

المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ، أهدافه وأفاق إصلاحه
"دراسة تأصيلية وتحليلية مقارنة"*The supreme council of public function*
« An Analytical and Comparative study »طالب دكتوراه بودريالة أحمد¹

مخبر القانون والعقار، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة البلديّة (2)

bou.mhd.1974@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/05 /30

تاريخ القبول: 2019/08/08

تاريخ الإرسال: 2019/07/24

ملخص:

يرتكز هذا المقال على إبراز تشكيلة وصلاحيات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الجزائر ومحاولة مقارنته بما هو موجود في فرنسا والمغرب.

إن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هو هيئة عليا ذات طبيعة تشاورية، استحدث أول مرة في الجزائر علم 1966 بأمر 66-133 ثم تمّ احيائه عام 2006 بأمر 06-03 من أجل تشجيع المزيد من الحوار المنتظم ودعم الأنشطة الرامية إلى تعزيز سيادة القانون مع اشراك كل الجهان الرئيسة الفاعلة في كل القطاعات وعلى جميع المستويات ذات الصلة بغية النهوض بهذا الجهاز الهام، علاوة على ذلك، من الضروري مراجعة تركيبة المجلس الأعلى وامكانية توسيعه.

كلمات مفتاحية: المجلس الأعلى، الوظيفة العمومية، هيئة استشارية، الجماعات المحلية، النقابات الأكثر تمثيلا، أخلاقيات المهنة.

Abstract:

This article is based to highlight composition and powers of the supreme Council of the public function from Algeria, French and

morocco, The supreme Council of the public function is the highest administrative consultative body, it was introduced in 1966, re-established pursuant to order 06-03(2006) ,in order to encourage regular dialogue and supporting to promote the rule of the law , with the involvement of all those concerned(government bodies and trade unions), furthermore, the question of the composition of the supreme council and its possible enlargement must be seen in the context of the world's evolution and ever –changing challenges.

Keywords: *The supreme Council, public function, advisory body, local communities, most representative trade unions, employee, professional ethics*

1- المؤلف المرسل: بودريالة أحمد، الإيميل: bou.mhd.1974@gmail.com

مقدمة :

يعد مبدأ المشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظفين من مقتضيات الحكم الراشد في التسيير الإداري، وعامل ثقة بين الشركاء (رئيس-مرؤوس) تقتضيه المصلحة المتبادلة واستمرارية المرافق العمومية، ومن ثم فهو ضمانة دستورية نصت عليه معظم الدساتير العالمية، ونظرا لذلك قد أولت الجزائر كغيرها من الدول عناية بالغة لهذا المبدأ، حيث تضمنت ديباجة دستور 1996 المعدل عام 2016 حق كل مواطن المشاركة في تسيير الشؤون العمومية.

إن المشاركة في الأجهزة الاستشارية المتخصصة ومنها المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هدفه هو السهر على احترام الضمانات الأساسية للموظفين المكفولة دستوريا، وتطوير وتحديث الوظيفة العمومية، وتحسين ظروف العمل لممارسيها.

وتكمن أهمية هذا الموضوع في تبيان تركيبة وصلاحيات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وإبراز أهم العيوب التي لحقت له لذا نقول هل وفق القانون الجزائري في منح هذا الجهاز التركيبية والصلاحيات اللازمين لأداء مهامه في تحسين الخدمة العمومية وظروف العمل؟

يهدف الاجابة على هذا التساؤل فإننا نتبع المنهجين الوصفي والتحليلي المقارن وذلك بعرض النصوص القانونية الجزائرية، والفرنسية، والمغربية، التي تعرضت لتبيان تشكيلة المجلس وتنظيمه وسيره واختصاصاته والتصدي لها بالشرح والتحليل مستعينين بالأراء الفقهية بهذا الخصوص.

نحن في هذا المقال سنتناول تركيبة هذا المجلس واختصاصاته في القانونين الجزائري والمقارن(فرنسا والمغرب) وعليه فإن هذا البحث يركز على خمسة نقاط أساسية هي:

- ماهية المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.
- تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
- تنظيم وتسيير المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
- مدة عضوية أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
- انتهاء عضوية أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

1. ماهية المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

1.1. تعريف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة إدارة استشارة عليا، وآلية تشاورية هامة لتقوية وتطوير الإدارة العمومية وتحديثها، يترأسه الوزير الأول أو ممثله(في الجزائر) أو رئيس الحكومة أو السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية(في المغرب)، ومن ثم فهو مؤسسة اصلاحية تشاركية غايته النهوض بالوظيفة العمومية إلى مستوى مستقبلي أفضل.

2.1. اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

نتناول في هذه الجزئية اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في كل من الجزائر وفرنسا والمغرب.

1.2.1. في الجزائر

إذا تصفحنا المذكرة الايضاحية "بيان الأسباب" والمادتين 12 و13 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية باعتباره أول قانون يعنى بالوظيفة العمومية في الجزائر المستقلة نجد بأن الغرض من إنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هو مضاعفة مراكز الإعلام وتنوير سياسة الحكومة المنتهجة في مجال الوظيفة العمومية¹، ثم جاء مرسوم رقم 66-142 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية الذي حدد مهمة المجلس الأعلى في دراسة المسائل ذات الطابع العام المتعلقة بالموظفين العموميين التي تحال إليه من قبل الوزير المكلف بالوظيفة العمومية أو أحد اعضائه.

وقد تم الاعتراف لهذا المجلس بثلاثة أنواع من الاختصاصات الاستشارية وهي:

- يمكن أن ترفع إليه كل مسألة ذات طابع عام تهم الموظفين،
- يستشار في بعض الحالات، لوزما، في مخالفة القوانين الأساسية الخاصة لأحكام القانون الأساسي العام.

- يمكن له أن يبدي توصيات في كل مسألة تهم الوظيفة العمومية.

أما في القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 فقد أهمل التنصيص نهائيا على المجلس الأعلى للوظيفة العمومية كأعلى هيئة استشارية تعمل على تحقيق التوازن بين مقتضيات الإدارة والمصالح الفردية للموظفين².

أما في الوقت الراهن فتتص المادة 59 من أمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: يكلف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بما يأتي:

- ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية،
- تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم،
- دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي،
- السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية،
- اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام.
- يستشار، زيادة على ذلك، في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية

من خلال هذه النصوص القانونية نقول بأن اختصاصات المجلس الأعلى في ظل أمر 133-66 هي ذات طبيعة استشارية باستثناء مخالفة القوانين الأساسية الخاصة لبعض الأسلاك لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهذا ما جاء في عرض بيان الأسباب ونص المادة 4 من هذا الأمر، أما في ظل أمر 06-03 فنجد اختصاصاته كلها ذات طابع استشاري وهذا في حد ذاته عطب مس هذا الجهاز منذ نشأته، لذا يقول البعض إن الطابع الاختياري للاستشارة قد تكون من أهم العوامل التي بررت شل نشاط هذا المجلس³.

مما سبق ذكره نقول أنه بات من الضروري إصلاح هذا الجهاز من خلال إعادة النظر في اختصاصاته التي تتسم بالعمومية وعدم التدقيق لاسيما أنه يبدي آراء وتوصيات غير ملزمة، بأن نجعل منه سلطة حقيقية له اختصاصات استشارية في دراسة كل مسألة ذات الطابع العام المتعلقة بالموظفين،

واختصاصات ملزمة إذا ما تعلق بمخالفة أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما يجب التنصيص على اعتباره جهة طعن عليا بالنسبة لأعمال اللجان المتساوية الأعضاء.

