



PRESIDENCY OF THE  
GOVERNMENT



CDL-UD(2017)003  
Or. ar.

**EUROPEAN COMMISSION FOR DEMOCRACY THROUGH LAW**  
**(VENICE COMMISSION)**

in co-operation with

**THE PRESIDENCY OF THE GOVERNMENT OF TUNISIA**

**Regional seminar for senior public officials**

**UniDem Med**

**“ PERFORMANCE, MERIT AND EQUALITY  
IN THE CIVIL SERVICE ”**

**Hotel Dar el Marsa  
La Marsa, Tunisia**

**27 - 30 March 2017**

**INTEGRATION OF A MERIT BASED SYSTEM IN THE CIVIL SERVICE:  
MISSION IMPOSSIBLE ?**

**NATIONAL EXPERIENCE - ALGERIA**

by

**Mr Reda RAMDANE and Mr Amar REZKI**

**(Directorate General of Civil Service and Administrative Reform, Algeria)**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري

تطبيقات مبدأ الاستحقاق

في الوظيفة العمومية

تونس - مارس 2017

الوظيفة العمومية الجزائرية هي 2 مليون موظف وعون عمومي في خدمة 40 مليون نسمة، وهي تمر بظروف متعددة ومتنوعة يميزها محيط داخلي وخارجي متغير وحركية مجتمعية جديدة ومتطلبة.

قصد الاستجابة لهذه الطلبات و التغييرات، تعمل الإدارة الجزائرية منذ سنة 2000 تطبيقا لتوصيات لجنة أصلاح هيكل الدولة على:

- عقلنة هيكلها ؛
  - تنمية قدراتها المؤسسية ؛
  - عصرنة أدوات تدخلها وتسييرها.
- في اطار عصرنة أدوات التسيير، نذكر ثلاث ورشات أساسية وهي:
- عصرنة أنظمة الميزانية ؛
  - عصرنة تسيير الموارد البشرية ؛
  - تطوير الإدارة الإلكترونية.

❖ لكي تتمكن الإدارة العمومية من الضمان الأمثل لدورها ومهامها، يجب أن تتوفر على شرطين أساسيين وهما :

- عنصر بشري ذو كفاء و مهنية،
- وظيفة تسيير الموارد البشرية، منظمة و مهنية.

وعليه فإن الغاية من تطبيق نظام الجدارة والاستحقاق في الوظيفة العمومية

هي الوصول إلى إدارة :

- موثوق في نظامها ؛
- ناجعة في نشاطها ؛
- اقتصادية في استهلاكها؛
- سريعة في تدخلاتها ؛
- راشدة في استعمال مواردها.

كل هذه الصفات مجتمعة، تشكل ضمانا لجودة الخدمة العمومية التي ينتظرها المرتفق الذي أصبح زبونا بعد أن كان مجرد (administré).

