



جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق



مذكرة بعنوان:

تكوين مستخدمي الجماعات المحلية

دراسة ميدانية لمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات لنيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الدكتور:

بن عودة مصطفى

إعداد الطالبين:

❖ بن محسن أيوب

❖ بوبلال بلخير

نوقشت بتاريخ : 30 جوان 2019

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	إسم و لقب الاستاذ
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر(ب)	د. بوزكري سليمان
مشرفا مقرر	جامعة غرداية	أستاذ محاضر(ب)	د. بن عودة مصطفى
مناقشا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر (ب)	د. شفار علي

❖ الموسم الجامعي: 2019/2018



جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق



مذكرة بعنوان:

تكوين مستخدمي الجماعات المحلية

دراسة ميدانية لمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات لنيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الدكتور:

إعداد الطالبين:

بن عودة مصطفى

❖ بن محسن أيوب

❖ بوبلال بلخير

❖ نوقشت بتاريخ : 30 جوان 2019

❖ أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	إسم و لقب الاستاذ
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر(ب)	د. بوزكري سليمان
مشرفا مقرررا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر(ب)	د. بن عودة مصطفى
مناقشا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر (ب)	د. شفار علي

❖ الموسم الجامعي: 2019/2018

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ:

﴿ فَتَعَالَى اللّٰهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ

قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي

عِلْمًا ﴿

[طه: 114]



الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على خاتم النبيين والمرسلين المصطفى

أهدي هذا العمل إلى:

من ربياني وسهرا علي وأعاناني بالدعاء والتشجيع إلى من أوصى الله علي برهما أبي وأمي

إلى من هي سند لي في الحياة وساعدتني لإتمام هذا العمل زوجتي

إلى جميع أفراد عائلتي إخوتي و عمي و عماتي و أخوالي و خالاتي

إلى جدتي الغالية حفظها الله تعالى وأطال في عمرها

إلى أصدقائي الأعزاء

إلى زملائي في الجمعيات الثقافية والخيرية

إلى زملائي في العمل بدون استثناء

إلى زملائي الطلبة في تخصص ماستر قانون إداري

إلى جميع الأساتذة في قسم الحقوق جامعة غرداية

بن محسن أيوب



الإهداء

أهدي ثمرة مجهوداتي إلى روح أبي الطاهرة رحمة الله عليه وأسكنه فسيح جناته

إلى رمز الحب والعطف والحنان أمي حفظها الله وأطال في عمرها

إلى قرة عيني وسندي في الحياة زوجتي حفظها الله

إلى نور عيني فلذات كبدي بناتي حفظهما الله

إلى إخوتي وجميع العائلة الكريمة المحترمة

إلى كل الأصدقاء والأحباب

بلخير بويلال

شكر وتقدير

نشكر الله العزيز القدير على فضله وكرمه وتوفيقه في إتمام هذا العمل

ونحمده حمدا كثيرا لقوله في محكم تنزيله بعد بسم الله الرحمن الرحيم:

﴿فَاذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ﴾ [البقرة:152]

ولقول النبي (ص): (من لا يشكر الناس لا يشكر الله) [رواه أحمد وأبو داود والحاكم وصححه الألباني]

وفي هذا المقام نتقدم بجزيل الشكر إلى كل ما ساعدنا من قريب أو من بعيد في انجاز هذا العمل، ونخص

بالذكر الأستاذ المشرف

••• بن عودة مصطفى •••

الذي رافقنا ووجهنا وأعطى لنا من وقته وجهده لإنجاز هذا العمل المتواضع

إلى طاقم التكوين من مدير و إداريين وأساتذة وعمال مركز تكوين المستخدمين

ومن ساعدنا في إمدادنا بالمعلومات والنصائح لإتمام هذا العمل

كما نشكر الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة على كل جهودهم وقبولهم مناقشة هذه المذكرة وتقييمها

آملين من المولى عز وجل أن يأتينا من فضله ويوفقنا ويسدد خطانا

قائمة المختصرات:

باللغة العربية:

معناها	العبرة
جزء	ج
طبعة	ط
صفحة	ص
المادة	م
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية	ج.ر.ج.ج
مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة.	مركز

باللغة الأجنبية:

La phrase	Signification
P	Page
O P U	office des Publications universitaires

الملخص باللغة العربية:

تهدف هذه الدراسة أساسا لإبراز العلاقة التي تربط مراكز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بالهيئات والمؤسسات العمومية وبشكل كبير علاقته بتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وكذا الأهمية الكبيرة التي يحدثها التكوين في مجال له مميزاته وخصائصه ألا وهو قطاع الوظيف العمومي بشكل عام ومستخدمي الجماعات المحلية بشكل خاص .

ومن أجل ذلك تخصصت هذه الدراسة في معرفة أهمية هذه العلاقة من خلال التطرق للمفاهيم النظرية حول مفهوم مستخدمي الجماعات المحلية و عملية التكوين والدراسة الميدانية الذي قمنا به بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً والتي من خلالها عرجنا على التعريف بالمركز والذي هو عبارة عن مرفق عمومي يسهر على تكوين المستخدمين العموميين وتحليل نموذج من الإتفاقية المبرمة ما بين مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة وبلدية حاسي مسعود في إطار تكوين المستخدمين العموميين للبلدية .

الكلمات المفتاحية: تكوين، مركز تكوين، الجماعات المحلية، مستخدمي الجماعات المحلية، الترقية، تحسين المستوى، تحديد المعلومات، التكوين التحضيري، الإتفاقية

Abstract

The main objective of this study is to highlight the relationship between the training centers of the local community users and the public authorities and institutions, and its relationship with the training of the local community users, as well as the importance of training in an area that has its advantages and specificities, namely the public employment sector in general and the users of local communities in particular.

For this purpose, this study specialized in knowing the importance of this relationship by addressing the theoretical concepts about the concept of local community users and the training process. On the formation of public employees in and analysis of a model of the agreement between the Center for the formation of users of local communities of ouargla and the municipality of Hassi Messaoud Public authorities of the municipality .

Keywords: formation , training, Center for the formation, local communities, community users, promotion, upgrading, refresher, preparatory training, agreement

مقدمة

مقدمة:

يعتبر التكوين عملية أساسية يتم من خلالها اكتساب الفرد المؤهلات وقدرات فكرية والمتمثلة في المعارف والخبرات التي من شأنها أن تمكنه من القيام بمهامه وواجباته على أكمل صورة بحيث لا تكفي عملية التوظيف من دون اللجوء للتكوين الذي يعد حسب القانون 03\06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة حقا من حقوق الموظف والذي بموجبه يحقق له تحسين الأداء الوظيفي والترقية في مساره الوظيفي ، ويعد التكوين من المواضيع التي لم تنل حضاها لدى فقهاء القانون رغم أهميتها الكبيرة وإعتبارها مجالا خصبا للدراسات القانونية على غرار باقي حقوق الموظف .

إن الاهتمام بتنمية القدرات والكفاءة المهنية من قبل المؤسسات والهيئات الإدارية وخاصة عن طريق التكوين الذي يعتبر عملية أساسية يتم من خلالها اكتساب الموظف العمومي المؤهلات وقدرات فكرية والمتمثلة في المعارف والخبرات التي من شأنها أن تمكنه من القيام بمهامه وواجباته على أكمل صورة.

لذلك فإن أهمية تنمية القدرات وتزويد الموظفين العموميين من المعلومات والاساليب المختلفة والمتطورة للاعمال المؤكدة لهم تعد من أهم إهتمامات المؤسسات والإدارات العمومية سعيا لتنمية مردوديتها وجودة خدماتها عن طريق إنشاء مراكز متخصصة لتكوين ومن بينها مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة والذي يقوم بتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم وفق إتفاقية تكوين. وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة لتبين أساس العلاقة الناشئة بين التكوين أثناء الخدمة من طرف المركز وتحسين الخدمة العمومية لصالح الجماعات المحلية .

أهمية الموضوع:

يعتبر مجال تكوين الموظفين العموميين عامة ومستخدمي الجماعات محلية خاصة من أهم المواضيع التي يهتم بها على مستوى الجماعات المحلية وهو أحد الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام في الجزائر.

1-من الناحية العلمية:

- إيجاد العلاقة بين التكوين وتحسين أداء المستخدمين.

- إيجاد الآليات والوسائل التي تساعد الجماعات المحلية على تنظيم التكوين و الرفع من أداء مستخدميها وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم .

2- من الناحية العملية:

تظهر في الحاجة الملحة والمتزايدة للجماعات المحلية في تطوير أداء مستخدميها والرفع من مؤهلاتهم لتحسين الخدمات المقدمة بالخصوص للمواطن .

أسباب اختيار الموضوع:

ترجع أسباب اختيار الموضوع المذكورة إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية والمتمثلة في:

الأسباب الذاتية:

- اهتمامنا بالبحث في حقوق الموظف العمومي.
- الفضول للتعلم أكثر في مجال تكوين مستخدمي الجماعات المحلية.
- الرغبة في إثراء المكتبة الجامعية الجزائرية.
- إعطاء المعنى الحقيقي لأهمية تكوين مستخدمي الجماعات المحلية و الرفع من كفاءة و مردودية الموظفين في الإدارة المحلية وتحسينها.

الأسباب الموضوعية:

- لفت الانتباه لموضوع تكوين الموظف العمومي .
- الأهميته الكبيرة المستفادة من الرفع من الأداء و المردودية لمستخدمي الجماعات المحلية.
- الوقوف على واقع التكوين بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة من خلال تحليل الإتفاقية الخاصة بتكوين مستخدمي الجماعات المحلية.

أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- تسليط الضوء على الإطار العام لعملية تكوين مستخدمي الجماعات المحلية وهذا من خلال تحليل مفهوم مستخدمي الجماعات المحلية وشرحه بصفة مبسطة.
- التطرق لشرح مفهوم التكوين بشرح مفصل.
- إبراز العلاقة بين مركز التكوين الإداري وإدارة الجماعات المحلية المستفيدة من التكوين.
- ويكمن الهدف الأساسي من الدراسة الميدانية هو تعزيز ودعم الجانب النظري من خلال تحليل الإتفاقية المبرمة ما بين مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية (مركز ورقلة نموذجاً) وإحدى أطراف الجماعات المحلية .

مقدمة

الدراسات السابقة:

أ-عبده عز الدين، مذكرة ماجستير بعنوان عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، جامعة الجزائر، 2002، حيث تناول الباحث حتمية وجود جهاز مركزي لتكوين وتدريب العناصر القيادية خاصة في مجال التنمية ووضع مقاييس لاختيار المدربين والمتدربين، واتقان العمل هو نتيجة ما نعلمه المتكون والمتدرب وما تعمل به الإدارة وتسعى لتحقيقه.