2.2.1. في المغرب

يكلف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في المغرب وفقا للفصل العاشر من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لعام 1958 المغير والمتمم بالقانون رقم 75-99 الصادر الأمر بتنفيذه بموجب الظهير الشريف رقم 1-00-341 المؤرخ في 26 ديسمبر 2000 بالاختصاصات التالية:

- النظر في جميع مشاريع القوانين الرامية إلى تغيير أو تتميم النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
- النظر في جميع القضايا ذات الطابع العام المتعلقة بالوظيفة العمومية المعروضة عليه من طرف الحكومة.
- ويكلف المجلس في هذا الإطار بـ:
- * الإدلاء برأيه في مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالموظفين الخاضعين للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- * إبداء رأيه حول توجهات السياسة الحكومية في مجال التكوين المستمر لموظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية،
- * اقتراح جميع التدابير التي من شأنها تطوير منظومة الموارد البشرية.
- السهر، في إطار المهام الموكلة إليه، على احترام الضمانات الأساسية المخولة للموظفين.

الملاحظ هنا هو أن المجلس المذكور لا يصدر قرارات وإنما توصيات غير ملزمة للحكومة أي آراء وتوصيات استشارية لا غير، ولا يوجد نص قانوني يلزم السلطة الحكومية بأن تأخذ بها إلا إذا واكبها عمل نقابي رضين⁴

بدليل أن الفصل 11 من الظهير الشريف المشار إليه أعلاه ينص على أنه: "يعرض المجلس الأعلى نتيجة أعماله ويقدم اقتراحاته إلى السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية التي ترفع ذلك إلى الحكومة".

3.2.1. في فرنسا

بيدي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية للدولة رأيه في⁵:

- مشاريع القوانين الرامية إلى تعديل القانون رقم 84-16 المؤرخ في 1984/01/11.

- مشاريع القوانين المتعلقة بوضعيات الموظفين المدنيين في الدولة.

- مشاريع القوانين المتعلقة بسلك واحد أو أكثر التي قد تتعارض مع القانون رقم 84-16 المذكور أعلاه.

- مشاريع المراسيم المتعلقة بوضعيات جميع الموظفين العموميين في الدولة.

- مشاريع المراسيم التي تشتمل على الأحكام القانونية المشتركة.

- مشاريع المراسيم التي تعدل أو تلغي بطريقة منسقة وضعيات لها نفس الموضوع.

- مشاريع المراسيم بشأن أسلاك مشتركة بين عدة وزارات، أو ذات طابع مشترك بينها أو تنظم وظائف مشتركة إدارية عامة عندما تكون هذه المواضيع تتعلق باختصاص أكثر من لجنة تقنية.

- مشاريع المراسيم المنصوص عليها في المادة 10 من القانون 84-16.

كما يمكن للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية للدولة أن يبدي رأيه في المسائل المتعلقة⁶:

أ- توجيه سياسة التكوين المهني للموظفين،

ب- في مجال النظافة العامة الصحية، الأمن، وشروط طب العمل والوقاية.

ج- في صياغة تنفيذ إجراءات موازنة لها علاقة بعصرنة المرافق العمومية، وإعادة الهيكلة الإدارية، واللامركزية ودعم الإدارات العمومية في الأقاليم.

تخلص إلى القول أن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية يختص بالآتي:

- يستشار في مشاريع القوانين المعدلة للوضعيات العامة للنظام الأساسي للوظيفة العمومية، أو تلك التي تمس الأنظمة القانونية الخاصة، كما يبدي المجلس الأعلى المشترك رأيه في مشاريع القوانين التي تمس أكثر من وظيفتين عموميتين.
- يبدي رأيه في كل القضايا العامة المتعلقة بالوظيفة العمومية، ومنها التكوين المتخصص،
- يبدي رأيه في القضايا الفردية التي تخص الموظفين لاسيما تلك الطعون والتظلمات المرفوعة إليه باعتباره جهة طعن عليا.

2. تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

نتناول في هذه الجزئية تركيبة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في كل من الجزائر، وفرنسا، والمغرب، بما تقضي به النصوص التشريعية والتنظيمية في هذه الدول.

1.2. في الجزائر

يتشكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من ممثلين عن الإدارات العمومية في الدولة، والمؤسسات العمومية، والجماعات الإقليمية، والمنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، وشخصيات وطنية ذات كفاءة في ميدان الوظيفة العمومية، وهذا ما نصت عليه المادة 1/60 من أمر 03-06، وعملا بنص الفقرة الثانية من نفس هذه المادة التي أحالت تركيبته المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره إلى تنظيم وبعد أكثر من عشرة سنوات صدر هذا التنظيم في شكل مرسوم تنفيذي رقم 17-319 المشار إليه سابقا يحد تشكيلة المجلس الأعلى وتنظيمه وسيره، بحيث حدد تشكيلته من ستة وعشرون (26) عضوا بما فيهم الرئيس وهذا على النحو التالي:

أ- الرئيس (ما نسبته 3.85%)

رئيس المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الجزائر هو الوزير الأول أو ممثل عنه بناء على تفويض وهذا ما نصت عليه المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 17-319 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017 الذي يحدد تشكيلة المجلس وتنظيمه وسيره.

ب- الإدارات المركزية للدولة (12 عضوا ما نسبته 46.15%)

تكون الإدارة المركزية للدولة ممثلة في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية باثني عشرة (12) شخصية، حيث نجد عشرة (10) وزراء واثنان (02) برتبة مدير عام وهذا على النحو التالي:

الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية/ الوزير المكلف بالعدل/ الوزير المكلف بالمالية/ الوزير المكلف بالتربية الوطنية/ الوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي/ الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين/ الوزير المكلف بتكنولوجيا الاعلام والاتصال/ الوزير المكلف بالتضامن الوطني/ الوزير المكلف بالصحة وإصلاح المستشفيات/ الوزير المكلف بالعمل/ المدير العام للوظيفة العمومية/ المدير العام للميزانية بوزارة المالية.

ما يلاحظ على هذا النص هو أن وزارة المالية ممثلة بشخصيتين هما الوزير والمدير العام للميزانية، لذا ينبغي تعويض وزير المالية بالمدير العام للمالية والإبقاء على المدير العام للميزانية بذات الوزارة، أما باقي الوزراء المذكورين أعلاه فيجب تعويضهم بأعضاء آخرين مثل المفتش العام بالوزارة أو مدير عام للموارد البشرية بالوزارة، وهذا من أجل إعطاء أولوية الإداري عن السياسي من جهة، وجعل الخبرة الميدانية هي المهيمنة في تشكيلة المجلس من جهة أخرى.

ج- المؤسسات العمومية (3 أعضاء ما نسبته 11.54%)

تمثل المؤسسات العمومية لدى المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بثلاثة (03) شخصيات هي: مدير جامعة بناء على اقتراح من الوزير المكلف

بالتعليم العالي/ مدير مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وتكنولوجي بناء على اقتراح الوزير المكلف بالبحث العلمي/ المدير العام للمدرسة الوطنية للإدارة. ما يلاحظ على هذه الفقرة ما يلي:

- الجامعة باعتبارها مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي وفني تابعة لوصاية وزير التعليم العالي والبحث العلمي، وعددها في الجزائر أكثر من عدد ولاياتها (49 جامعة + 13 مركز جامعي + 42 مدرسة وطنية عليا + 2 ملحقات) فتمثيلها في هذا المجلس بمدير واحد محبذ لما تلعبه من دور ريادي في المجتمع، غير أن اقتراح هذا العضو من وزير التعليم العالي والبحث العلمي ليس في محله لذا نأمل أن يختار عن طريق الانتخاب من بين جميع مديري الجامعات والمراكز الجامعية على أن تجرى الانتخابات وكيفية الترشيح لعضوية هذا المجلس عن طريقة اعتماد أرضية رقمية تعدها الوزارة الأولى في شكل مرسوم تنفيذي.

- المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي كما ورد في نص المادة 6 من القانون رقم 15-21 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 المتضمن القانون التوجيهي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي هي النمط القانوني للمؤسسات العمومية المطبق على مؤسسات البحث العلمي التي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية بما يتوافق مع خصوصية مهامها⁷، وتعيين ممثل واحد عنها باقتراح من وزير التعليم العالي والبحث العلمي وليس بناء على اقتراح وزير البحث العلمي كما جاء في النص لأن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لها وزير واحد وليس اثنان.

- حرفية النص تقتضي تعيين رئيس جامعة وليس مدير مدرسة عليا أو مدير مركز جامعي أو مدير معهد وطني، لأن المشروع لو أورد ذلك لنص على تعيين مدير مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني.

- ينبغي إضافة عضوان جديان يتم تعيين الأول من المدارس الوطنية العليا يختار بالانتخاب الرقمي، وبنفس الكيفية التي يتم بها اختيار مدير الجامعة لعضوية هذا المجلس، أما الثاني فهو المدير العام للصحة العمومية الجوارية.

د- الجماعات الإقليمية (4 أعضاء ما نسبته 15.38%)

ينحصر عدد الأعضاء الذين يمثلون الجماعات الإقليمية لدى المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في أربعة (04) شخصيات يقترحهم وزير الداخلية والجماعات المحلية وهم: وال(1) / رئيس مجلس شعبي ولائي(1) / رئيسا مجلسين شعبيين بلديين(2).

إن تعيين هؤلاء الأعضاء بناء على اقتراح من وزير الداخلية فيه نوع من المبالاة والمحابة، لذا نحبذ أن يتم اختيارهم عن طريق الانتخاب الرقمي من بين ولاه الجمهورية أو رؤساء المجالس الشعبية الولائية أو رؤساء المجالس الشعبية البلدية التي يزيد عدد سكانها عن مائة ألف نسمة (المعينون بمرسوم رئاسي)، مع رفع عدد الأعضاء إلى خمسة(5) أعضاء وهذا بعد إضافة عضو بعنوان رؤساء المجالس الشعبية البلدية ليصبح عددهم (03) لأن 1541 بلدية تمثل بشخصيتين قليل جدا.

هـ- المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في المؤسسات والإدارات العمومية(4 أعضاء ما نسبته 15.38%)

تكون المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في المؤسسات والإدارات العمومية ممثلة بأربعة(4) أعضاء يقترحهم الوزير المكلف بالعمل، وي طرح هنا إشكال حول طريقة تعيينهم التي تكون من قبل وزير العمل الذي هو بدوره عضو في هذا المجلس وهذا في نظرنا غير لائق، فكيف يقترح من هو عضو في تركيبة المجلس، نهيك على أنه قد يعرف لولوج بعض التنظيمات إلى هذا المجلس لاسيما تلك التي تعارض الحكومة أو

سياسة وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لذا من المستحسن وضع آليات أخرى لتعيينهم ومن ذلك اللجوء إلى طريقة الانتخاب، فكل نقابة التي لها تمثيل واسع في المؤسسات والإدارات العمومية لها الحق في أن تنتخب عضو من أعضائها الوطنيين وترسل نتائج الاقتراح إلى أمانة الوزارة الأولى مباشرة ليتم تعيينهم لاحقاً⁸.

إن تمثيل المنظمات النقابية- بحسب وجهة نظرنا- بستة (6) أعضاء ينتمون إلى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني⁹، يضاف إليهم أربعة (4) أعضاء ينتمون إلى الهيئة الناخبة المتألّفة من جميع مستخدمي الموظفين الرسميين باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية، وأربعة (4) أعضاء ينتمون إلى الهيئة الناخبة المتألّفة من جميع مستخدمي الموظفين الرسميين باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية، وعضوان (2) ينتميان إلى اللجان الطعون الوطنية، وعضوان (2) ينتميان إلى اللجان التقنية الوطنية للوزارات المذكورة أعلاه، مع تعيين عدد مضاعف من الأعضاء النواب. يتم تعيين ممثلو المنظمات النقابية وممثلو اللجان المتساوية الاعضاء المركزية والمحلية وأعضاء اللجان التقنية ولجان الطعون بعد انتخابهم بقرار يصدره الوزير الأول لمدة تطابق مدة انتدابهم في هذه اللجان.

هـ- شخصيات وطنية (عضوان ما نسبته 7.70 %)

يضم المجلس الأعلى للوظيفة العمومية شخصيتين اثنتين (2) تختاران لكفاءتهما في ميدان الوظيفة العمومية يعينهما الوزير الأول، وهذا ما تضمنته الفقرة الأخيرة من المادة الثالثة من نفس المرسوم التنفيذي أعلاه رقم 17-319.

ما يلاحظ على هذا النص أنه جاء عاماً يشترط فقط الكفاءة في التخصص كما أنه لم يبين الجهة التي تقترح هاتين الشخصيتين على الوزير الأول، هل

يختارون من دكاترة الجامعة ذوي الاختصاص، أو من موظفي الإدارة المركزية، أو من موظفي المدرسة الوطنية للإدارة، أو من موظفي المديرية العامة للوظيفة العمومية، أو من جهات أخرى، وعليه فهذه الفقرة تحتاج إلى توضيح لذا نقترح أن يتم اختيارهما من أساتذة المدرسة العليا للإدارة أو من أساتذة الجامعة أصحاب التخصص، أو من الخبراء المتخصصين في تسيير الموارد البشرية، كما أن اختيار شخصيتين وطنيتين فقط أمر قرار غير صائب لذا نحبذ أن يرتفع العدد إلى أربعة أشخاص أسوة بأعضاء المؤسسات العمومية والجماعات المحلية، والمنظمات النقابية.

استنادا على ما ذكر سابقا، نحبذ أن تكون تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الجزائر كالاتي:

عدد الأعضاء المقترحين	عدد الأعضاء الحاليين	
12 (10 مفتش عام للوزارة + 2 مدير عام)	12 (10 وزراء + 2 مدير عام)	الإدارة المركزية
05	03	المؤسسات العمومية
05	04	الجماعات الإقليمية
06	04	ممثلي الموظفين (المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا).
04		اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية
04		اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المحلية

02	لجان الطعن الوطنية		
02	اللجان التقنية الوطنية		
04		02	الشخصيات الوطنية
44	عضو+ الرئيس	25	المجموع
		الرئيس	

بهذا التعداد نضمن التساوي بين ممثلي الإدارة المركزية والمحلية(22) عضو وبين ممثلي الموظفين والشخصيات الوطنية عشرون(22) عضو لكل فئة، يضاف لهم رئيس المجلس الذي يجب أن يحوز على صوت مرجع في حالة تساوي الأصوات.

2.2. في المغرب

يتكون المجلس الاعلى للوظيفة العمومية في المغرب من رئيس وعضوية ثمانية وأربعين(48) عضوا رسميا، أي أربعة وعشرين(24) عضوا يمثلون الإدارة العمومية والجماعات المحلية يقابلهم عدد مماثل من الأعضاء النواب، وأربعة وعشرين(24) عضوا يمثلون الموظفين يقابلهم عدد مماثل من الأعضاء النواب، وهذا ما نصت عليه المادة الثانية من المرسوم رقم 2-01-3059 المؤرخ في 25 مارس 2002 المحدد لكيفية تطبيق مقتضيات الفصل العاشر من الظهير الشريف بمثابة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لعام 1958 المعدل والمتمم¹⁰ وهذا كالاتي:

أ- ممثلو الإدارة والجماعات المحلية الرسميون والنواب

يتحدد ممثلو الإدارى والجماعات المحلية كالاتي: رئيس الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى/ قاضي من الدرجة الاستثنائية بالمجلس الأعلى للحسابات/ ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بشؤون المرأة/ مدير الوظيفة العمومية/ مدير

الميزانية بالوزارة المكلفة بالمالية/ مدير الجماعات المحلية بوزارة الداخلية/ المراقب العام للالتزام بالنفقات/ المفتش العام للمالية/ المفتش العام للإدارة التربوية/ خمسة(5) رؤساء للجماعات المحلية يقترحون من طرف وزير الداخلية/ عشرة(10) مديرين للإدارات المركزية مكلفون بتدبير الموارد البشرية يختارون بالتناوب باللجان المعنية.