## توزيع تعدادات الوظيفة العمومية حسب الطبيعة القانونية لعلاقة العمل

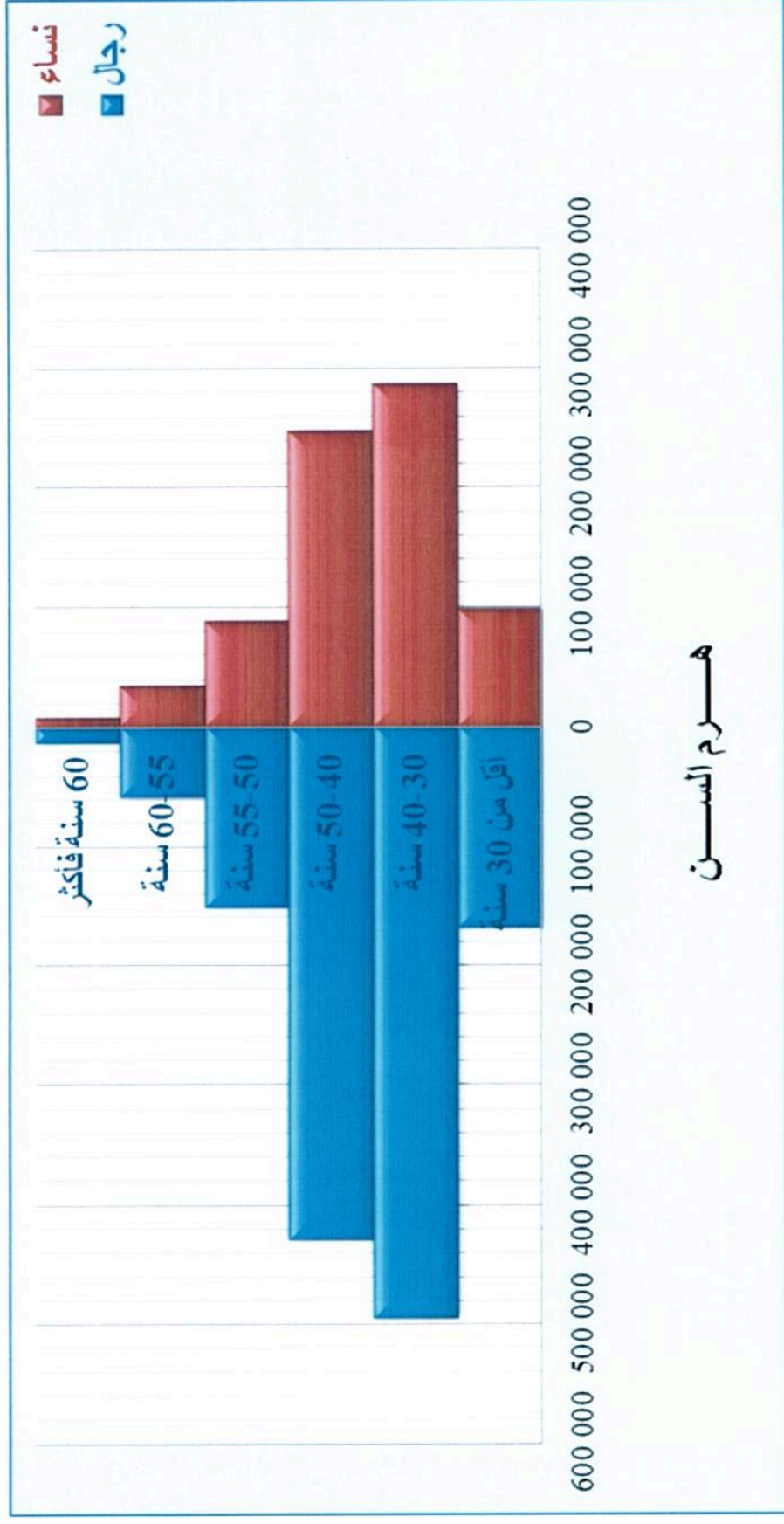
- الموظفون : 1,639,958 (79%)؛
- المتعاقدون : 436,616 (21%).

➤ تفسر هذه الوضعية، بتأسيس الوظيفة العمومية الجزائية على نموذج الوظيفة العمومية المبينة على المسار المهني.