صعوبات الدراسة:

بالنظر للأهمية الكبيرة التي يحظى بها موضوع مستخدمي للجماعات المحلية وغيرها من الإدارات العمومية في مجال التكوين ، فقد اصطدنا بصعوبة جمع المعلومات و قلة المراجع في مجال تكوين الموظف العمومي بشكل عام ومستخدمي الجماعات المحلية بشكل خاص .

نطاق الدراسة:

الحدود المكانية: لقد قمنا بهذه الدراسة على مستوى مركز تكوين الجماعات المحلية كنموذج للمراكز الوطنية والذي يقع بتراب ولاية ورقلة وهو يعمل بطابع وطني.

الحدود الزمانية: تمت هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من: 10 مارس 2019 إلى غاية 27 ماي 2019 بالمركز.

إشكالية البحث:

باعتبار التكوين من الركائز الهامة التي تعتمد عليها الهيئات المحلية في تنمية وتطوير كفاءة مستخدميها وفق خطط وبرامج مسطرة عن طريق مراكز متخصصة، فنطرح الإشكالية التالية:

- ماهي العلاقة التي تربط مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بإدارة الجماعات المحلية في مجال التكوين ؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- ما هو مفهوم مستخدمي الجماعات المحلية؟

- ما هو مفهوم التكوين في ظل التشريع الجزائري ؟

- ما هو واقع عملية التكوين في مركز مستخدمي في الجماعات المحلية بورقلة؟

فرضية الدراسة:

هناك علاقة تعاقدية وتنظيمية تربط مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية

ويندرج عن هذه الفرضية فرضيات فرعية:

- مستخدمي الجماعات المحلية عناصر فاعلة للتسيير وتتكون من عدة فئات .
- عملية التكوين جد ضرورية لمواكبة التغيرات الكبيرة في المجال الإداري تعتبر من حقوق الموظف العمومي حسب الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.
- اعتماد الجماعات المحلية على مراكز التكوين يساهم في تحسين أدائها مستخدميه العموميين ومنه الإتفاق والتعاون بينهما في مجال التكوين .

منهج الدراسة:

يعد المنهج المتبع الركيزة الأساسية لأي موضوع بحيث يقوم به الباحث من أجل الوصول إلى الحقيقة العلمية.

وقد اخترنا في موضوعنا هذا:

المنهج الوصفي: حيث قمنا بتوظيف هذا المنهج في محاولة للإحاطة بالجوانب النظرية والوصفية للمفاهيم المختلفة لمستخدمي الجماعات المحلية والتوظيف والتكوين.

منهج التحليلي: ويعتبر هذا المنهج الذي يقوم على أساس ثلاث عمليات وهي التفسير ، النقد ، والاستنباط و الذي يتم من خلاله دراسة الإشكالات العلمية المختلفة من خلال عدة طرق كالتركيب والتقويم والتفكيك ، ويعد هذا المنهج ملائماً لتحليل الإتفاقية التي نحن بصدد دراستها ، ويستخدم في المنهج التحليلي وهي ، وقد يستخدم الباحث إحدى هذه العمليات أو قد يجمع بين عمليتين أو أكثر.

منهج دراسة حالة: ويعتبر هذا المنهج الذي يقوم على أساس جمع البيانات العلمية المتعلقة بأي وحدة سواء كانت فردا او هيئة إدارية او مؤسسة او نظام اجتماعي، ويقوم على أساس التعمق في دراسة مرحلة معينة لوحدة معينة أو دراسة جميع مراحلها التي مرت بها بهدف الوصول إلى التعليمات المتعلقة بالوحدة المدروسة ومن اجل اسقاط الجانب النظري على واقع للتكوين بمركز مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة (نموذجاً) وذلك من خلال معرفة عملية التكوين عن قرب وشرحها.

أدوات الدراسة:

من بين الأدوات التي تم الاعتماد عليها في الدراسة الميدانية:

المقابلة: وهي أداة لجمع البيانات اللازمة عن طريق تفاعل شفوي لفظي مواجه بحيث يحاول الباحث مواجهة الجهات المعنية والمسؤولة باستشارتها لمعلومات أو آراء أو معتقدات للحصول على البيانات الموضوعية ويسعى الباحث من خلالها للوصول إلى الحقيقة تحقيق أهداف الدراسة.

الملاحظة: وترتكز على مراقبة ومشاهدة السلوكيات والظواهر وكذا المشكلات والأحداث وعناصرها المادية ومتابعة سيرها واتجاهاتها.

خطة الدراسة:

لقد تم تقسيم موضوع الدراسة إلى فصلين، خصصنا الفصل الأول للإطار النظري و المفاهيمي لمفهوم مستخدمي الجماعات المحلية والتكوين وفي المبحث الأول تطرقنا فيه لمستخدمي الجماعات المحلية من خلال التطرق إلى المطلب الأول لتعريف مستخدمي الجماعات المحلية وتركيبتهم، والمطلب الثاني وقفنا على الطبيعة القانونية لمستخدمي الجماعات المحلية .

أما المبحث الثاني فخصص لعملية التكوين واشتمل على المطلب الأول الإطار القانوني لعملية التكوين ومفهومها حسب قانون الوظيفة العمومية، والمطلب الثاني فخصص للنتائج المترتبة عن عملية التكوين.

الفصل الثاني تطرقنا من خلاله لعلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً حيث قسمناه لمباحثين.

حيث خصصنا المبحث الأول: لإعطاء نظرة عامة وشاملة حول مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة فتطرقنا في المطلب الأول للتعريف القانوني لمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً، أما المطلب الثاني فخصص الطبيعة القانونية لمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً والنتائج المترتبة على ذلك.

أما المبحث الثاني فخصص لدراسة العلاقة مع المركز حيث تطرقنا في المطلب الأول خصص دراسة الإتفاقية المبرمة مع مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً أما المطلب الثاني فخصص لعناصر الإتفاقية وتنفيذها.

الفصل الأول

مستخدمي الجماعات المحلية و التكوين

الفصل الأول:

مستخدمي الجماعات المحلية والتكوين

إن الجماعات المحلية لا تركز على فئة واحدة من المستخدمين بل تتنوع وتتمايز ، من حيث القوانين والحقوق وكل هذا من أجل ضمان السير الحسن للمرفق العمومي والعمل على تقديم الخدمة العمومية.

ولا يكفي توفير المستخدمين العموميين وحده لتحقيق الأهداف المرجوة منه إذ لا بد من تكوين الموظف العمومي عموما ومستخدمي الجماعات المحلية بشكل خاص وذلك بإعتبار التكوين من أحد العمليات الهامة التي تساهم في تكوين جهاز إداري كفاء وتزويد المستخدمين بالمعلومات وتحسين مهاراتهم، وهذا ما تم تناوله في هذا الفصل والذي قسمناه وفق المباحث التالية:

المبحث الأول: مستخدمي الجماعات المحلية

المبحث الثاني: عملية التكوين

المبحث الأول: مستخدمي الجماعات المحلية

تقوم السلطات العمومية بتنفيذ سياستها العامة وتسيير مختلف مرافقها العمومية عبر تراب الوطن بتسخير العديد من المستخدمين العموميين بجميع الفئات ، سواءا في المؤسسات والإدارات العمومية أو الجماعات المحلية وهي مجال دراستنا ، وكل ذلك من أجل ضمان السير الحسن للمرفق وتحسين تقديم الخدمة العمومية والوصول إلى غاية التنمية الشاملة محليا ووطنيا ، لذلك فالمستخدم العمومي يحظى بالاهتمام الكبير والواسع من طرف السلطات العمومية للدولة.

المطلب الأول: التعريف بمستخدمي الجماعات المحلية وتركيبتهم

يعتبر الموظفين أو الأعوان الدائمون هم الفئة المستهدفة في هذه الدراسة، وكذلك الفئة التي لها الحق في التكوين، ويشكلون أكبر الفئات المستخدمة في الإدارات المحلية ويعتبر وضعهم القانوني أحسن بكثير من غيرهم باعتبارهم يتمتعون بضمانات قانونية لا تتوفر لغيرهم من الفئات الأخرى، وسنقوم بدراسة كل فئات المستخدمين والذين يقتربون من وضعية الموظف العمومي.

الفرع الأول : التعريف بمستخدمي الجماعات المحلية وتمييزهم

يعرف الموظف العام حسب المادة 04 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "يعتبر موظفا كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".¹

ومنه فالموظف العام هو كل شخص يصدر قرار بتعيينه من قبل السلطات المختصة في وظيفة منتظمة ودائمة من أجل خدمة وتسيير مرفق عام تديره الدولة او أحد المؤسسات العمومية التابعة لها.

يعرف العون المتعاقد على أنه الشخص الذي لا ينخرط في إحدى الوظائف الدائمة نظرا لكثرة الموظفين المتعاقدين في الجزائر نتيجة الفراغ الإداري الذي حدث غداة الاستقلال وعدم توافر شروط التعيين في الوظائف الدائمة فقد نظم المشرع نظام التعاقد في الوظيفة العامة وذلك في المرسوم رقم 133/66.²

1- الامر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ص 04.

2- المرسوم 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 الخاص بالموظفين المتعاقدين والمؤقتين، ج.ج.ج.ج، العدد 46، ليوم 08/06/1966، المادة 03 منه "أن وضعية الموظفين المعيّنين في وظيفة مؤقتة وكذا شروط تشغيلهم في الإدارات والمصالح والجماعات والمؤسسات والهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى أعلاه.

لقد أعطي الضوء الأخضر للإدارة العمومية اللجوء إلى التعاقد لشغل وظائف دائمة أو مؤقتة تتضمن بالطابع التقني والفني.

وهناك نوعين من الأعوان المتعاقدين مع الإدارة وهما:

1- أعوان يشتغلون وظائف مؤقتة في إطار عقود تنتمي للقانون الخاص:

هذه الوضعية هي الغالبة فتظهر فيها صورة الموظفين بعقود مؤقتة نتيجة لتأقيت الوظيفة بحكم الضرورة ونتيجة لظروف خاصة والدولة في هذه الحالة تلجأ إلى التقليل من القيود الخاصة بالتعيين، وفي بعض الأحيان قد تهدف إلى التقليل من منح الامتيازات التي تمنح للموظفين العموميين كالمرتبات والسكن والتكوين.

2- أعوان يشتغلون وظائف دائمة لكن في إطار عقود مؤقتة:

وهم الأعوان الذي يشتغلون في وظائف دائمة بعقود تخضع لأحكام القانون العام ، وهذه الفئة تخضع لأحكام القانون الإداري بل وتقرب وضعيتهم كثيرا من وضعية الموظفين العموميين فلا ينقصهم من إمتيازات الموظف العمومي سوى عنصر الثبیت و الديمومة مما يجعلهم أعوان مؤقتين وعقودهم دائمة لكن قابلة للفسخ من قبل الإدارة التي يشتغلون فيها.