ما يلاحظ على هذا التعداد هو خلوه من أسماء الوزراء باستثناء الرئيس الذي هو الوزير الأول في حالة ترأسه للمجلس الأعلى، ويعين ممثلو الإدارة والجماعات المحلية الرسميون والنواب بقرار من الوزير الأول باقتراح من السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية وبعد استشارة الوزراء المعنيين.

ب. ممثلو الموظفين الرسميون والنواب

ينتخب ممثلو الموظفين الرسميون والنواب استنادا لنص المادة الرابعة من المرسوم رقم 2-01-3059 السابق ذكره بشروط يحددها القرار الصادر عن الوزير الأول¹¹ وفق التركيبة التالية:

- ستة عشر(16) ممثلا رسميا وستة عشر(16) ممثلا نائبا ينتمون إلى الهيئة الناخبة المتألفة من جميع ممثلي الموظفين الرسميين باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المركزية المنصوص عليها في الفصل 32 المكرر من المرسوم رقم 2.59.0200 بتاريخ 5 مايو 1959 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

- ثمانية(8) ممثلين رسميين وثمانية(8) ممثلين نواب عن موظفي الجماعات المحلية ينتمون إلى الهيئة الناخبة المتألفة من جميع الممثلين الرسميين لموظفي الجماعات المحلية باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

يتم تعيين ممثلو الموظفين الرسميين والنواب بالمجلس، بعد انتخابهم، بقرار يصدره الوزير الأول لمدة تطابق مدة انتدابهم باللجان الإدارية المتساوية

الأعضاء التي ينبثقون عنها، وهذا ما تضمنته المادة الخامسة من نفس المرسوم المذكور أعلاه.

ب.1. نمط الاقتراع

تجرى انتخاب ممثلي الموظفين الرسميين والنواب عن طريق الاقتراع باللائحة وبالتمثيل النسبي حسب قاعدة المعدل الأقوى ودون استعمال طريقة مزج الأصوات والتصويت التفاضلي، بمعنى التصويت يكون على اللائحة بكاملها دون تشطيب على أي مترشح أو مترشحة أو إعادة ترتيب المترشحين، ويتم توزيع مقاعد الموظفين الرسميين والنواب على اللوائح حسب الترتيب التسلسلي للمترشحين¹².

ب.2. كيفية التصويت

يباشر التصويت حصرا عن طريق المراسلة بالبريد، بحيث تقوم وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في أجل خمسة وعشرون (25) يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد للانتخاب بإرسال بطاقات التصويت التي تتضمن لوائح المترشحين وأظرف خاصة بالتصويت إلى الناخبين، وهذا عن طريق الإدارة التي ينتمون إليها إذا تعلق الأمر بانتخاب ممثلي موظفي الإدارات العمومية، وإذا تعلق الأمر بانتخاب ممثلي موظفي الجماعات الترابية فيكون عن طريق وزارة الداخلية.

يقوم المصوت بوضع لائحة أو قائمة المترشحين التي اختارها دون تشطيب في الظرف الصغير المخصص لهذا الغرض ثم يغلقه مع الحرص على عدم وضع أي اشاره عليه وإلاّ عدّ ظرفا ملغى، بعد ذلك يضع هذا الظرف الصغير في الظرف الكبير ثم يغلقه بإحكام، هذا الظرف الكبير يحمل في ظهره طابعا بريديا وبيانات ينبغي على المصوت كتابتها بدقة تتمثل في كتابة اسمه ولقبه ورقم بطاقة التعريف الوطنية، وذكر الفئة التي ينتمي إليها، ثم يوقع عليه

في المكان المخصص لذلك، ثم يرسله بالبريد فقط إلى وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة في اليوم المحدد لإجراء الانتخاب على أبعد تقدير¹³.
لقد صدر في هذا البلد تقرير عن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بتاريخ 16 يناير 2019 يقضي بضرورة إصلاح هذا الجهاز وذلك من خلال إعادة النظر في وضعه المؤسساتي وتركيبته الحالية، والتدقيق في مهامه وصلحياته، واحدا هيئة تمثيلية وإدارية ثابتة، والعمل على جعل اجتماعاته دورية، وضرورة تزويده الوسائل المادية والبشرية...¹⁴.

3.2. في فرنسا

أنشأ المجلس الأعلى للوظيفة العمومية لأول مرة بعد قيام الجمهورية الرابعة وكان ذلك بالأمر المؤرخ في 19 أكتوبر 1946 المنظم للوظيفة العمومية، ولم يكن يتشكل إلا من مجلس واحد مؤهل، مع وجود بعض الهيئات الاستشارية لموظفي الجماعات المحلية والمؤسسات الاستشفائية التي تعد من فروع المجلس الوطني للخدمات العمومية للأقاليم والبلديات الذي يعود تأسيسه إلى سنة 1945.

لقد ألغي الأمر السابق بمرسوم جديد رقم 59-244 المؤرخ في 4 فيفري 1959 الذي نص في المادة 15 على إنشاء مجلس أعلى للوظيفة العمومية يتكون من 28 عضو يضاف إليهم رئيس الحكومة أو من ينوب عنه، بحيث نجد 14 عضو تختارهم الإدارة والنصف الآخر (14 عضو مماثل) يختارون من أعضاء المنظمات الأكثر تمثيلا، يعين الجميع بمرسوم بعد موافقة مجلس الوزراء لمدة ثلاثة (3) سنوات¹⁵.

المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة تأديبية عليا¹⁶ يرجع لها الموظف الذي عوقب بإحدى العقوبات الدرجة الثانية ويقدم تظلمه، حيث يتولى المجلس النظر فيه ويصدر رأيا استشاريا بشأنه.

إن عملية إصلاح منظومة الوظيفة العمومية بدأت عام 1983 وذلك بعد استحداث ثلاثة وظائف عمومية لكل وظيفة مجلس أعلى خاص تزامنا مع إصدار ثلاثة قوانين الأول يعنى بالوظيفة العمومية لموظفي الدولة (الإدارات المركزية)، والثاني يتعلق بالوظيفة العمومية على المستوى المحلي (الجماعات المحلية)، والثالث يخص موظفي المؤسسات الاستشفائية (قطاع الصحة)، ونتيجة لهذا الإصلاح أصبح المجلس الأعلى للوظيفة العمومية يتشكل من مجلس أعلى للوظيفة العمومية خاص بموظفي الدولة، ومجلس أعلى للوظيفة العمومية المحلية، ومجلس أعلى للوظيفة العمومية الاستشفائية، ومجلس أعلى مشترك، بحيث يتشكل كل مجلس أعلى من ممثلي الإدارة ومن ممثلي الموظفين.

أ- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية للدولة CSFPE : يتكون هذا المجلس مناصفة من أربعون (40) عضوا، عشرون (20) عضوا من ممثلي الإدارة المركزية، وعشرون (20) عضوا من ممثلي الموظفين يختارون من المنظمات النقابية التي حصلت على أعلى نسبة تمثيل في آخر الانتخابات¹⁷.