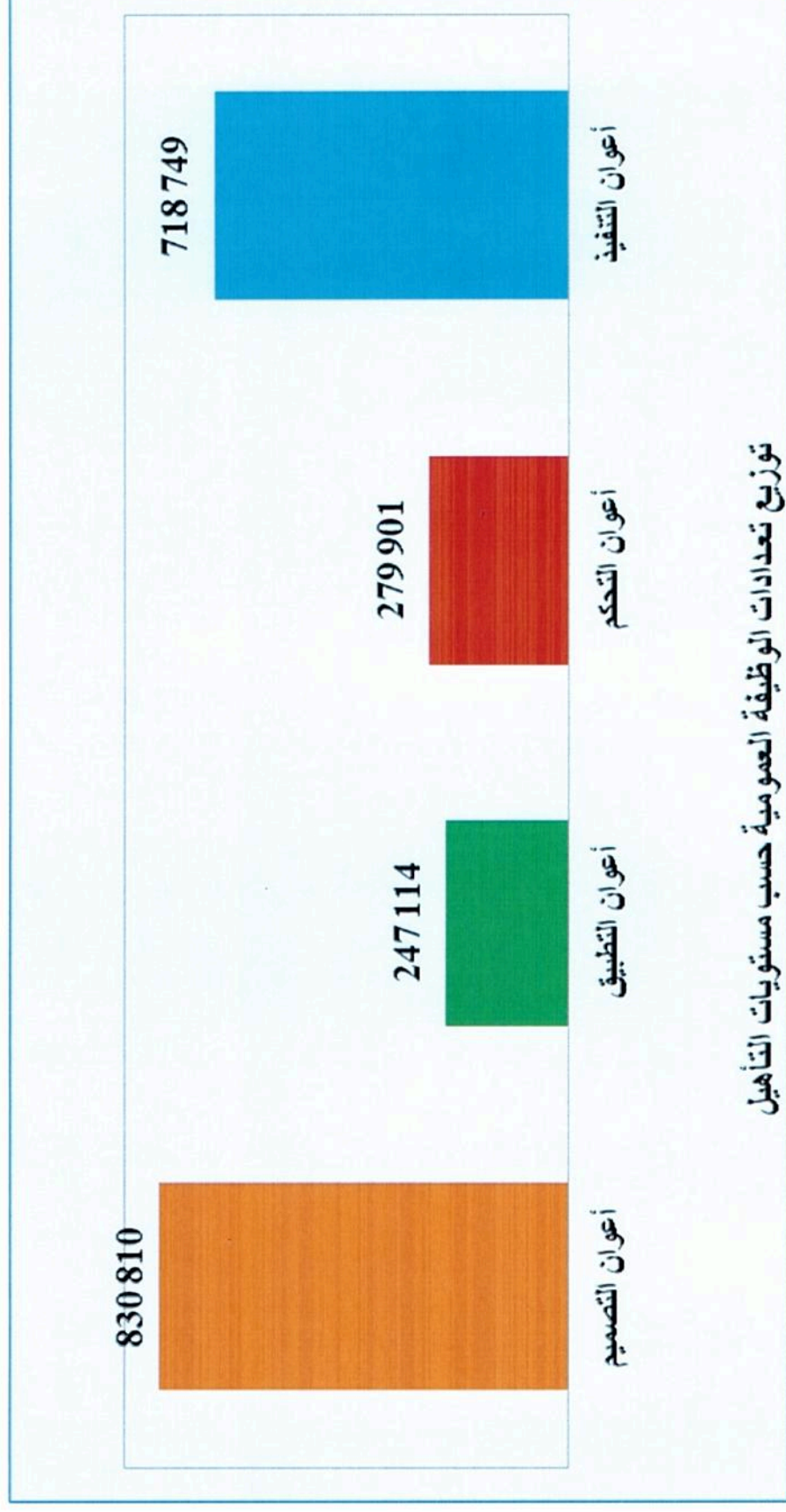
## توزيع التعدادات حسب السن 1/3

%	التعدادات	شرائح السن
12,85	266 789	أقل من 30
37,59	780 634	من 30 إلى غاية 40 سنة
32,58	676 579	من 40 إلى غاية 50 سنة
11,56	240 027	من 50 إلى غاية 55 سنة
4,41	91 565	من 55 إلى غاية 60 سنة
1,01	20 980	من 60 سنة فأكثر
100%	2 076 574	المجموع