فتلجأ الإدارة أو الدولة بصفة عامة إلى التوظيف عن طريق لعقود المحددة المدة في وظائف دائمة وذلك لتحقيق أغراض متعددة نتيجة لعدة أسباب منها شغور الوظيفة لسبب مؤقت أو دائم.¹
وبالرجوع للأمر 06-03 السابقة الذكر فقد جعل الوظيفة الدائمة شرطا لاعتبار الشخص موظفا عاما وذلك، بالإضافة إلى تحديده المجالات التي يشتغل فيها الموظف العام و هي المؤسسات و الإدارات العمومية كما نص عليها في المادة 04 منه المشار إليها أعلاه.

وقد استثنى هذا القانون بعض الفئات من العاملين 02 بقوله : " يقصد بالمؤسسات و الإدارات العمومية ، المؤسسات العمومية و الإدارات المركزية في الإدارات والمؤسسات العمومية من صفة الموظف لكونهم غير دائمين كما هو الحال بالنسبة للأشخاص الذين تم توظيفهم بناء على المواد 19،20،21، من الأمر 06.03، سواء في مصالح التابعة للدولة و المصالح غير الممركزة التابعة لها و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و المؤسسات ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي و كل مؤسسة عمومية يمكن أن الأشخاص الموظفين في إطار المادة 19 وهم الذين يشتغلون مناصب في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق التعاقد².

1- مصطفى شريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1984، ص 39-40.

2 - أنظر للأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ص 05.

وكذلك نص المادة 09 من المرسوم الرئاسي 07. 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم¹.

و يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي و كذلك الموظفين على أساس المادة 20 أي الذين يوظفون بصفة استثنائية في مناصب شغل مخصصة للموظفين الدائمين في الحالات التالية:

- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين.

- أو لتعويض الشعور المؤقت لمناصب شغل.

- وكذلك الأشخاص الذين تم توظيفهم كأعوان متعاقدين في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و 20 المذكورتين أعلاه.

الفرع الثاني : تركيبة مستخدمي الجماعات المحلية حسب قانونهم الأساسي

أولا : الموظفون العامون

وقد جاءت في المادة 02 من المرسوم التنفيذي 11-334 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الجماعات الإقليمية بنصها على: "يكون الموظفون الذين ينتمون إلى أسلاك إدارة الجماعات الإقليمية في الخدمة لدى البلديات والولايات وكذا المؤسسات العمومية التابعة لهما".

وهي الفئة التي تستفيد من التكوين دون غيرها من الفئات حسب المادة 14 من المرسوم التنفيذي

11-334 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية.

"تنظم إدارة الجماعات الإقليمية وبصفة دائمة دورات تكوين وتحسين المستوى وتحديد المعارف لصالح

الموظفين بهدف تحسين معلوماتهم وتحسين كفاءتهم وترقيتهم المهنية وتحضيرهم لمهام جديدة.

وعلى موظفي الإدارة الإقليمية المشاركة في دورات التكوين التي تم تعيينهم لأدائها"².

1- أنظر لنص المادة 09 من المرسوم الرئاسي 07. 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم

وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

2 - المرسوم التنفيذي رقم 11-334 المؤرخ في 20 غشت 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات المحلية، ج.ر.ج.ج،

العدد 53، ص 4 5.

ثانيا: الأعوان المتعاقدون

كما نصت المادة 74 من الأمر 133/66 بأنه: " يمكن أن يتم بصفة استثنائية إلى أن ينشر كل قانون أساسي خاص في المهن المنصوص عليها في المادتين 70 و 71 أعلاه تعيين الموظفين المتعاقدين في وظائف دائمة وذلك خلافا لأحكام المادة 03 من هذا الأمر.¹

لذلك وفي نفس الوقت يستثنى أصناف الأعوان الذين تستخدمهم الإدارة والذين لا تنطبق عليهم صفة الموظف العمومي سواء كانوا متعاقدين، موسمين، مؤقتين، مسخرين أو مساعدين.²

كما تنص المادة 09 من المرسوم الرئاسي 308. 07 على مايلي :

تتمثل قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات

على ما يأتي :

- العمال المهنيون
- أعوان الخدمة
- سائقو السيارات ورؤساء الحضائر
- أعوان الوقاية والحراس
- فتلجأ الإدارة أو الدولة بصفة عامة إلى التوظيف عن طريق عقود المحددة المدة في وظائف دائمة وذلك لتحقيق أغراض متعددة نتيجة لعدة أسباب منها شغور الوظيفة لسبب مؤقت أو دائم.³

1 - الأمر 133 /66/ المؤرخ في 02/06/1966 الخاص بالموظفين المتعاقدين والمؤقتين، مرجع سابق، المادة 74 منه.

2- حميد شاوش ، الحقوق المالية للموظف في الجزائر ، أطروحة دكتوراة ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، 2016_2017 ، ص 13

3- أنظر لنص المادة 09 من المرسوم الرئاسي 308. 07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد لكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لمستخدمي الجماعات المحلية

تختلف الطبيعة القانونية لمستخدمي الجماعات المحلية فوجد في إدارة الجماعات المحلية عدة فئات من المستخدمين يختلفون من حيث الحقوق والامتيازات الممنوحة لهم والشروط الواجب توفرها وسنقوم في هذا الصدد بتبيان الطبيعة القانونية لكل فئة من فئات مستخدمي الجماعات المحلية .

الفرع الأول: مستخدمي الجماعات المحلية موظفين عموميين

بالرجوع لنص المادة 04 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: "يعتبر موظفا كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".¹

و هكذا يتجلى أن نص المادة قد حدد العناصر أو الشروط العامة لاعتبار الشخص موظفا عاما :
الشرط الأول : العمل في وظيفة دائمة :

يجب في الموظف العام أن يستقر في عمل دائم أي أن ينقطع لخدمة الدولة ، فلا تكون إستعانتها به عارضة كما يجب أن يتحقق في شغل الموظف للوظيفة الإستقرار وهذا يعني أن الدائمة تنصب على عنصرين :

الاول : موضوعي وينصب على الوظيفة .

الثاني : شخصي وينصب على الموظف.

ومرد ذلك كله إلى القوانين واللوائح على أن يكون واضحا في الأذهان أن المناط في دائمية الوظيفة التي تفضي بدورها صفة الدائمة على الموظف هو بحسب الوصف الوارد بالمميزانية الخاصة بالوظائف العامة.²
أما الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد قام بتحديد المجالات التي يشتغل فيها الموظف العام وهي المؤسسات والادارات العمومية كما نص عليها في المادة 02 بقوله "يقصد بالمؤسسات والادارات العمومية : المؤسسات العمومية والادارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الاقليمية والمؤسسات العمومية".³

1 - الامر 03/06 ، مرجع سابق، ص04.

2 - محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، معهد العلوم القانونية والإدارية ، ط2، جامعة قسنطينة، ط2، الجزائر ، 1989، ص6

3- الامر 03/06 ، مرجع سابق، ص04

الشرط الثاني : الخدمة في مرفق عام:

يشترط في الشخص لكي يعتبر موظفا عاما أن يقوم بالخدمة في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى سواء كانت محلية متمثلة في الولايات والبلديات أو الدوائر أو مرفقية ممثلة في الهيئات والمؤسسات العامة .

ومما يجدر ذكره أن المرافق العامة لم تعد مقصورة على المرافق الإدارية الحية بل وجد بجوارها أنواع أخرى من المرافق الصناعية والتجارية وهي تسمى بالمرافق الإقتصادية.

الأمر 03-/06 اعتبر العمل في الإدارات والمؤسسات العمومية و الإدارية شرطا أساسيا لاعتبار الشخص موظفا عاما وو على هذا الأساس حدد المجالات التي يخضع العاملون فيها لأحكامه وذلك في المادة 02 منه التي سبقت الإشارة إليها.¹

الشرط الثالث : صدور قرار بتعيينه من جانب سلطات مختصة:

فحتى يمكن اعتبار الشخص موظفا عاما فينبغي أن يكون التحاقه أو شغله لمنصب وظيفي في مرفق عام تديره الدولة أو إحدى الجماعات المحلية أو الهيئات العمومية ذات الطابع الإداري مستندا لقرار إداري صادر عن الجهة الإدارية المختصة وفقا للشروط التي يحددها القانون . فمجرد إستيفاء الشخص شروط التعيين في الوظيفة العامة وبخاصة في إمتحانات المسابقة المقرر لذلك لا يكفي إعتباره معيناً في الوظيفة إذ لا بد أن يتم التعيين في الوظيفة العامة بالأداة القانونية ممن يملك التعيين ،² ذلك أنه لا يكفي لاعتبار الشخص موظفا عاما استيفاءه لشروط التعيين في الوظيفة و نجاحه في الامتحان أو المسابقة المقررة لها ثم ترشيحه للعمل في وظيفة بل لا بد من:

1. صدور قرار تعيينه و أن يكون هذا القرار صادرا عن سلطة إدارية مختصة وهو ما تضمنتها المادة 04 من

الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

2. أن يقضي الشخص فترة التربص بنجاح و تثبته في إحدى الدرجات الوظيفية الموجودة في الإدارة التي عين بها

المواد : 83،84،85 وكذلك المادة 04 المشار إليها أعلاه من هذا الأمر.³

و بالتالي فإن الموظف الفعلي و مغتصب الوظيفة لا يعد أي منهما موظف عام.

الموظف الفعلي: و يعتبر موظفا فعليا :

1- الامر 03/06 ، مرجع سابق، ص04

2- محمد أنس قاسم ، مرجع سابق ، ص 7

3- الامر 03/06 ، مرجع سابق، ص04

- الشخص الذي صدر قرار غير سليم بتعيينه أو لم يصدر أي قرار لتعيينه على الإطلاق .

مثال :

موظف صدر قرار بتعيينه ثم تبين فيما بعد عدم توفر الشروط القانونية لتوليه أو الوظيفة فتقوم الإدارة بسحب قرار التعيين.

-الموظف يصل إلى سن التقاعد و مع ذلك يستمر في ممارسة الوظيفة.

. موظف لم يسند إليه أي تفويض من رئيسه لممارسة اختصاص معين و مع ذلك يمارسه أو كان قرار التفويض قرارا غير سليم.

الفرع الثاني :بعض مستخدمي الجماعات المحلية لا ينتمون إلى سلك الموظفين العموميين

-بالرجوع للأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فنجد

بأنه قد اعتبر الوظيفة الدائمة شرطا لاعتبار الشخص موظفا عاما و ذلك بالنص عليها في المادة 04 منه المشار

إليها أعلاه وكنتيجة لهذا المنطق فقد استثنى هذا القانون بعض الفئات من العاملين في الإدارات و المؤسسات

العمومية من صفة الموظف لكونهم غير دائمين كما هو الحال بالنسبة للأشخاص اللذين يتم توظيفهم في إطار

المواد 21/20/19 من الأمر السابق الذكر.

