها مبنيا على أسس وعناصر موضوعية للتقييم.

- الزام الإدارة بضرورة تنبيه الموظف عن ضعف مستواه، قبل أن تتأخذ أي اجراء يمس مساره الوظيفي.

(51) - من ذلك مشروع ميثاق أخلاقيات الجامعة الجزائرية لسنة 2009.

(52) - و هذا ما أوضح من خلال اصداره للقوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك و من ذلك نص المادة 18 من مرسوم تنفيذي رقم 10-28 مؤرخ في 13 يناير 2010 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمفتشية العامة للمالية،(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 05 مؤرخة في 20 يناير 2010 ص.14)، حيث أقرت انشاء على مستوى المفتشية العامة للمالية، لجنة استشارية لتقييم كفاءات الموظفين الذين يحكمهم هذا القانون.

و على ذلك يجب على المشرع الجزائري في اطار اصداره لمختلف القوانين الأساسية الخاصة بالموظفين ، تطبيقا للقانون الأساسي العام للوظيفة العامة لسنة 2006 أن يعالج نظام تقييم الموظف بأسس جديدة تتماشى مع ما أقره نظام الحداثة الوظيفية من مبادئ جوهرية أهمها تقرير مبدأ النجاعة الوظيفية. فضلا عن سن التشريعات المناسبة التي تضع النظام القانوني الكفيل بتحويل الإدارة التقليدية إلى إدارة إلكترونية، و بتحقيق هذه الأخيرة لأهدافها المرجوة بدءا من تقرير أسس تليق بالتقييم الحديث للموظف⁽⁵³⁾.

(53) - ماجد راغب الحلو، علم الإدارة العامة و مبادئ الشريعة الإسلامية الحكومية الإلكترونية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005، ص. 453.