## توزيع التعدادات حسب السن 2/3

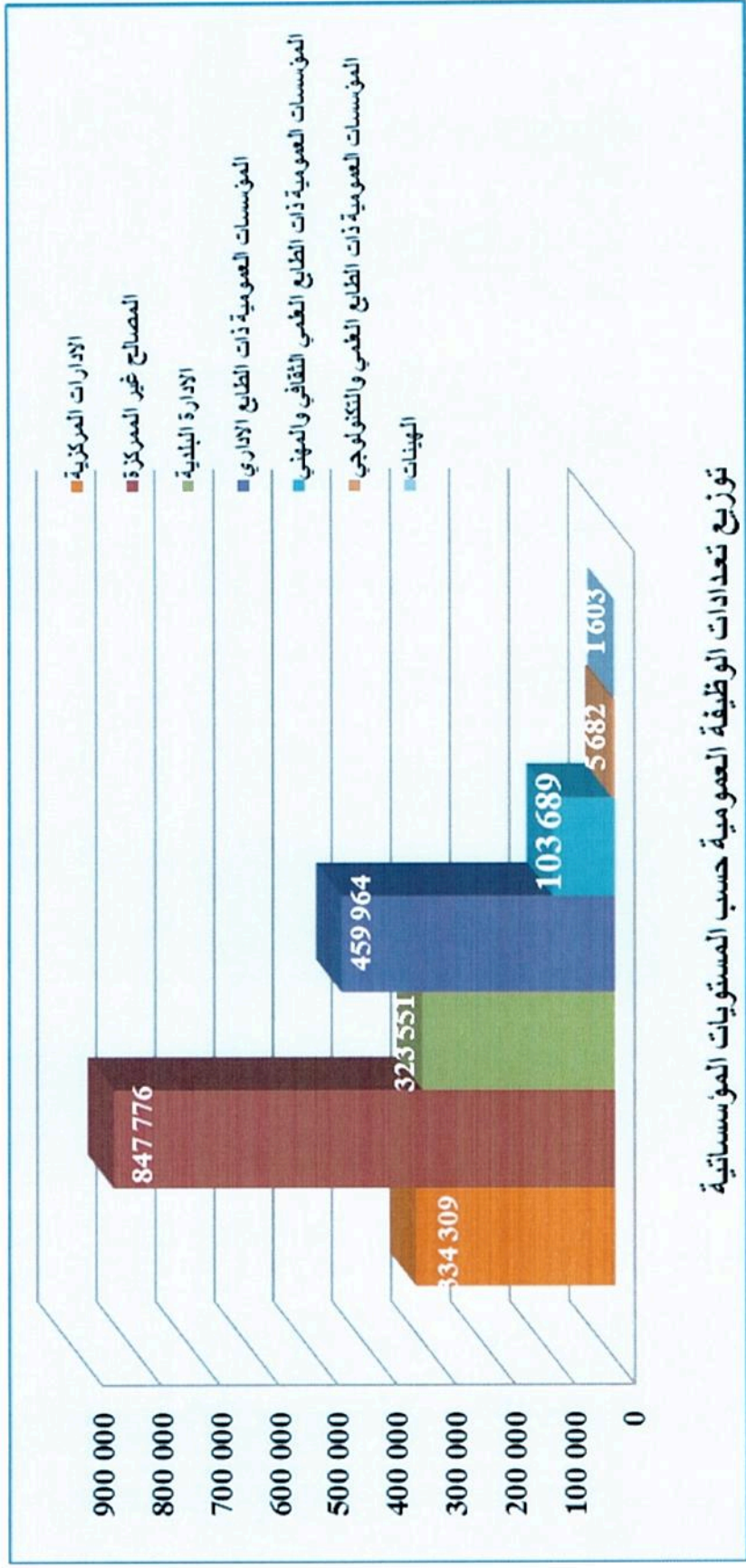


## توزيع التعدادات حسب مستويات التأهيل



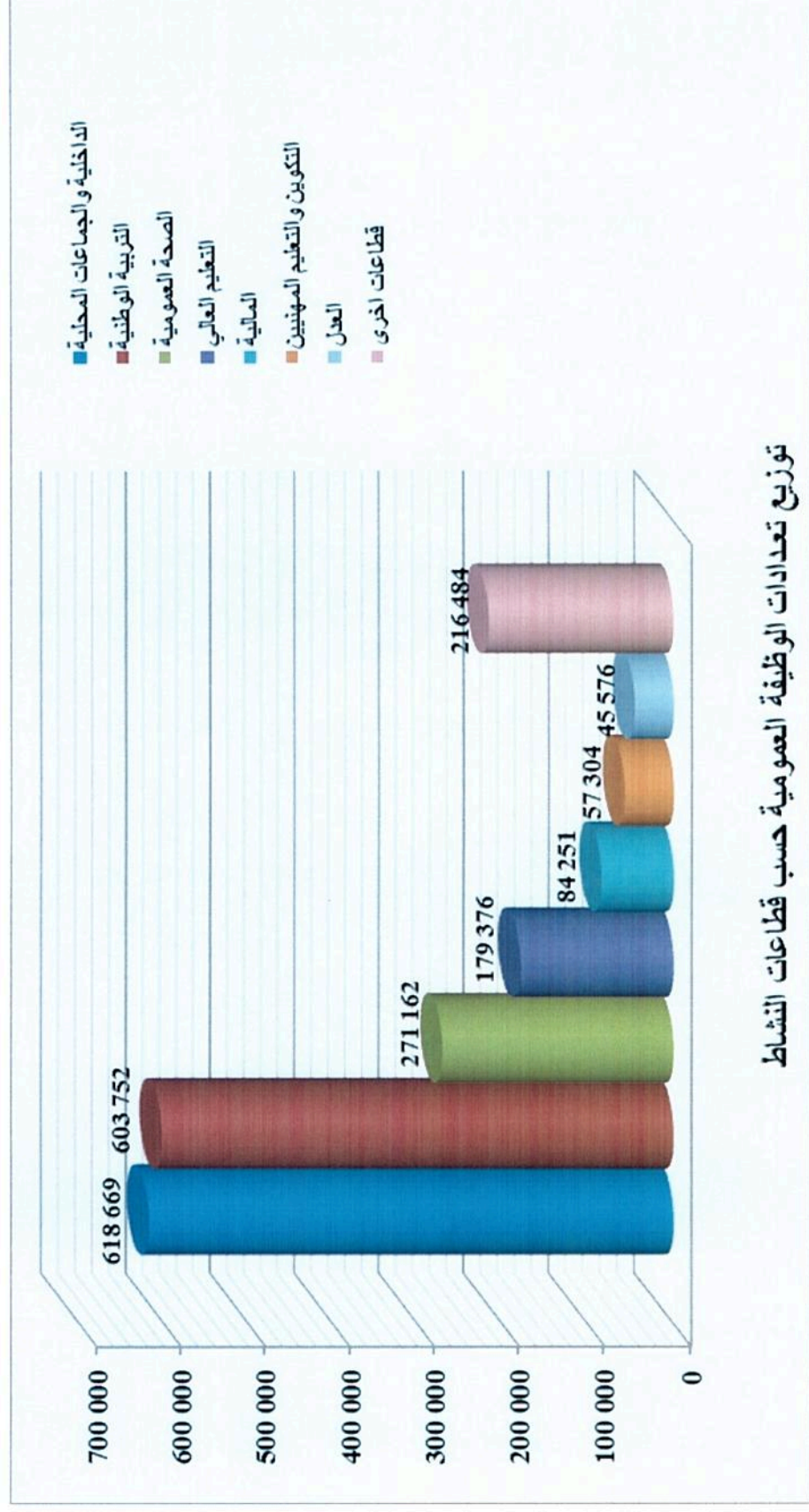


## توزيع التعدادات حسب الطبيعة القانونية للإدارة



توزيع تعدادات الوظيفة العمومية حسب المستويات المؤسسية

## توزيع التعدادات حسب قطاعات النشاط



توزيع تعدادات الوظيفة العمومية حسب قطاعات النشاط

## مبدأ الإستحقاق

- القانون الجزائي لم يحدد مفهوم مبدأ الإستحقاق و عليه فإن تفسيراته تعززت بمرور الوقت.
- **المفهوم:** يعني مفهوم الإستحقاق بصفة عامة، مطابقة كفاءات المترشح ومتطلبات المنصب المقترح للشغل، من حيث :
  - المعارف النظرية ؛
  - المعارف التطبيقية ؛
  - المعارف السلوكية.