ذلك أن الأشخاص الموظفين في إطار المادة 19 و هم اللذين يشغلون مناصب في نشاطات الحفظ أو الصيانة أو

الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية عن طريق التعاقد.

- كذلك الموظفين على أساس المادة 20 أي اللذين يوظفون بصفة استثنائية في مناصب شغل مخصصة

للموظفين الدائمين في الحالات التالية :

-في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين

-تعويض الشغور المؤقت لمناصب الشغل

-و كذلك الأشخاص اللذين تم توظيفهم كأعوان متعاقدين في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا غير

أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و 20 المذكورة أعلاه

-ولم تترك الفقرة الأخيرة من المادة 22 من هذا القانون مجالا للاجتهد فقد نصت على انه "لا يخول شغل هذه

المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية¹ . "

المبحث الثاني: عملية التكوين

التكوين عبارة عن نشاط مخطط، يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي تكونه، فتتناول معلوماتهم وأرائهم وسلوكاتهم، ورفع الكفاءة الإنتاجية، والخبرات، والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينه، فالتكوين عملية شاملة تتناول الفرد من جميع جوانبه، وتعد الموظف إعدادا علميا ومهنيا، تجعله يكتسب فنيات ومهارات.

المطلب الأول: الإطار القانوني لعملية التكوين و مفهومها حسب قانون الوظيفة العمومية

التكوين هو ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة، والتدريب أثناءها من نمو لمعارف المتعلم وقدراته وتحسين لمهاراته وأدائه التربوي، وهي تبدأ في مؤسسة التكوين قبل الخدمة وتستمر أثناءها¹.

التكوين يدوم من تاريخ التوظيف إلى تاريخ التخرج فهو عملية مستمرة في جميع المستويات ومهمته الحصول على تقنيات المهنة و إكتساب أعلى مستوى من الكفاءة كما أنه عمل منظم وقائم على أسس علمية وعملية مدروسة، يمكن المعنيين به من النمو في مهمتهم، والحصول على المزيد من الخبرات².

الفرع الأول : الإطار القانوني لعملية التكوين

ورد في الأمر رقم 66 / 133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ما يلي:

في الباب الثاني الفصل الأول في المادتين 23 ، 22 :

الفقرة الأولى من المادة 22 تتخذ الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية التدابير اللازمة لضمان تكوين المترشحين لوظيفة عمومية و كذا تحسين معارف الموظفين... إلخ³.

1- رابح تركي، أصول التربية و التعليم ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية 1990 ، صفحة 380.

2- بوعكاز يسرى ، تطور نظام الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر 1 كلية الحقوق - فرع الأغواط تخصص الدولة و المؤسسات العمومية ص 78.

3- عبده عز الدين، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر ، بحث للحصول على شهادة الماجستير في القانون ، فرع الإدارة والمالية ، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 2001-2002، ص71.

المادة 23 لتكون للمرشحين لوظيفة عمومية، الذين يتابعون دورة تكوينية في إدارة أو مدرسة للتكوين، صفة الموظف المتمرن.¹

أما الأمر 03.06 فقد نص في مادته 38 للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.

وكذلك في المادة 107 الفقرة الثانية من نفس الأمر 03.06 على أن الترقية تكون بعد تكوين متخصص.²

و المرسوم التنفيذي رقم 96/29 المؤرخ في 14 شوال عام 1416 الموافق 3 مارس سنة 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم.

1- التكوين المتخصص: يشغل منصبا عموميا للمرة الأولى.

الإلتحاق بسلك عال أو رتبة عليا بالنسبة للموظفين الموجودين في وضعية خدمة.

التحضير للمسابقات والإمتحانات المهنية

2- تحسين المستوى: يتم تحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين، وإثرائها، وتعميقها، وضبطها.³

3- تجديد المعلومات: تكون بالتكيف مع وظيفة جديدة نظرا إما لتطور الوسائل أو التقنيات وإما للتغيرات الهامة في تنظيم المصلحة وعملها أو مهامها.

1- عبده عز الدين، مرجع سابق، ص72

2- الأمر 03.06، مرجع سابق، ص10

3- المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم ، ج.ر عدد 16، بتاريخ 1996/03/6، ص5.

الفرع الثاني : مفهوم عملية التكوين حسب قانون الوظيفة العمومية

أولاً: بعض مفاهيم التكوين

كما يعرفه "أحمد طاطار" هو العمل على زيادة قدرات الأفراد العاملين ومهاراتهم، رفع مستوى قيامهم بمهامهم وأدائهم لوظائفهم الحالية وكذا الغرض اكتساب القدرة على تولي مسؤوليات أكبر.¹

- كما يعرفه "عبد الفتاح بوخمخم" اكساب الإطارات في مختلف المستويات التنظيمية المهارات المتعلقة بمجالات معينة غير الأعمال اليدوية، التحفيز، الاتصال، القيادة... الخ والتي تمكنهم خاصة من إدارة مرؤوسيههم بكفاءة.²

- كما يرى "بيار كاس" أن التكوين هي العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والادوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية.³

- ويعرف "سكيولي" أيضا التكوين بأنه مجموع العمليات والوسائل والطرق التي يستند عليها العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم ومواقفهم وكذا قدراتهم الذهنية الضرورية للوصول إلى أهداف المؤسسة.⁴

ثانيا : مفهوم التكوين حسب قانون الوظيفة العمومية:

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

وإذا كانت المادة 38 من الأمر رقم 03-06 قد جعلت التكوين حقا من حقوق الموظف، فإنه بالمقابل من ذلك ألزمت المادة 104 من نفس الأمر الإدارة بتجسيد هذا الحق، حيث نصت على أنه: " يتعين على الإدارة

1- أحمد طاطار، الترشيد الاقتصادي للطاقت الإنتاجية للمؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص88.

2- عبد الفتاح بوخمخم، تسيير الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر، 2011، ص192.

3 - pierre casse – la formation performante ; opu ; ben aknoun ; alger ; 1994 . p48

4 -lakaner sekioli. Gestion du personnel des éditions d'organisation 3eme Edition canada, 1990, p292-293

تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة".

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

- الرفع من مؤهلات الموظفين،

- الترقية المهنية للموظفين،

- تأهيل وتحضير الموظفين للقيام بمهام جديدة.

وقد ترك المشرع للتنظيم تحديد الكيفيات والتدابير المتعلقة بتنظيم دورات التكوين، حيث جاء في المادة 105: "تحدد شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفيات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة على ذلك، عن طريق التنظيم".¹

وفي هذا الصدد، فإن المرسوم التنفيذي رقم 96-92 المؤرخ في 3 مارس 1996 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم²، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-17 المؤرخ في 22 جانفي 2004 (62) يظل النص التنظيمي الذي ينظم العناصر المنصوص عليها في المادة السابقة، إلى غاية صدور نص تنظيمي آخر يعوضه أو على الأقل يعدله .

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

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

1- الأمر 03.06، مرجع سابق، ص 10

2 - المرسوم التنفيذي رقم 96-92، مرجع سابق، ص 5.

* على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مساهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، بعد تكوين متخصص،...¹.

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

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

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

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

أما فيما يتعلق بتنظيم التكوين في المؤسسات والإدارات العمومية، فقد نصت المادة 111 على ضرورة تسيير المسار المهني للموظفين في إطار سياسة تقديرية للموارد البشرية بالاعتماد على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمخططات السنوية والمتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى، وأحالت كفاءات تطبيق ذلك إلى التنظيم.²

في هذا الإطار، فقد سبق للمرسوم التنفيذي رقم 96-92 المعدل والمتمم أن ألزم المؤسسات والإدارات العمومية بضرورة إعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات بما فيه عمليات التكوين في الخارج، كما ألزمها بأن تدرج هذا المخطط في إطار التسيير التقديري للموارد البشرية³

1- الأمر 06-03 مرجع سابق، ص 10

2- أنظر المواد 109، 111، 129، 134، 208، من الأمر 03.06، مرجع سابق، ص 11-12-18

3 - بلية لحبيب، ملخص بحث تحليل منظومة التكوين في الإدارة الجزائرية - دراسة الأطر القانونية والتنظيمية و المؤسساتية البيداغوجية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.

المطلب الثاني : النتائج المترتبة عن عملية التكوين

يترتب عن عملية التكوين عدة نتائج بالنسبة للمستخدم المتكون بعد اجتيازه للتكوين بنجاح و إستحقاق وتختلف هذه النتائج حسب وضعية كل مستخدم ورتبته ودرجته وكذلك نوع التكوين المطبق عليه وسنتطرق في هذا المطلب إلى أهم النتائج المترتبة عن عملية التكوين.

الفرع الأول : التعيين و الترسيم في المناصب الوظيفية بعد عملية التكوين

أولاً: التعيين في وظيفة عمومية:

التعيين هو إجراء أساسي لإضفاء طابع الاستقرار و الاستمرار على المنصب الإداري ، كعناصر ضرورية لإثبات الانتماء للوظيفة العمومية و اكتساب الصفة ، كما أنها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمبدأ إستمرارية المرفق العام. حيث يتركز التعيين على ضرورة صدور أداة قانونية لإلحاق المترشح للوظيفة بمنصبه الوظيفي و يتم التعيين أساساً بموجب قرار إداري مستوفي لكافة الشروط القانونية¹ .

تعيين المترشح للوظيفة و مستوفي لشروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 من الأمر 03/06 بعد اجتيازه إمتحان المسابقة ، من قبل السلطة التي لها قانوناً صلاحية التعيين و يتركز التعيين على أمرين : أ : ضرورة حضور أداة قانونية لإلحاق المترشح للوظيفة بمنصبه الوظيفي و يتم التعيين أساساً بموجب قرار إداري مستوفي كامل الشروط القانونية .

ب: ضرورة إختصاص سلطة التعيين في إصدار الأداة القانونية

تعيين المرشح للوظيفة يقتضي أن يكون تعييننا صحيحاً

يشغل المعين رتبته الوظيفية بصفة متربص حسب م 84 من الأمر 06-03 نظراً لأنه يوضع تحت الإختبار لمدة سنة كاملة، بهدف تدريبه على المهام الوظيفي من جهة و إختبار كفاءته و قدرته على تحمل أعباء الوظيفة من

1- بوقرة أم الخير، (تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، مجلة الفكر، جامعة بسكرة، ماي 2021، العدد

جهة أخرى و يكون لهذه الفترة التدريبية أثارها على إحتساب الأقدمية في الترقية في الرتبة و الدرجات و التقاعد نظرا لأنها فترة خدمة فعلية حسب م 90 و يتم إخضاعه إلى تكوين تحضيرى في بعض الأسلاك الوظيفية.