ب- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية المحلية CSFPT: يشتمل هذا المجلس مناصفة على أربعون (40) عضوا، عشرون (20) عضوا يمثلون الإدارة المحلية (منتخبين محليين élus locaux) مع 40 عضوا نائبا، وعشرون (20) عضوا من ممثلي الموظفين التابعين للجماعات المحلية مع 40 عضوا نائبا بحيث نجد خمسة (7) أعضاء يمثلون المنتخبين المحليين في البلديات التي يقل عدد سكانها على 20000 نسمة، وسبعة (7) أعضاء يمثلون المنتخبين المحليين في البلديات التي يزيد عدد سكانها على 20000 نسمة، وأربعة (4) أعضاء للمحافظات Les Département ، وعضوان اثنان (2) للنواحي Les régions¹⁸.

ج- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الاستشفائية CSFPH: يتكون هذا المجلس عملا بنص المادة 2 من المرسوم رقم 739-12 المؤرخ في 9 ماي 2012 المتعلق بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية الاستشفائية من رئيس واثنتان وثلاثون (32) عضوا، بحيث نجد عشرون (20) عضو يمثلون المنظمات النقابية لموظفي المستشفيات، وثلاثة (3) أعضاء من موظفي الحكومة المحليين المشار إليهم في المادة 2/11 من القانون المؤرخ في 9 جانفي 1986 بحيث نجد عضوان (2) تختارهما رابطة رؤساء (عمادة) بلديات فرنسا، وعضو واحد (1) تختاره جمعية محافظات فرنسا، وسبعة (7) أعضاء من ممثلي موظفي المستشفيات المشار إليهم في المادة 2/11 من قانون المؤرخ في 09 جانفي 1986، منهم أربعة (4) يمثلون فدرالية المؤسسات الاستشفائية، يختارون من المنظمات الأكثر تمثيلا المشار إليهم في المادة 2 من نفس القانون بطريقة تكفل تمثيل مختلف فئات المؤسسات المشار إليها في هذه المادة، يضاف لهؤلاء المدير العام لخدمات الرعاية الصحية أو من ينوب عنه، والمدير العام للتضامن الاجتماعي أو من ينوب عنه.

مع توضيح بأن الأعضاء المشار إليهم في الفقرات الثلاثة الأولى فقط من يملكون حق التصويت¹⁹.

د- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية المشترك (الموحد) CSFP: يتكون هذا المجلس من فئتين:

فئة أولى: تتكون من ثلاثين (30) عضوا يمثلون المنظمات النقابية للموظفين، مع اشتراط نسبة تمثيل دنيا لا تقل عن 40% لكلا الجنسين (رجال ونساء).

فئة ثانية: تتكون من ثمانية عشر (18) عضو يمثلون موظفي الإدارة العمومية والمؤسسات العمومية، وموظفي الجماعات الإقليمية وموظفي المؤسسات الاستشفائية²⁰.

ويشارك في المجلس أيضا ممثلون بحكم مناصبهم وهم ستة أعضاء: المدير العام للإدارة والوظيفة العمومية أو نائب عنه، و عضو عن مجلس الدولة، و عضو عن مجلس المحاسبة، والمدير العام للجماعات المحلية أو نائب عنه، المدير العام للرعاية الصحية أو نائب عنه، ومدير الميزانية أو نائب عنه. وقد يحضر بطلب من رئيس المجلس الأعلى المشترك أعضاء آخرين يمثلون الإدارة والمؤسسات العمومية أو المؤسسات العمومية أو موظفي الجماعات المحلية أو موظفي المؤسسات الصحية في بعض المسائل الخاصة والمحددة²¹.

3. تنظيم وتسيير المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

لقد اجتمعت القوانين المنظمة للمجالس الأعلى للوظيفة العمومية على طرق إجرائية من أجل تنظيم وتسيير هذه المجالس العليا، لذا نقول هل وفقت هذه القوانين في ضبط ذلك؟، للإجابة عن هذا التساؤل نتحدث عن تنظيم المجلس ثم تبيان طرق تسييره.

1.3. تنظيم المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

نتحدث في هذه الجزئية عن تنظيم المجلس الأعلى في كل من الجزائر، والمغرب، وفرنسا.

1.1.3. في الجزائر

يجتمع المجلس الأعلى للوظيفة العمومية إما في دورة عادية مرة واحدة كل سنة، أو في دورة غير عادية بناء على طلب رئيسه كلما دعت الضرورة إلى ذلك، ويتولى رئيس المجلس تحديد جدول الأعمال لكل دورة، وهذا ما نصت عليه المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 17-319، أما في ظل مرسوم 66-142 فكان يجتمع مرتين على الأقل في السنة الواحدة، وهذا في نظرنا راجع لحدثة استقلال الجزائر التي ورثت عن فرنسا مؤسسات وإدارات عمومية منهكة وإطارات تعد على الأصابع لذا حتمية الطرف وواقع الوظيفة العمومية

فرضاً على الدولة إنشاء مجلس أعلى للوظيفة العمومية وفرضت عليه أن يجتمع مرتين على الأقل في السنة وفي الظروف العادية، وهذا بهدف النهوض بالوظيفة العمومية وتطويرها.

ما يلاحظ على نص المادة 7 من المرسوم التنفيذي النافذ لعام 2017 أن نمط الاجتماع سنوي في الظروف العادية (مرة واحدة في السنة) أما نمط الاجتماع في ظل المادة 7 من مرسوم عام 1966 فهو سداسي على الأقل في الظروف العادية لأن نص المادة 7 جاء بتعبير مرتين على الأقل وهذا أمر في حد ذاته إيجابي، لذا ينبغي التسليم بأن اجتماع المجلس الأعلى مرتين في السنة وبصورة متواترة ضرورة حتمية إذا أردنا لهذا المجلس أن يكون جهة طعن عليا.

كما يلاحظ كذلك عدم التنصيص على مقر المجلس أي المكان الذي يعقد فيه المجلس الأعلى اجتماعاته، هل يجتمع في مقر الوزارة الأولى أو في مقر المديرية العامة للوظيفة العمومية أو في مقر المدرسة الوطنية للإدارة أو في مكان آخر، أظن أن النظام الداخلي الذي نطالب به مستقبلاً سيجيب عن هذا الإشكال.

2.1.3. في المغرب

يعقد المجلس الأعلى للوظيفة العمومية جمعياته العامة برئاسة الوزير الأول أو الوزير المكلف بالوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في غضون الستة (6) أشهر الأولى من كل سنة (مرة كل سنة)، كما يجتمع في إطار جمعية فرعية استثنائية متساوية الأعضاء كلما دعت الضرورة لذلك²².

ويمكن لثلث أعضاء المجلس تقديم طلب لرئيس المجلس لعقد جمع عام استثنائي لدراسة نقط محددة تدخل في صميم اختصاصات المجلس²³، ويحدد عدد اللجان الفرعية الثنائية وعدد أعضائها ورؤسائها وكذا مجال اختصاصاتها

من بين ممثلي الإدارة والجماعات المحلية بالمجلس بقرار من السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

يحدد تاريخ ومكان عقد الجمعية العادية ومدة أشغالها من قبل رئيس المجلس، ويمكن لأعضاء المجلس أن يقترحوا على الرئيس بعض النقاط الأخرى قصد دراستها²⁴.

3.1.3. في فرنسا

يجتمع المجلس الأعلى للوظيفة العمومية للدولة إما جمعية عامة وإما في دورة للتدريب المتخصص، بحيث يجتمع في جمعية عامة بكامل هيئتها مرة واحدة كل ثلاثة أشهر ويترأسه الوزير المكلف بالوظيفة العمومية أو من يوب عنه²⁵.

2.3. تسيير المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

1.2.3. في الجزائر

لم يبين المرسوم التنفيذي رقم 17-319 المشار إليه سابقا كيفية سير عملية المداولات التي تجرى عند اختتام جدول أعمال اجتماعات المجلس حتى تكون صحيحة، على خلاف المرسوم رقم 66-142 المؤرخ في 2 جوان 1966 الذي اشترط في المادة 7/2 ضرورة حضور ثلثا أعضاء المجلس حتى تكون المداولات صحيحة.