- أداة للتعرف على أحسن الكفاءات والاعتراف بها ؛
- أداة لتحفيز الموظفين الأقل كفاءة ؛
- أداة لتشخيص احتياجات التكوين ؛
- أداة لجذب أحسن الكفاءات ؛
- وسيلة للاحتفاظ بأحسن الكفاءات ؛
- أداة لضمان العدالة وحسن السلوك ؛
- مبررا لطلب المزيد من المجهودات ؛
- أداة للتحفيز والاستجابة لاحتياجات الموظفين ؛
- وسيلة لتحسين المردودية الفردية والجماعية ؛
- وسيلة لارضاء احتياجات المرتفقين وتحقيق نجاعة وفعالية الخدمة العمومية.

### 1- في مجال التوظيف:

- أ- التوظيف في الرتبة:
  - التوظيف الخارجي:
  - ✓ المسابقة على أساس الاختبار أو الفحص المهني: برامج المسابقات، مراكز الامتحانات، الإشهار، سرية أوراق الامتحان.
  - ✓ المسابقات على أساس الشهادة: معايير الانتقاء حددت بموجب المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أفريل 2011 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية :
    - ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها؛
    - التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص ؛
    - الأشغال و الدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه؛
    - الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح ؛
    - معدل نقاط المسار الدراسي لنيل شهادة الترشح ؛
    - نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء.

2 التوظيف على أساس الشهادة : تعيين منتوج التكوين المتخصص، الذي يتم الالتحاق به وفقا لنفس الشكليات التي تخضع لها المسابقات على أساس الاختبارات.

### ضمانات مبدأ الاستحقاق :

- مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية ؛
- النجاح حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المفتوحة للمسابقة؛
- برامجها و مواد و معاملاتها و مراكز الامتحان محددة بقرارات وزارية مشتركة مع السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ؛
- نتائجها تخضع للرقابة البعدية لهذه الأخيرة لضمان احترام المقاييس وكل الشكليات المطلوبة.

## التوظيف الداخلي :

✓ **المسابقة على أساس الامتحان المهني :** يخضع لنفس القواعد المذكورة أعلاه السارية على التوظيف الخارجي باستثناء الإشهار في الصحافة والموقع الرسمي للمسابقات و الامتحانات، الذي يستبدل بالإشهار في أماكن العمل.

✓ **قائمة التأهيل (الترقية الإختيارية):** تخضع للقواعد الآتية :

- الإشهار في مواقع المؤسسة المستخدمة ؛
- الحق في الطعن والرد الإجباري للإدارة ؛
- الترتيب يتم حسب درجة الاستحقاق.

**معايير التقييط :** محددة بموجب المنشور رقم 86 الصادر بتاريخ 10 مارس 2001 عن المديرية العامة للوظيفة العمومية : الأقدمية في الرتبة، الأقدمية العامة، معدل نقاط الخمس سنوات الأخيرة، شغل منصب عال، متابعة دورات تكوين أو تحسين مستوى، الدراسات و أشغال البحث المنجزة، يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إضافة معايير أخرى.

## ✓ الترقية الاستثنائية :

➤ الحصول على شهادة عليا : ترقية مباشرة و في حدود المناصب المالية الشاغرة لكل موظف بذل مجهودا فرديا بالحصول على شهادة عليا في إحدى تخصصات الفرع المهني.

➤ الأعمال البطولية : بعض القوانين الأساسية، أقرت ترقية استثنائية للموظفين الذين صدرت عنهم مثل هذه الأعمال.

القانون الأساسي العام لسنة 2006 قيد الترقية الداخلية خدمة لمبدأ

الإستحقاق بطريقة غير مباشرة و هي :

➤ الترقية عن طريق قائمة التأهيل، تتم مرة واحدة خلال المسار المهني.

➤ الترقية إلى رتبة، مصنفة في فوج أعلى من فوج رتبة الانتماء، التعيين في الرتبة الجديدة مقترن بمتابعة دورة تكوين متخصص.