ثانيا: الترسيم في وظيفة عمومية:

وهي الخطوة التي تحمل أهمية كبيرة للمنظمة باعتبارها الباب الذي يدخل من خلالها المرشحون لشغل الوظائف الشاغرة، وكذلك هي التي تعمل على تطبيق وتحديد مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب والتي ينتج عنها عقد بين الفرد وبين المؤسسة والهيئة الإدارية، والذي لا يمكن فسخه إلا في حالات معينة تتطلب إجراءات قانونية.¹ وبعدها يأتي الترسيم مباشرة بعد التعيين وذكر هذا الاجراء في المادة الرابعة من قانون الوظيفة العمومية والتي تنص: "إن الترسيم اجراء يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".² هو عملية قانونية تأتي بعد عملية التعيين ، و التي يتأكد من خلالها ديمومة الوظيفة ، طبقا للمادة 4 الفقرة 2 من الأمر 03/06 هو الإجراء الذي يتم من خلاله تعيين الموظف في رتبته، المتربص لا يرسم إلا عند اجتيازه فترة تربص بتفوق و بعد إثباته القدرة الكاملة على تحمل أعباء الوظيفة ، ويتم طبقا للمادة 86 من الأمر 03/06 ويقترح من السلطة السلمية المؤهلة ، وبعد تسجيل في قائمة التأهيل التي تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء مجتمعمة كلجنة ترسيم.

فالمتربص شأنه شأن الموظف المرسم يخضع لنفس الواجبات الوظيفية و يتمتع بنفس الحقوق ماعدا ما أستثنى بنص خاص.

و فترة التربص تتم من خلال عملية التكوين التي يجتازها المتربص بنجاح و تتوج بالترسيم في رتبته.

الفرع الثاني : الترقية الوظيفية بعد عملية التكوين

يقصد بالترقية إصدار الجهة المختصة بتقليد الموظف إلى وظيفة اعلى في مستوى التنظيم الإداري من وظيفته الحالية ، أي نقله من وضع وظيفي اقل إلى و وضع أحسن ويتحمل الموظف بموجب هذه الترقية مسؤوليات و مهام أكبر الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مركزه من الناحين المالية الممثلة في زيادة مرتبه و العلاوات و الدبية الممثلة في تكليف موظف بمسؤوليات أكبر .

1- عبد العزيز بدر البنداوي، عبد العزيز بدر البنداوي ، عولمة إدارة الموارد البشرية، الأردن، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، 2009، ص185 .

2- الامر 03/06 المتضمن مرجع سابق، ص04.

فهناك نوع من الترقية و هي الترقية عن طريق تكوين متخصص و التي نصت عليها القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية التي يخضع الموظفون لدورات تكوينية، فهذا النوع من الترقية ينتج عنه تحسين المعارف و الكفاءات الأساسية للموظفين بعد حصولهم على تكوين متخصص ، ومن أجل تجسيد هذه الترقية تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بإعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات للتكوين و تجديد المعلومات ، وفق أهداف المؤسسة أو الإدارة المعنية و احتياجاتها ¹.

ولتنظيم هذا النوع من الترقية أحدث المرسوم التنفيذي 92/96 المؤرخ في 03/03/1992 المتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواياتهم و تجديد معلوماتهم المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي 04/06 المؤرخ في 22 جانفي 2004 منح الإمتيازات للموظفين الذين تابعو تكويننا متخصصا للإلتحاق برتبة أو سلك أعلى².

1 - بوعكاز يسرى ، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر 1 كلية الحقوق - فرع الأغواط تخصص الدولة و المؤسسات العمومية ص 78 .

2- أحمد التجاني بلعوسي ، رشيد وابل ، قانون الوظيفة العمومية، دار هومة ، الطبعة الرابعة ، 2008 ص 282 .

ملخص الفصل الأول:

لقد اختص هذا الفصل من الدراسة بتوضيح المفاهيم النظرية الأساسية لتوضيح المعنى الحقيقي لمستخدمي الجماعات المحلية انطلاقاً من تعريف مستخدمي الجماعات المحلية وتمييزهم عن غيرهم من الموظفين والتطرق لتزكيبتهم كل حسب قانونه الأساسي، وكذا معرفة الطبيعة القانونية للمستخدمين العموميين والشروط الواجب توفرها فيهم .

وقد تم التطرق أيضاً لمفهوم عملية التكوين وتبيان الإطار القانوني لها وتعريفها حسب قانون الوظيفة العمومية وكذا أهم النتائج المترتبة عن عملية التكوين سواء من تعيين وترسيم للموظف الذي نجح في عملية التكوين وكذا الترقية التي ينالها بعد اجتيازه للتكوين .

ومن خلال تقديمنا لمختلف التعاريف المتعلقة بالتكوين نستخلص أن التكوين يعتبر عملية منظمة ووسيلة تهدف إلى التطوير والرفع من أداء ومؤهلات الموظف العمومي بشكل خاص ومستخدمي الجماعات المحلية بشكل عام .

الفصل الثاني

العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية
بورقلة نموذجاً

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

الفصل الثاني:

العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

نظراً للمكانة التي يحظى بها التكوين في معظم المؤسسات والهيئات الإدارية بحيث أصبح عملية وركيزة أساسية لتحسين الأداء وتطوير المهارات، وكذا تحقيق الأهداف المرجوة لها بحيث يكون الإشراف على هذا التكوين عن طريق مراكز متخصصة في هذا المجال، ونحن في هذا الفصل بصدد لتطرق للدراسة الميدانية لواقع العلاقة بين التكوين داخل مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم بورقلة و الهيئات والمؤسسات العمومية بشكل عام والجماعات المحلية بشكل خاص، هذه المراكز التي أنشأت على غرار بقية المراكز الوطنية بالجزائر بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-450 المؤرخ في 19 ديسمبر 1997 وقد تناولنا في هذا الفصل الإطار التطبيقي والميداني للدراسة وقسمناه إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: التعريف بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة

المبحث الثاني: العلاقة مع المركز.

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

المبحث الأول: التعريف بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة

إن الجزائر غداة الاستقلال وجدت نفسها أمام فراغ إداري، ولتفادي السلبيات الناتجة عن هذه الوضعية كان لزاماً عليها سد الفراغ في أقرب الآجال وإعادة تنشيط الهياكل الإدارية على كل المستويات و أخذ التكوين أهمية ذات أبعاد وطنية، وكان إنشاء مراكز التكوين الإداري إحدى التدابير الكفيلة بتلبية حاجيات البلاد في هذا الميدان.

المطلب الأول: التعريف القانوني بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة

عرفت تجربة مراكز التكوين الإداري على مستوى الجزائر، وهران و قسنطينة نجاحاً ملموساً مما أدى إلى إنشاء مراكز أخرى، تعنى بالتكوين وتحسين مستوى مستخدمي الجماعات المحلية، إلى جانب تنظيم الامتحانات والمسابقات والفروع التحضيرية لها في إطار القانون الساري به العمل، وتكلفت المراكز الملحقة بتلبية رغبات الإدارات المحلية من إطرارات التحكم والتنفيذ.¹

الفرع الأول : نشأة وتحديد مهام مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية

أولاً : نشأة المركز

تم إنشاء المركز الإداري بورقلة بمقتضى المرسوم رقم 66 - 247 المؤرخ في 11 أوت 1966،² تكفل مركز التكوين بورقلة كبقية المراكز الأخرى بتكوين و تأطير الموظفين الذي كان يقع على عاتقهم أداء وظائف التطبيق والتنفيذ على مستوى الإدارات المركزية والمحلية، اختصت كل المراكز بادئ بدء بتكوين إداري عام إلا أن التخصص توسع وشمل قطاعات أخرى كالمالية والعمل والبريد والمواصلات والصحة، إذ تطور هذا المركز وأصبح يسمى بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم (حالياً) بموجب المرسوم التنفيذي رقم 95 - 59 المؤرخ في: 18 فيفري 1995 وهو مؤسسة عمومية.³

1 - وثائق خاصة بالمركز، حول نشأة مركز التكوين الإداري، سنة 2011، ص 06.

2 - المرسوم التنفيذي رقم 246/66 المؤرخ في 11 أوت 1966 المتضمن إنشاء مركز التكوين الإداري بورقلة، ج ر ج ج، الصادرة في 26 أوت 1966 ص 1116 .

3- المرسوم التنفيذي رقم 58/95 المؤرخ في 18 أوت 1995 المتضمن حل مركز التكوين الإداري بورقلة وتحويل أملاكه وحقوقه والتزاماته ومستخدميه إلى المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم، العدد رقم 10.

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

ويقع المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية في شارع سي الحواس بجوار مقر ولاية ورقلة بمساحة تقدر بـ: 9227 م بموقع إستراتيجي حظري هام بوجود عدة مرافق عمومية هامة بجواره كالفنادق والمحلات التجارية ومصلحة البريد والمواصلات والمستشفى والبنوك ومصالح الأمن الوطني و محطة الوقود كل هذه المرافق وأكثر تجلب الإرتياح للمتكون من حيث تلبية الحاجيات الضرورية وتعينه على مشقة التنقل.¹

تانيا: تحديد مهام المركز:

أ: تكوين ورسكلة وتحسين مستوى مستخدمي الجماعات المحلية:

وفقا لبرنامج وزارة الداخلية في العديد من المواضيع المتعلقة بتسيير الجماعات المحلية في الجانبين النظري والتطبيقي (الميزانية، التحليل المالي الصفقات العمومية، التسيير الإداري، التسيير والتنظيم) سواء تعلق الأمر بمستخدمي البلديات و الولايات من أجل زيادة الرصيد المعرفي والمهني وتحسين مستواهم و آدائهم ومنه تحسين الخدمة العمومية وتحقيق التنمية المحلية .

- كفاءات فتح دورة التكوين

1- يتم فتح دورة التكوين قبل الترقية في مختلف الرتب بقرار أو مقرر من السلطة لها صلاحية التعيين وينبغي أن يحدد هذا القرار أو المقرر لاسيما:

- الرتبة أو الرتب المعنية

- عدد المناصب المالية المفتوحة للتكوين طبقا لمخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المعنية.

- الطابع المتواصل أو التناوبي للتكوين.

- تاريخ بداية التكوين.

- المؤسسة المكلفة بالتكوين

- قائمة المترشحين المعنيين بالتكوين

تبلغ نسخة من القرار أو المقرر وكذا نسخة من الاتفاقية المبرمة مع المؤسسة العمومية للتكوين للمصالح

المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية، حسب الحالة، من خلال أجال عشر (10) أيام من تاريخ التوقيع.²

1- وثائق خاصة بالمركز، مرجع سابق، ص06.

2- تعليمة رقم 45 المؤرخة في 01 ديسمبر 2008 المحددة لكفاءات تنظيم برامج التكوين قبل الترقية في مختلف الأسلاك المشتركة.