تنص المادة 8 من نفس هذا المرسوم بالقول: "يتداول المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في المسائل المتعلقة بمهامه، كما هو محدد في المادة 59 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمذكور أعلاه"، في حين تنص الفقرة الثانية من نفس المادة: "تدون قرارات وأراء وتوجيهات المجلس في سجل المداولات".

حتى تصبح هذه المادة مستوفية الدلالة ينبغي إضافة فقرة ثالثة تنص على وجوب توافر نصاب قانوني معين تصاغ كالاتي: لا تكون مداولات المجلس

الأعلى للوظيفة العمومية صحيحة إلا إذا حضرها ثلثا الأعضاء، وإذا لم يكتمل النصاب القانوني يوجه الرئيس إلى الأعضاء دعوة ثانية في أجل لا يتجاوز سبعة (7) أيام، عندئذ تصبح مدولاته صحيحة مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين".

2.2.3. في المغرب

قبل خمسة عشر (15) يوما من تاريخ المحدد للاجتماع، يقوم رئيس المجلس الذي هو رئيس الحكومة أو من ينوب عنه بتوجيه دعوة إلى الأعضاء الرسميون مرفقة ببيان يشتمل على جدول الأعمال²⁶ المعد من قبل مصالح وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري باعتبارها ماسكة لكتابة المجلس، كما يمكن استدعاء الأعضاء النواب بالطريقة ذاتها، وفي حالة تخلف عضو رسمي عن الحضور بسبب عذر مقبول يجب إبلاغ رئيس المجلس بذلك ثمانية أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاد الجمعية العامة، كما يتعين على العضو الرسمي الذي تعذر عليه الحضور لأسباب قاهرة أن يخبر نائبه بذلك²⁷.

يتداول الأعضاء في جمعية عامة القضايا المعروضة عليهم ويبدون رأيهم فيها، ولا تكون مداولات لجان المجلس صحيحة إلا إذا حضرها ثلثا (3/2) الأعضاء على الأقل، وإذا لم يكتمل النصاب القانوني بأن حضر أقل من ثلثي الأعضاء يوجه رئيس المجلس دعوى ثانية إلى الأعضاء في أجل لا يتجاوز 8 أيام وحينها تصبح اجتماعات المجلس قانونية مهما كان عدد الأعضاء، ويتداول الأعضاء القضايا المعروضة عليهم بمن حضر منهم²⁸.

تتخذ القرارات والآراء داخل المجلس بالأغلبية، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الجانب الذي ينتمي إليه الرئيس²⁹، ويمكن للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية أن يستشير كل هيئة أو شخصية من ذوي الاختصاص في القضايا المعروضة عليه أو المدرجة في جدول الأعمال³⁰.

بعد المداولة والمصادقة بالأغلبية يرفع المجلس الأعلى تقريره إلى الوزير الأول وهذا ما نصت عليه المادة 11 من المرسوم رقم 2-01-3059 المؤرخ

في 25 مارس 2002، وما يلاحظ على هذا النص هو افتقاره إلى الفائدة المرجوة من رفع التقرير، فمن جهة رئيس المجلس هو الوزير الأول ومن جهة أخرى على المجلس أن يرفع تقريره إلى الوزير الأول، أي أن الرئيس والذي يُرفع له التقرير شخص واحد هو الوزير الأول حتى وإن سلمنا بأن الرئيس قد يكون وزير الوظيفة العمومية، وهذا التنصيص في نظرنا عديم الفائدة فمن باب أولى أن يرفع التقرير إلى الملك وليس إلى الوزير الأول لكي يكون أكثر مصداقية.

4. مدة عضوية أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

نعالج هذه الجزئية من خلال التعرض إلى تبيان مدة العضوية بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، هل هي طويلة تحتاج إلى تقليص؟، أم أنها قصيرة تحتاج إلى إطالة؟، أم أنها مناسبة؟، هل هي واحدة غير قابلة للتجديد؟، أم أنها متجددة، هذا ما سوف نوضحه لأن عندما نتعرض إلى مدة عضوية المجلس الأعلى في الجزائر، والمغرب، وفرنسا.

1.4 في الجزائر

1.1.4 عضوية الأعضاء المعينون بعنوان الإدارات المركزية للدولة

لم يحدد المرسوم التنفيذي رقم 17-319 السابق ذكره مدة عضوية الأعضاء المعينون بعنوان الإدارات المركزية للدولة وهم الوزراء والمديرون العامون وهذا يعود في نظرنا إلى طبيعة صفاتهم أو وظائفهم، فأي تغيير في الطاقم الحكومي لاسيما تلك الحقايب الوزارية التي يتشكل منها المجلس الأعلى للوظيفة العمومية لا يؤثر في مدة العضوية وهذا أمر طبيعي، لأن الأعضاء المعينين حسب صفاتهم أو وظائفهم عملا بنص المادة 1/6 من المرسوم التنفيذي رقم 17-319 تنتهي عضويتهم أو مشاركتهم في هذا المجلس الأعلى من يوم الذي يفقدون فيه صفتهم أو تنهى مهامهم، كما أن المادة 5 من نفس هذا المرسوم التنفيذي قد استئننتهم عندما حددت مدة عضوية المجلس الأعلى بثلاث سنوات قابلة للتجديد، أي أنها جعلت العهدة مفتوحة لهؤلاء الأعضاء.

2.1.4. عضوية الأعضاء المعينون بعنوان المؤسسات العمومية والجماعات الإقليمية والمنظمات النقابية

مدة عضوية أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بعنوان المؤسسات العمومية والجماعات الإقليمية والمنظمات النقابية هي ثلاثة سنوات قابلة للتجديد، وهذا ما نصت عليه المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 319/17 السابق ذكره. وهذا أمر غير مستساغ وغير ديمقراطي، لذا نحبذ أن تكون عضوية الأعضاء المعينون بعنوان المؤسسات العمومية والجماعات المحلية والمنظمات النقابية قابلة للتجديد مرة واحدة.

2.4. في فرنسا

مدة عضوية أعضاء المجالس الأعلى للوظيفة العمومية الثلاثة هي 4 سنوات قابلة للتجديد³¹.

5. انتهاء عضوية أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

1.5. في الجزائر

وفقا لنص المادة 1/6 من المرسوم التنفيذي رقم 319/17 تنتهي عضوية أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بمجرد فقدان الصفة أو انتهاء المهام سواء كان التعيين بسبب الصفة أو بسبب الوظيفة الممارسة³².

أما إذا حدث انقطاع في تمثيل عضو بسبب فقدان الصفة أو انتهاء المهام أو الوفاة أو الاستقالة أو لأي سبب آخر، يتم تعيين عضو جديد من قبل الوزير الأول للمدة المتبقية من العهدة وفق الأشكال ذاتها المنصوص عليها في المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 17-319 السابق ذكره، فمثلا في حالة انقطاع تمثيل عضو من المؤسسات العمومية فيعين عضو جديد باقتراح من وزير التعليم العالي والبحث العلمي إذا كان العضو المنقطع مدير جامعة، أو مدير مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وتكنولوجي، أما إذا كان العضو المنقطع هو المدير

العام للمدرسة الوطنية للإدارة الذي أنهيت مهامه أو استقال من منصبه فيخلفه المدير الجديد المعين لاستكمال المدة المتبقية من العهدة، وهكذا...
ما يعاب على المرسوم التنفيذي رقم 17-319 أنه لم يحدد مدة استخلاف العضو الذي فقد عضوية المجلس كما فعل مرسوم 66-142 الذي حددها في أجل شهر واحد تحسب من تاريخ اعلان حالة شغور المقعد، وعليه نحبذ تنميم المادة 2/5 المرسوم النافذ وفق ما كان منصوص عليه في المرسوم الملغى، أي أن يكون الاستخلاف العضو الذي فقد عضويته لأي سبب كان في مدة أقصاها 30 يوما تحسب من تاريخ إعلان حالة شغور المقعد، وتصبح صياغتها كالتالي: "في حالة انقطاع تمثيل عضو ... باقي بدون تغيير.... في أجل لا يتعدى 30 يوما تحسب من تاريخ إعلان حالة شغور المقعد".