### 1- في مجال التعيين في المناصب و الوظائف العليا:

- في مجال المناصب العليا (الوظيفية و الهيكلية):
- سلطة التعيين: مركزية بالنسبة للمناصب الهيكلية و لامركزية للوظيفية منها ؛
- شرط المؤهل المطلوب،
- سلطة تقدير الكفاءات (المهنية و السلوكية)،
- إمكانية التوظيف من القطاع الاقتصادي في بعض المناصب.
- في مجال الوظائف العليا: يتم التعيين بمرسوم رئاسي بناء على اقتراح الوزير المعني و بعد الموافقة المبدئية للوزير الأول.
- يمكن تعيين غير الموظف في الوظيفة العليا ؛
- اقتراح ثلاثة إطارات للتعين في منصب أمين عام للوزارة.

## تطبيقات مبدأ الاستحقاق

- في مجال الترقية في الدرجات : الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة في سلم متكون من 12 درجة:
  - تتم الترقية في الدرجات حسب معدل نقاط التقييم المتحصل عليها خلال السنوات الثلاث الأخيرة و حسب المدد الثلاث الآتية :
    - ▶ المدة الدنيا : سنتان و 6 اشهر ( 30 سنة) ؛
    - ▶ المدة المتوسطة : 3 سنوات (36 سنة)؛
    - ▶ المدة القصوى : 3 سنوات و 6 أشهر ( 42 سنة).
- تتم الترقية في الدرجة حسب القاعدة 4/4/2 من مجموع 10 موظفين.

## تطبيقات مبدأ الاستحقاق

- في مجال الأجرة أو المرتب :
  - يتكون المرتب من العناصر الآتية :
    - الراتب الرئيسي: يدفع حسب الحضور وفقا لقاعدة الخدمة المؤداة.
    - النظام التعويضي : يتشكل من عنصرين.
  - التعويضات : تخصص لتعويض التبعيات الخاصة بممارسة بعض النشاطات.
  - المنح : تخصص للحث و التحفيز على المردودية و تحسين الأداء بناء على علامة تقييم الموظف و التي تتراوح ما بين 0 و 40 % من الراتب الرئيسي حسب طبيعة قطاعات النشاط.
  - بالإضافة إلى المنح ذات الطابع العائلي.

- **في مجال التكوين :**
- التكوين حق للموظف وواجب على الإدارة وعلى هذه الأخيرة أن تسجل 15 % من مستخدميها للتكوين وتحسين المستوى خلال السنة المالية.
- الغاية من التكوين أساسا هي تحسين الكفاءات و الترقية المهنية للموظفين وتحضيرهم لمهام جديدة .
- الالتحاق بالتكوين المتخصص وما قبل الترقية منظم بقرارات وزارية مشتركة والتعيين يتم بناء على درجة الاستحقاق في حدود المناصب المالية الشاغرة ؛
- الالتحاق بالتكوين التحضيري مخصص للمتربصين الذين تم توظيفهم بناء على المسابقات على أساس الاختبارات أو الشهادات.
- الالتحاق بدورات تحسين المستوى، حسب الاحتياجات المعبر عنها من طرف المصالح وفي حدود الاعتمادات المالية المخصصة لهذا الغرض.

## تطبيقات مبدأ الإستحقاق

- نظام جديد للتقييم تمت دراسته النهائية على مستوى الأمانة العامة للحكومة يؤسس لمقاربة جديدة تتمثل في إجراء حوار أو محادثة مهنية بين الموظف ومسؤوله المباشر والمسؤولين السلميين الآخرين، بهدف الوقوف على المؤهلات المهنية للموظف والنقائص المسجلة.
- تتوج المحادثة بنقطة رقمية حسب سلم تقييم خاص بكل فئة من الموظفين، تبلغ للموظف وله حق الطعن فيها أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وبهذا تصبح النقطة الممنوحة مرجعا لاستفادة الموظف من:
  - الترقيّة في الدرجة ؛
  - الترقيّة إلى رتبة أعلى ؛
  - منح المزايا تتعلق بأداء ومردودية الموظف؛
  - منح الأوسمة الشرفية والمكافآت ؛
  - الإستفادة من عمليات التكوين وتحسين المستوى.



# شكرا على حسن الإلتباه

البريد الإلكتروني

[arezki@dgif.gov.dz](mailto:arezki@dgif.gov.dz)

[rramdane@dgif.gov.dz](mailto:rramdane@dgif.gov.dz)