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

يعلم الموظفون الذين يخضعون للدورة التكوينية من طرف الإدارة المستخدمة، بتاريخ بداية التكوين بموجب استدعاء فردي وأية وسيلة ملائمة عند الاقتضاء.¹

2- ويتم فتح دورة التكوين التحضيري أثناء فترة التبرص لشغل الرتب التالية:

- ملحق للإدارة .

- عون إدارة رئيسي .

- عون إدارة .

- عون مكتب .

وذلك بقرار أو مقرر من السلطة بقرار أو مقرر من السلطة لها صلاحية التعيين وينبغي أن يحدد هذا القرار أو المقرر لاسيما:

- الرتبة أو الرتب المعنية

- عدد المناصب المالية المفتوحة للتكوين طبقاً لمخطط تسيير الموارد البشرية للسنة المعنية.

- الطابع المتواصل أو التناوبي للتكوين.

- تاريخ بداية التكوين.

- المؤسسة المكلفة بالتكوين

- قائمة المترشحين المعنيين بالتكوين

تبلغ نسخة من القرار أو المقرر وكذا نسخة من الاتفاقية المبرمة مع المؤسسة العمومية للتكوين للمصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية، حسب الحالة.

يتم إعلام المترشحين الذين يخضعون للدورة التكوينية من طرف الإدارة المستخدمة، بتاريخ بداية التكوين بموجب استدعاء فردي أو أية وسيلة ملائمة عند الاقتضاء.²

1- تعليمة رقم 45 المؤرخة في 01 ديسمبر 2008 المحددة لكيفيات تنظيم برامج التكوين قبل الترقية في مختلف الأسلاك المشتركة.

2 - التعليمة رقم 02 المؤرخة في 03 جانفي 2009 المحدد لكيفية تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التبرص لشغل بعض رتب الاسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة به .

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

- كفاءات تنظيم التكوين :

1- يمكن تنظيم التكوين قبل الترقية في الرتب المعنية بشكل متواصل أو تناوبي ويتضمن دروس نظرية وتطبيقية.

تحدد مدة التكوين قبل الترقية في الرتب كما يلي:

- تسعة (09) أشهر تكوين متواصل أو تناوبي بالنسبة لرتبتي متصرف ووثائقي أمين محفوظات.¹

- ستة (06) أشهر تكوين متواصل أو تناوبي بالنسبة لرتب ملحق إدارة، عون إدارة، كاتب مديرية، كاتب مديرية رئيسي محاسب إداري، محاسب إداري رئيسي، تقني سامي في الإعلام الآلي، معاون تقني في الإعلام الآلي، تقني سامي في المخبر والصيانة ومعاون تقني في المخبر والصيانة.

ينتدب الموظفون المعنيون بالتكوين المتواصل لدى مؤسسة التكوين طبقاً للتنظيم المعمول به، ويخضعون خلال هذه الفترة إلى النظام الداخلي للمؤسسة التكوينية.

2- يمكن تنظيم دورة تكوين التحضيري أثناء فترة التربص بشكل متواصل أو تناوبي ويتضمن دروس نظرية وتطبيقية.

تحدد مدة التكوين دورة تكوين التحضيري بثلاثة (03) أشهر، ويخضع المتربصون خلال فترة التكوين للنظام الداخلي للمؤسسة التكوينية.²

- المؤسسات المكلفة بإجراء التكوين :

يضمن التكوين للمؤسسات العمومية التالية:

- بالنسبة لرتبتي متصرف وملحق إدارة:

- جامعة التكوين المتواصل.

- كليات الحقوق للجامعات.

- المعهد الوطني للإنتاجية والتنمية الصناعية.

- المعهد العالي للتسيير والتخطيط.

1 - تعليمة رقم 45 المؤرخة في 01 ديسمبر 2008 المحددة لكفاءات تنظيم برامج التكوين قبل الترقية في مختلف الأسلاك المشتركة.

2- التعليمة رقم 02 المؤرخة في 03 جانفي 2009 المحددة لكيفية تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض رتب الاسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة به .

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

- المعاهد الوطنية المتخصصة للتكوين المهني والتسيير (رتبة ملحق إدارة فحسب).
- المراكز الوطنية للتكوين وتحسين مستوى مستخدمي الجماعات المحلية (رتبة ملحق إدارة).
- بالنسبة لرتبتي واثقي أمين محفوظات ومساعد واثقي أمين محفوظات:
- أقسام علم اقتصاد المكتبات للجامعات
- المعاهد الوطنية المتخصصة للتكوين المهني والتسيير (رتبة مساعد واثقي أمين محفوظات فحسب).³

ب: التكوين الاتفاقي:

ويكون هذا التكوين مع جميع المؤسسات والإدارات العمومية ذات الطابع الإداري والاقتصادي في عدة اختصاصات وحسب الطلب ونذكر منها:

- تكوين كل فروع الأسلاك المشتركة.
 - تكوين كل فروع أسلاك البلديات.
 - مالية ومحاسبة.
 - تسيير موارد بشرية.
 - العلوم الإدارية والقانونية.
 - الإعلام الآلي.
- في نهاية كل دورة تكوينية تسلم للمتربصين شهادات:
- شهادة نجاح: لتكوين طويل المدى
 - شهادة متابعة تكوين: لكل فترة رسكلة وتحسين المستوى.²

3- تعليمية رقم 45 المؤرخة في 01 ديسمبر 2008 المحددة لكيفيات تنظيم برامج التكوين قبل الترقية في مختلف الأسلاك المشتركة.

2- مقابلة مع السيد: صيد عبد الرحمان ، رئيس مصلحة المستخدمين ، ورقلة ، الأربعاء 22 ماي 2019 ، الساعة 10:30

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

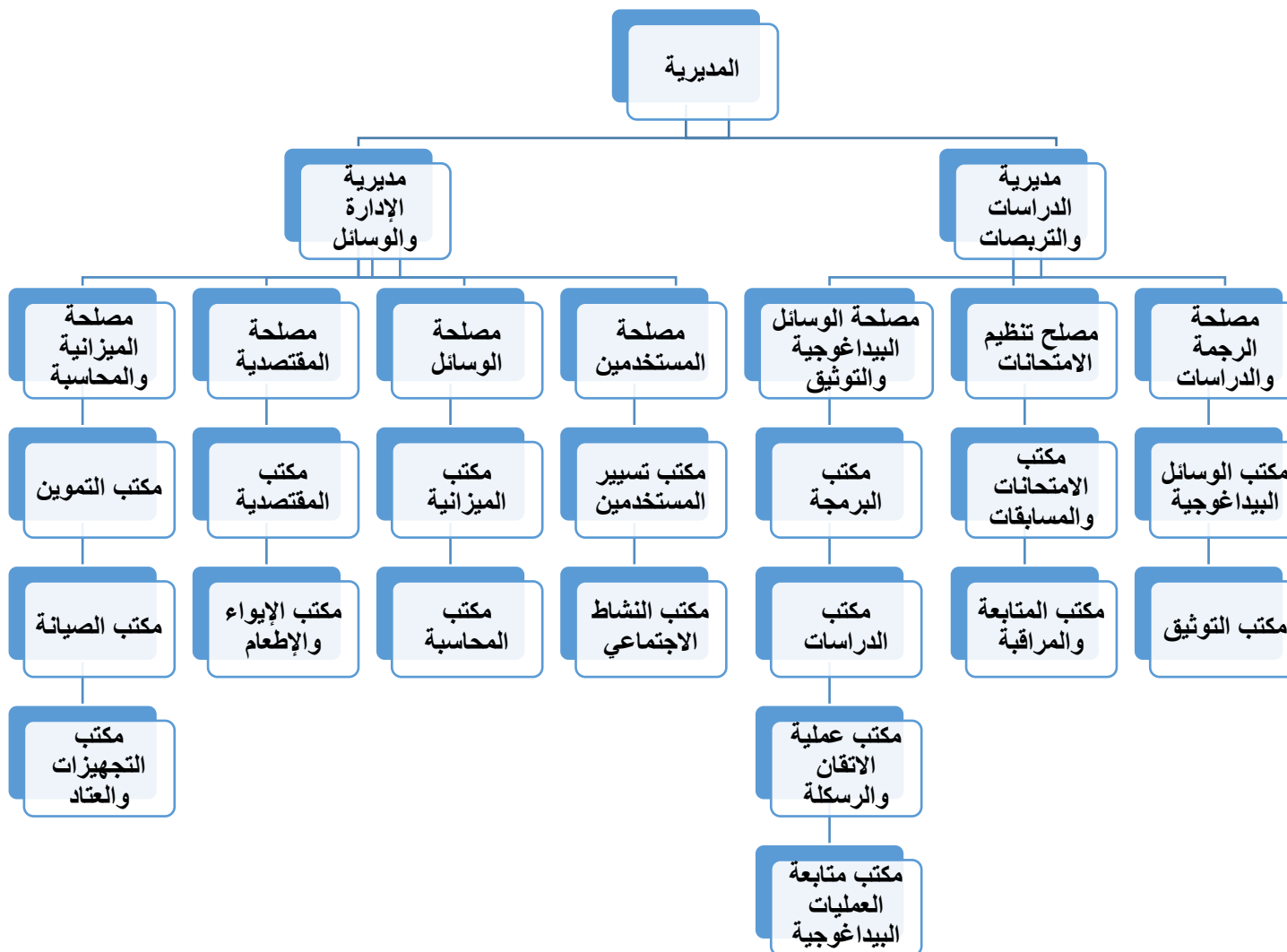
الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للمركز

أ : الهيكل الإداري

يدير كل مركز تكوين مدير، يساعده مدير الدراسات وكاتب عام يكلف مدير الدراسات والتدريبات بتطبيق البرامج وتنظيم الامتحانات والمسابقات والتدريبات والفترات التكوينية، ويشرف الكاتب العام على وسائل الإدارة العامة ويساعده المدير أيضا مديرو المراكز الملحقة وهم يشرفون على التسيير الإداري والبيداغوجي في المراكز التي يديرونها، كما يوجد لدى كل مركز مجلس إدارة يضم المدير العام للتكوين والتعاون والإصلاح الإداري أو ممثلوهم.

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة



المصدر: مصلحة البرمجة والدراسات بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

حيث يسير المركز بهياكل وهيئات هي:

1- الهياكل: تتشكل الهياكل المركزية زيادة على المديرية العامة من مديرتين وسبع مصالح هي:

1-1 - مديرية الدراسات والتربصات وتشمل:

- مصلحة الامتحانات والمسابقات.
- مصلحة البرمجة والدارسات.
- مصلحة التوثيق والوسائل البيداغوجية.

1-2- مديرية الإدارة والوسائل وتشمل:

- مصلحة المستخدمين والنشاط الاجتماعي.
- مصلحة المحاسبة والميزانية.
- مصلحة المقتصدية.