2.5. في المغرب

تنص المادة 3 من مرسوم رقم 2.01.3059 المؤرخ في 25 مارس 2002 المشار إليه سابقا بالقول: "يفقد ممثلو لإدارة والجماعات المحلية الرسميون والنواب عضويتهم بالمجلس بفقدان الصفة التي عينوا على أساسها".
أما الممثل الرسمي للموظفين الذي لم يعد قادرا على مزاولة مهامه بالمجلس لأي سبب من الأسباب فيعوض بنائبه، ويعوض النائب الذي أصبح رسميا بنائب الذي يليه مباشرة من حيث عدد الأصوات المتحصل عليها وفق ما تضمنته المادة 4 من نفس هذا المرسوم³³.

2.5. في فرنسا

تنص المادة 5 من المرسوم رقم 12-225 السابق ذكره على أنه في حالة شغور أحد المقاعد المذكورة في نص المادة 5 أعلاه نتيجة وفاة أو استقالة أي سبب آخر يتم تعيين عضو جديد لما تبقى من فترة الولاية في المجلس حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 5 و6.

الخاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع المجلس الأعلى للوظيفة العمومية توصلنا إلى النتائج التالية:

- 1- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هو هيئة إدارية استشارية عليا هدفه ضبط المحاور الكبرى لتوجهات السياسات للحكومة في مجال الوظيفة العمومية وكذلك إبداء الرأي في مشاريع القوانين والتنظيمات التي تعنى بهذا المجال.
- 2- منذ إعادة إحياء هذا الجهاز الاستشاري عام 2006 وصدور المرسوم التنفيذي لعام 2017 الذي يحدد تشكيلته وتنظيمه وسيره إلا أنه لم يعقد أي اجتماع لأنه لا يزال حبرا على ورق نظرا لعدم صدور المرسوم الذي يعين أعضائه، وهذا أمر غير مقبول على الإطلاق.
- 3- اختصاصات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الجزائر ذات طبيعة اختيارية أي غير تقريرية لأنه يصدر توصيات غير ملزمة للسلطات الإدارية المختصة.
- 4- مُنح المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من أجل القيام بمهامه كل الصلاحيات حتى خيل لنا على أنه جهاز يسمو على المديرية العامة للوظيفة العمومية ذاتها، لكن من غير أن تكون له سلطة فعلية وحقيقية في الواقع العملي، وهذا جوهر العطب الذي مسه منذ إنشائه.
- 5- لم يراع في تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية شروط النزاهة، والكفاءة والجدارة، والتخصص في اختيار أعضائه، فنصف أعضائه تقريباً وزراء لا يفقهون في عصرنة الإدارة وتحديثها بقدر ما يهتمون بالولاء السياسي الأعمى لمن عينهم، لأن من ينسلخ عن حزبه يذبح أفكاره بيده، ومن يذبح أفكاره كمن لا عقل له.
- 6- عدم التساوي في تركيبة المجلس الأعلى بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين (أربعة أعضاء من المنظمات النقابية فقط)، وهذا الأمر يجعله بمثابة

جهاز إداري محض لا يرقى إلى فضاء للتشاور وإبداء الرأي وطرح التصورات العلمية المستقبلية والاستشرافية للنهوض بالوظيفة العمومية إلى مستوى أفضل.

7- لا يحوز المجلس الأعلى للوظيفة العمومية على مقر خاص به وهذا يحول دون ممارسة مهامه بشكل محترم ولائق، أمام هذا الوضع نعتقد بأنه سيعقد اجتماعاته إما في مقر المديرية العامة للوظيفة العمومية باعتبارها ماسكة بأمانته، وإما في مقر المدرسة الوطنية للإدارة كما هو الحال في المغرب.

ومن الاقتراحات التي نراها وجيهة وينبغي على المشرع الجزائري تضمينها في المرسوم التنفيذي رقم 17-319 المشار إليه أعلاه، الاقتراحات التالية:

1- قبل الإسراع في تعيين أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ينبغي إعادة النظر في المرسوم التنفيذي رقم 17-319 الذي يحدد تشكيلته وتنظيمه وسيره، هذا التنقيح يجب أن يمس تركيبته (الرفع من عدد أعضائه) واختصاصاته (الزامية الإشتارة في بعض الحالات) وطرق سير جلساته (التواتر في عقد جلساته...).

2- يجب على المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في الجزائر عند عقد أول اجتماع له أن يعد نظامه الداخلي الذي يضبط طريقة عمله وقواعد سير أشغال جلساته.

3- إعادة النظر في تركيبة هذا المجلس التي تمتاز بعدم التوازن بين ممثلي الإدارة (16 عضو + الرئيس) وممثلي الموظفين (4 أعضاء من المنظمات النقابية)، أما باقي الأعضاء وعددهم خمسة (5) فهم أعضاء حياديون وإن كان البعض منهم لهم توجه سياسي أي لديهم ولاء وهم (رئيس المجلس الشعبي الولائي، ورئيسا مجلسين شعبيين بلديين، وشخصيتان وطنيتان) وذلك بأن نجعل منه هيئة تداولية تشاركية متخصصة، وهذا لا يكون إلا بتوسيع تشكيلته من

خلال رفع عدد ممثلي الموظفين إلى 18 عضواً، وعدد أعضاء المؤسسات العمومية إلى خمسة (5) أعضاء، وعدد أعضاء الجماعات الإقليمية إلى خمسة (5) أعضاء، وتزويده بأربعة خبراء من الشخصيات الوطنية متخصصين في مجال الوظيفة العمومية ليصبح عدد أعضائه 44 عضواً إضافة إلى الرئيس. 4- إعادة النظر في اختصاصات هذا المجلس التي تتصف بالعمومية وكثرة المهام وذلك لا يكون إلاً بتدقيقها وتحديدها بما يتلاءم وتحديث الإدارة، سواء تلك التي يكون إبداء الرأي فيها استشارياً باعتبارها جهة إخطار وتوصيات ومشورة، أو تلك التي يبدي بشأنها رأياً إلزامياً وبخاصة تلك التي تتعلق بمخالفة أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بأحكام القوانين الأساسية الخاصة.

5- ينبغي أن تكون اجتماعات المجلس بشكل دوري (متواتر) ومنتظم، ونحبذ أن تكون مرة كل 6 أشهر من غير إطالة في فترات عقد جلساته، كأن يعقد جلساته في عام ثم لا يعقد إلاً بعد سنتين أو أكثر.

6- ضرورة إصدار مرسوم تنفيذي يحدد كيفية انتخاب ممثلي المؤسسات العمومية، والجماعات الإقليمية، وممثلي الموظفين (المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً ومختلف اللجان الأخرى) بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وذلك بتفعيل آلية قبول الترشيحات وإجراء الانتخابات باعتماد الاقتراع الرقمي المباشر.

7- إعادة النظر في نص المادة 5 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه وذلك بجعل مدة عضوية الأعضاء المعينون بعنوان المؤسسات العمومية والجماعات المحلية المنظمات النقابية قابلة للتجديد مرة واحدة.