1- الهياكل:

1-2- المجلس الإداري: يتكون من أهم ممثلي الإدارات ذات علاقة بالتكوين بالإضافة إلى ممثلي الأساتذة ومستخدمي الإدارة.

2-2- المجلس البيداغوجي: يتكون من ممثلي الأساتذة ومسؤولي مصالح مديرية الدراسات والتربصات يتأسسه أستاذ من بين أقدم الأساتذة.

ولتحقيق غايته وأهدافه المتمثلة في التكوين، يسخر المركز أحدث الوسائل المادية والتقنية الضرورية لضمان السير الحسن لعملية التكوين وتتمثل هذه الهياكل في:

- قاعات الدراسة: للمركز تسعة (09) قاعات بيداغوجية بسعة 30 مقعد مجهز بالوسائل الحديثة الضرورية التكييف التدفئة.

- قاعات الإعلام الآلي: المركز مجهز بقاعتين للإعلام الآلي مجهزة بأحدث الأجهزة وموصولة بشبكة الأنترنت - قاعة للسكربتارية.

- قاعة المحاضرات والندوات: بها 320 مقعد مجهز بالأجهزة الضرورية وأجهزة التكييف.¹

1- تقرير تربص ميداني: رمضاني محمد الطاهر، تقرير تربص ميداني، المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية، ورقلة في 26 أبريل 2012

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

- المكتبة: بها قاعة مطالعة تتسع لأكثر من 50 مطالع وبها أكثر من 1000 كتاب من مختلف العناوين والمواضيع.

- المطعم: به أزيد من 120 مقعد ويقوم بخدمات في المستوى.

- الإقامة الداخلية: مجهز تجهيزاً كاملاً ومكيفة تتسع لـ 125 سرير، جناح به 22 سرير مجهزة بتجهيزات رفيعة المستوى.¹

ب: التأطير البيداغوجي والإداري

يتوفر المركز على أساتذة مؤطرين لهم الخبرة ما يؤهلهم لأداء مهام التكوين وهم:

*أساتذة المركز الدائمين: لهم شهادات عليا في مختلف التخصصات القانونية والإدارية والتقنية، لهم خبرة واسعة في مجال التكوين وأغلبهم متعاملين مع المعاهد والمراكز الجامعية.

*الأساتذة المتعاونين (متعاقدين): وهم خبراء ومسيرين من مختلف القطاعات الإدارية والاقتصادية لهم مؤهلات وخبرة ميدانية في المجال الإداري يشتغلون بالتوقيت الساعي ويستدعون عند الحاجة لهم.

يتوفر المركز على جهاز إداري يرأسه مدير المركز و يساعده وينوبه مدير الدراسات وكاتب عام وسكرتارية والمحاسب ويكلف مدير الدراسات والتدريبات بالسهر على تطبيق البرامج وتنظيم الامتحانات والمسابقات والتدريبات والفترات التكوينية، ويشرف الكاتب العام كذلك على وسائل الإدارة العامة ، كما يوجد لدى كل مركز مجلس إدارة يضم المدير العام للتكوين والتعاون والإصلاح الإداري أو ممثلوهم .²

1- تقرير تريبص ميداني: رمضاني محمد الطاهر، مرجع سابق، ورقلة في 26 أبريل 2012.

2- مقابلة مع السيد: بن جرو رابح ، رئيس مصلحة البرمجة والدراسات ، ورقلة ، الأربعاء 22 ماي 2019 ، الساعة 10:30.

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية والنتائج المترتبة على ذلك:

نقوم الدولة بإنشاء مرافقها العمومية بواسطة قوانين تصدرها السلطة التشريعية وهي حتمية لتسيير مصلحة بشكل دائم وحسن، ولهذا فملكيته دائماً تفضل للدولة، يضاف إلى ذلك أن المرفق العام يستند في وجوده إلى قوة الإدارة وأموالها العامة، حيث تغطي ميزانية الدولة خسائره المحتملة، فضلاً على أنه يحق للإدارة أن تطبق على المرفق العام وسائل القانون العام، وهو ما ينطبق على مراكز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية التي أنشأتها الدولة.

الفرع الأول : الطبيعة القانونية لمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية

بالرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 246/66 المؤرخ في 11 أوت 1966 المتضمن إنشاء مركز التكوين الإداري بورقلة السابق الذكر فإن مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري والتي تعرف على أنها تابعة وتملكها الدولة وتسير بالأسلوب اللامركزي¹.

- كما يمكن تعريفها على أنها "مرفق عام يدار عن طريق مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية مع خضوعها للرقابة الإدارية الوصائية، وتختص في أعمال معينة طبقاً لقاعدة التخصص الوظيفي".
و تعرف أيضاً على أنها مؤسسة إدارية عمومية، تتمتع بالشخصية القانونية المعنوية، وكنلك بالاستقلال المالي والإداري.

الفرع الثاني : النتائج المترتبة على الطبيعة القانونية للمركز :

إن مراكز التكوين الإداري هي مؤسسات عامة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، خاضعة للقانون العام (القانون الإداري في طريقة تسييرها القانون المالي من حيث تمويلها)، وترتبط بالسلطات الإدارية المركزية المختصة بعلاقة التبعية والخضوع للرقابة الإدارية الوصائية، وهي تدار بالأسلوب الإداري اللامركزي لتحقيق أهداف محددة في نظامها القانوني، و يمارس وزير الداخلية عن طريق المديرية العامة للتكوين والتعاون والإصلاح الإداري سلطة الوصاية عليها وهذه المراكز مكلفة بتكوين موظفي الإدارات والمؤسسات العامة

1- المرسوم التنفيذي رقم 246/66، مرجع سابق، ص 116 .

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

المبحث الثاني: العلاقة مع المركز

يعمل مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية على تكوين مستخدمي وموظفي معظم الإدارات العمومية وبشكل خاص موظفي الجماعات المحلية، لذلك تنشأ بين المركز والهيئات والمؤسسات العمومية علاقة وجوبية وقانونية حتى يتسنى للمتكون مزاوله تكوينه في أريحية و هدوء وبشكل منظم وسلس، لذلك فكل هيئة أو مؤسسة عمومية ترغب في تكوين موظفيها لابد أن تقوم بربط علاقة تعاقدية مع المركز .

المطلب الأول : دراسة الإتفاقية المبرمة مع مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية

تنشأ بين المركز والهيئة التي يتبعها المرشح للتكوين رابطة إتفاقية يحكمها العقد أو الإتفاقية بحيث تحدد فيها جميع العناصر من حقوق وواجبات لتجنب الغموض و تشعب التفسيرات في حالة حدوث مانع أو طارئ ووفق القوانين والتشريع المعمول به .

الفرع الأول: تعريف الإتفاقية

هو إتفاق بين طرفين و تكون قائمة على مبدأ التفاهم والرضاء و يمكن تغير و تبديل بعض البنود بموافقة الطرفين، ويجب ان تكون مكتوبة وهي أعم و أشمل من العقد لأنه لا يوجد عقد بدون إتفاق.

تعتبر الإتفاقية المبرمة بين مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية و إحدى إدارات الجماعات المحلية يدخل في إطار نمط التراضي البسيط.

ويعتبر نمط التراضي البسيط من بين الطرق التي تلجأ إليها المصلحة المتعاقدة عندما لا يمكن تنفيذ الخدمات إلا على يد متعامل إقتصادي وحيد يحتل وضعية إحتكارية أو لحماية حقوق حصرية أو لإعتبرات تقنية او إعتبرات ثقافية أو فنية.

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

عندما يمنح نص تشريعي أو تنظيمي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري حقا حصريا للقيام بمهمة الخدمة العمومية أو عندما تنجز هذه المؤسسة كل نشاطاتها مع الهيئات والإدارات العمومية و المؤسسات ذات الطابع الإداري و تنظم العملية بقرار من وزير المالية.

الفرع الثاني: تحديد طبيعة العلاقة الناشئة عن الإتفاقية المبرمة

تعتبر العلاقة الناشئة عن الإتفاقية المبرمة بين مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية و إحدى إدارات الجماعات المحلية هي علاقة تعاقدية من جهة و تنظيمية من جهة أخرى.

أولاً: من ناحية علاقة تعاقدية :

تظهر في إتفاق الطرفين على بنود التعديل بين الطرفين بموجب إتفاق مشترك بينها و يفسخ بناء على إتفاق بينهما أو طلب إحداهما و كذا التجديد بموجب إتفاق صريح بين الطرفين حسب م 18 من الإتفاقية و كذا يخضع كل تعديل أو تغيير للإتفاقية عن طريق ملحق م 19 من الإتفاقية.

ثانياً: من ناحية علاقة تنظيمية :

يظهر هذا من خلال القرار الوزاري المؤرخ في 14 جويلية 2015 المحدد لكيفيات تنظيم التكوين التحضيري للأسلاك الخاصة بإدارة الجماعات المحلية.

ومنه نستنتج أن العلاقة الناشئة عن هذه الإتفاقية مشتركة بين تعاقدية من جهة و تنظيمية من جهة أخرى.¹

1- تحليل نموذج إتفاقية تكوين تحضيري بين المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم بورقلة وبلدية حاسي

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

المطلب الثاني: عناصر الإتفاقية و تنفيذها

تحتوي الإتفاقية المبرمة بين المركز والهيئات والمؤسسات العمومية التي ينتمي لها المتكون على عدة عناصر في فحواها تبين من خلالها كل ما تم الإتفاق عليه بينهما من أجل تبيان الحقوق والواجبات ومنه كيفية تنفيذها مع مراعات عدم مخالفة النصوص المتعلقة قانون الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام 247/15 .

وكذلك ما جاءت به المادة 95 منه فيما يخص البيانات الإلزامية الواجب توفرها في الفصل الرابع المعنون بتنفيذ الصفقات العمومية والأحكام التعاقدية.¹

الفرع الأول: عناصر الإتفاقية

أولاً: أطراف الإتفاقية:

تبرم الإتفاقية المتعلقة بالتكوين التحضيري للأسلاك الخاصة بإدارات الجماعات المحلية من طرفين.

أ- الطرف الأول: يشتمل في الممثل القانوني للإدارات الجماعات المحلية سواء في البلدية ممثلة برئيس المجلس

الشعبي البلدي ، و يعتبر هذا الطرف المستفيد من التكوين.

ب- الطرف الثاني: ممثل بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية مركز ورقلة نموذجاً.

ثانياً: الأحكام العامة :

حسب المادة 1 تهدف الإتفاقية إلى تحديد الشروط العامة للتكوين و قد تم إبرام هذه الإتفاقية حسب

المادة 2 وفق نمط التراضي البسيط وفقاً لقانون الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام 247/15 المؤرخ في

2015/09/16.²

1- تحليل نموذج إتفاقية تكوين تحضيري بين المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم بورقلة وبلدية حاسي

مسعود .