8- إعادة النظر في نص المادة 2/6 من نفس المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه الذي لم يبين مدة الاستخلاف العضو الذي فقد عضويته لأي سبب كان لذا ينبغي

تعديلها بالنص على أن تكون هذه المدة في أجل أقصاه 30 يوما تحسب من تاريخ إعلان حالة شغور المقعد.

9- إعادة النظر في نص المادة 8 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه الذي تحدث عن المداولات دون أن يبين كيفية أجزائها وما هو النصاب الذي يعتد به حتى تكون صحيحة، وعليه ينبغي تتمتها بإضافة فقرة ثالثة تنص على وجوب توافر نصاب قانوني معين تصاغ كالاتي: لا تكون مداولات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية صحيحة إلا إذا حضرها ثلثا (3/2) الأعضاء، وإذا لم يكتمل النصاب القانوني يوجه الرئيس إلى الأعضاء دعوة ثانية في أجل لا يتجاوز سبعة (7) أيام، عندئذ تصبح مداولات المجلس صحيحة مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين".

10- من المستحسن إيجاد مقر دائم للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية على غرار بعض المجالس الوطنية الأخرى مع وجوب توفير الوسائل المادية والبشرية لتمكين أعضائه من ممارسة مهامهم في ظروف عمل مناسبة ومريحة.

11- من الفائدة إحداث لجنتين فرعيتين، الأولى تسهر على تسهيل عملية التواصل مع أعضاء المجلس وتتكون من أربعة أعضاء، عضوان (2) ينتميان للمديرية العامة للوظيفة العمومية يعينهم المدير العام للوظيفة العمومية، وعضوان آخران أحدهما يعينه رئيس المجلس الأعلى من بين الأعضاء المعيّنين بعنوان الإدارة والعضو الآخر ينتخب من بين أعضاء المنظمات النقابية الممثلة في المجلس الأعلى الذي يحصل على أكبر نسبة تصويت، أما اللجنة الثانية فتشكل كلية من بين أعضاء المجلس الأعلى تتكون من خمسة (5) أعضاء، عضوان (2) يمثلان الإدارة يعينهم رئيس المجلس، وعضوان يمثلان المنظمات النقابية الذين يحصلوا على ثاني وثالث أكبر نسبة تصويت، وعضو ينتخب من بين أعضاء الشخصيات الوطنية، على أن تجرى انتخاب ممثلي

الموظفين(المنظمات النقابية) وانتخاب ممثل عن الشخصيات الوطنية في يوم واحد، ومهمة هذه اللجنة هو تتبع تطبيق التوصيات التي صدرت عن المجلس على أرض ال. واقع وتحرير تقارير موضوعية بشأنها ترفع مباشرة إلى رئيس المجلس الأعلى ورئيس الجمهورية.

التهميش و الإحالات :

- 1- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العمومية بين التطوير والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، د م ج، الجزائر، 2010، ص 369 هامش رقم 1.
- 2- سعيد مقدم، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، د م ج، الجزائر، 1985، ص 133.
- 3- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 82.
- 4- العربي محمد مياد، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بين الاختصاص والممارسة، متاح على الربط:

[http://droitagadir.blogspot.com/2013/09/blog-post_3559.html\(11/06/2019](http://droitagadir.blogspot.com/2013/09/blog-post_3559.html(11/06/2019)
15h35).

5- art 2 Décret n° 2012-225 du 16 février 2012 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, Modifié par Décret n°2016-1031 du 26 juillet 2016.

6- art 2 Décret n° 2012-225 du 16 février 2012.

7- جريدة رسمية عدد 71 مؤرخ في 2015/12/30.

8- ضرورة اصدار مرسوم يحدد كيفية انتخاب ممثلي النقابات الأكثر تمثيلا بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

9- مثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين،

10 - جريدة رسمية عدد 4992 مؤرخ في 2002/04/04.

- 11 - صدر هذا القرار الذي يحمل رقم 3.11.02 بتاريخ 7 ماي 2002 المحدد لكيفية تنظيم انتخاب ممثلي الموظفين بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، عدد 5003 مؤرخ في 2002/05/13.
- 12 - المادة 6 من القرار رقم 3.11.02 المؤرخ في 7 ماي 2002.
- 13 - المادتين 12 و 13 من القرار رقم 3.11.02 المؤرخ في 7 ماي 2002.
- 14 - موقع وزارة اصلاح الإدارة والوظيفة العمومية، التقرير العام، على الربط [https://www.mmsp.gov.ma/ar/actualites.aspx?id=1674\(19/06/2019, 14h05\)](https://www.mmsp.gov.ma/ar/actualites.aspx?id=1674(19/06/2019, 14h05)
- 15- Décret n° 59-306 du 14 février 1959.
- 16- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية، الجزائر، 2012، ص 297.
- 17- art 5 Décret n° 2012-225 du 16 février 2012.
- 18- art 1 Décret n°84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territorial.
- 19- art 2 Décret n° 2012-739 du 9 mai 2012 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.
- 20- تتوزع الفئة الثانية كالآتي: ستة(6) أعضاء يمثلون الإدارة العمومية وموظفي الدولة والمؤسسات العمومية يعينهم الوزير المكلف بالوظيفة العمومية، وستة(6) أعضاء يمثلون موظفي الإدارة المحلية من بينهم رئيس المجلس الأعلى للوظيفة العمومية أو من ينوب عنه، يعينون من الأعضاء الرسميون والنواب التابعين للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية المحلية بصفتهم يمثلون الجماعات المحلية(أربعة(4) أعضاء يختارون من بين رؤساء البلديات وأعضاء المجالس البلدية، وعضو(1) يختار من بين ممثلي مجلس المقاطعة أو مجالس المقاطعات، وعضو(1) يختار من بين ممثلي مجلس الناحية أو مجالس النواحي)، وستة(6) أعضاء يمثلون موظفي الإدارة العمومية الاستشفائية من بينهم رئيس الفدرالية الاستشفائية الفرنسية أو من ينوب عنه، وخمسة أعضاء تختارهم المنظمات الأكثر تمثيل في المؤسسات المشار إليها في المادة 2 من القانون المؤرخ في 9 جانفي 1986.
- 21- art 4. Décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 relatif au Conseil commun de la fonction publique, Modifié par Décret n°2016-1320 du 5 octobre 2016 - art 4

- 22- المادة 7 من المرسوم رقم 2-01-3059 المؤرخ في 25 مارس 2002، وأنظر كذلك المادة 1/3 من النظام الداخلي للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، ديسمبر 2010، منشورات وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة، 2014.
- 23- المادة 2/3 من النظام الداخلي للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية.
- 24- المادة 4 من النظام الداخلي للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية.
- 25- art 11 Décret n° 2012-225 du 16 février 2012, et art 4 Décret n° 2012-739 du 12 mai 2012.
- 26- المادة 8 من المرسوم رقم 2-01-3059 المؤرخ في 25 مارس 2002.
- 27- المادة 5 من النظام الداخلي للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية.
- 28- المادة 12 من المرسوم رقم 2-01-3059 المؤرخ في 25 مارس 2002.
- 29- المادة 13 من المرسوم رقم 2-01-3059 المؤرخ في 25 مارس 2002.
- 30- المادة 10 من المرسوم رقم 2-01-3059 المؤرخ في 25 مارس 2002.
- 31- art 7 Décret n° 2012-225 du 16 février 2012.
- 32- تنص المادة 1/6 بما يلي: "تنتهي عضوية أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الذين عينوا بسبب صفاتهم أو وظائفهم، بمجرد فقدان الصفة أو انتهاء مهامهم".
- 33- المادة 2/5 من المرسوم رقم 2-01-3059 المؤرخ في 25 مارس 2002، وأنظر كذلك المادة 24 من القرار رقم 3.11.02 المؤرخ في 7 ماي 2002، المشار إليهما سابقا.