2- قانون الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام 247/15 المؤرخ في 2015/09/16 المؤرخ في 2015/09/16.

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

ثالثاً: نظام التكوين :

تحدد مدة التكوين دورة تكوين التحضيري بثلاثة (03) أشهر، ويخضع المتربصون خلال فترة التكوين للنظام الداخلي للمؤسسة التكوينية وهو مانصت عليه المادة 03 من الإتفاقية منها شهر تربص ميداني¹.

رابعاً: إلتزامات أطراف الإتفاقية:

أ- إلتزامات مؤسسة التكوين:

تلتزم مؤسسة التكوين حسب المادة 09 من الإتفاقية المبرمة مع بلدية حاسي مسعود بما يلي :

- التكفل بتكوين و إيواء و إطعام المتربصين
- التكفل بالتأطير الإداري لعملية التكوين
- توفير الهياكل البيداغوجية الضرورية و المناسبة لمتطلبات التكوين
- توفير التاطيرو الوسائل البيداغوجية للدعم البيداغوجي
- إشعار الإدارة الوصية بغيابات المتربصين في حينها

ب- إلتزامات المستفيد من التكوين:

- تسليم القائمة الإسمية للمتربصين
- إعداد نسخة من الفاتورة و سند التحصيل مؤشر عليها بالإستلام
- تسديد كل مستحقات التكوين قبل تسليم النتائج النهائية

خامساً: الجزاء المترتبة بالإخلال بالإلتزامات الإتفاقية:

الجزاء وسيلة ردعية وتحفيزية للحؤول دون الإخلال بالإلتزامات والواجبات و تستعمل لوضع حد لكل التجاوزات المحتملة الوقوع، ويختلف مضمونه باختلاف المجالات، ففي مجال الصفقات العمومية و من خلال هذه الدراسة²

1- التعليم رقم 02 المؤرخة في 03 جانفي 2009 المحدد لكيفية تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التربص لشغل بعض رتب الاسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة به .

2- تحليل نموذج إتفاقية تكوين تحضيري بين المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم بورقلة وبلدية حاسي

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

التحليلية وبالتطرق للجزاء المترتبة عن الإخلال بنود الصفقة العمومية، سواء الإدارية والمالية منها والتي أجاز المشرع للمصلحة المتعاقدة توقيعها على كل متعامل متعاقد أدخل بالتزاماته التعاقدية أثناء تنفيذ الصفقة العمومية أو الجزاءات القضائية التي يوقعها القاضي الإداري و القاضي الجزائي كل حسب إختصاصه علي طرفي العقد على حد سواء من أجل حماية المال العام الذي ينفق عن طريق الصفقات العمومية لتحقيق المصلحة العامة.

حسب المادة 17 من الإتفاقية فإن كل نزاع ينشأ من الطرفين يحل بالطرق الودية و عند الإقتضاء يعرض على الجهات القضائية المختصة و هي القضاء الإداري.

حسب المادة 18 الفقرة 02 فإنه يمكن فسخ الإتفاقية بإتفاق الطرفين أو بناء على طلب أحدهما في مدة لا تقل عن شهر واحد و ينشأ عن الفسخ بالإرادة المنفردة الحق في طلب التعويض للطرف الآخر عن الأضرار التي تلحقه

الفرع الثاني: تنفيذ الإتفاقية

أولا تكلفة التكوين :

ويقصد بها التكلفة اليومية لكل متربص من تكوين، إيواء و إطعام حسب م 11 من الإتفاقية.

و تقدر التكلفة بإحتساب أيام التكوين الفعلية بدون إحتساب أيام نهاية الأسبوع و الأعياد القانونية حسب المادة 12 من الإتفاقية .

ثانيا تحيين و مراجعة الأسعار:

قد يتغير السعر في الصفقات العمومية بفعل الجزاءات المالية المتبادلة ، كما قد يتغير عن طريق المطالبة بالتعويض بناء على نظريات التوازن المالي و تملك الإدارة سلطة توقيع جزاءات للضغط أكثر على المتعامل المتعاقد معها وإجباره على احترام شروط العقد وبالمقابل تلتزم الإدارة عند تسلم الصفقة بأن تدفع المقابل المالي للمتعامل المتعاقد وفق الكيفيات المحددة في قانون الصفقات العمومية وفي حالة الامتناع جاز له المطالبة بالتعويض.

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

أما إذا كان التصير خارج إرادة المتعاقد وتسببت فيه المصلحة المتعاقدة فمن حقه المطالبة بمراجعة الأسعار وكل ذلك في حالة نص الإتفاقية على تحيين ومراجعة الأسعار، لكن حسب المادة 13 من الإتفاقية المبرمة فالأسعار لا تقبل التحيين أو المراجعة .

ثالثاً طريقة التسديد :

حسب المادة 14 فإن الفواتير و السندات التحصيل الخاصة بتكاليف الموظفين المتكويين الفعليين للإدارة الوصية لمباشرة إجراءات التسديد و تحول إلى حساب مركز التكوين المفتوح لدى خزينة الولاية.¹

رابعاً كفالة حسن التنفيذ :

حسب المادة 15 من الإتفاقية تعفي الطرف المستفيد من التكوين من تقديم كفالة حسن التنفيذ. وهو ما ذهبت إليه المادة 130 الفقرة 4 من قانون الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام 247/15 على أنه يمكن للمصلحة المتعاقدة أن تعفي المتعامل المتعاقد من تقديم كفالة حسن التنفيذ بالنسبة للصفقات المبرمة مع متعاملين بالتراضي البسيط وبالنسبة للصفقات المبرمة مع المؤسسات العمومية.

خامساً الرهون:

حسب المواد 948 إلى 950 من القانون المدني الجزائري تطرق للرهن وعرفه بأنه:

الرهن الحيازي هو عبارة عن عقد يلتزم به شخص ضماناً لدين عليه أو على غيره ان يسلم الى الدائن او الى أجنبي يعينه المتعاقدان ، شيئاً يرقب عليه الدائن حقاً عينياً يحوله حق حبس الشيء الى ان يستوفي دينه وان يتقدم الدائنين العاديين والدائنين التاليين له في المرتبة في ان يتقاضى حقه من ثمن هذا الشيء في أي يد يكون.

و تنص المادة 16 من الإتفاقية أنها قابلة للرهن بحسب الشروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول، وذلك إ ستناداً لنص المادة 145 من قانون الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام 247/15.²

1- تحليل نموذج إتفاقية تكوين تحضيرى بين المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم بورقلة وبلدية حاسي مسعود .

2- قانون الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام 247/15، مرجع سابق، ص 35

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

سادساً الملاحق :

يعتبر كل تعديل أو تغيير يلحق بهذه الإتفاقية يتم عن طريق ملحق حسب المادة 19 من الإتفاقية ، وذلك إستناداً لنصوص المواد من 135 إلى 139 من قانون الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام 247/15.

و يعد الدافع الأساسي من إبرام ملحق أو ملاحق الصفقات العمومية في الزيادة أو الإنقاص في مقدار الالتزامات، أو تعديل بنود إدخال خدمات جديدة غير مضمنة في الصفقة الأصلية أو إعادة التوازن المالي الاقتصادي للصفقة¹.

سابعاً دخول الإتفاقية حيز التنفيذ :

بعد إستكمال جميع العناصر السابقة للإتفاقية تدخل هذه الأخيرة حيز التنفيذ في إطار قانون الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام 247/15 لكن بعد توفر عدة شروط وهي:

- وجود تأشير من طرف هيئة الرقابة المختصة .
- إمضاء أطراف العقد على الإتفاقية .
- تبليغ المتعامل المتعاقد بأمر الخدمة².

وحسب المادة 20 من الإتفاقية إنها تحسب من تاريخ التوقيع عليها من طرفين و توجيه طلب المستفيد من التكوين للشروع في أداء الخدمة.

1- تحليل نموذج إتفاقية تكوين تحضيرى بين المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم بورقلة وبلدية حاسي مسعود .

2- قانون الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام 247/15 المؤرخ في 2015/09/16.

الفصل الثاني: العلاقة بمركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً

ملخص الفصل الثاني:

من خلال الدراسة الميدانية بمركز التكوين مستخدمي الجماعات المحلية بورقلة وتحليلنا للإتفاقية المبرمة مع أحد الأطراف المتعاقدة ممثلة في بلدية حاسي مسعود والتي تعتبر من أطراف الجماعات المحلية إلى جانب الولاية فإن المركز يقدم عدة خدمات للمتكون من أجل توفير جو مريح أثناء فترة التكوين سواء من الناحية المادية والهياكل المتوفرة من قاعات دراسية وإقامة داخلية، ومن الناحية المعنوية من نظافة ومساحات خضراء ومن الناحية البشرية فهو يضم أساتذة متميزين وذوي خبرة .

والمركز يقوم بتكوين مستخدمي الجماعات المحلية تكويناً تحضيرياً خلال عملية التربص وتكويناً تكملياً من أجل الترقية في إطار إتفاقية تبرم عن طريق التراضي البسيط وتنفذ بحسب الإتفاق وحسب قانون الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام 247/15.

و يعنى المركز بدرجة كبيرة بتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وذلك لتحسين الخدمة في المرافق العمومية ويعد مكسباً مهماً ومساهمة كبيرة من الدولة لفائدة الجماعات المحلية ومستخدميها للرفع من الكفاءة والأداء للمستخدمين.

خاتمه

نه

خاتمة

خاتمة:

من خلال كل ما تم عرضه في الموضوع فيما يخص أهمية تكوين مستخدمي الجماعات المحلية يمكن القول بأن هذه العملية أصبحت عاملاً أساسياً لا بد من الاهتمام والحرص عليها، فجميع الدراسات والدلائل تشير إلى الأهمية الكبيرة التي يلعبها التكوين في النهوض بالإدارة الحديثة عامة والتنمية المحلية والوطنية خاصة والتي أصبحت ضرورة حتمية يفرضها الواقع ، وذلك من أجل تحسين الخدمة العمومية للمواطنين.

وعليه فإن مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية يولي اهتمام كبير في تكوين وتحسين مستوى مستخدمي الجماعات المحلية وذلك من خلال تسخير جميع الوسائل المادية والبشرية لفائدة المتكويين.

وبذلك فإن الإدارة المحلية من خلال عمليات التكوين التي تقوم بها لتشجيع وتحفيز المستخدمين العموميين من خلال تكوينهم بهدف الرفع من أدائهم الوظيفي للنهوض بالتنمية المحلية وتحسين الخدمة العمومية.

ومن خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها بمركز مستخدمي الجماعات المحلية توضح لنا الإسهام الكبير لهذا المركز في عملية تكوين مستخدمي الجماعات المحلية والرفع من كفاءتهم وأدائهم وتوصلنا إلى النتائج التالية:

- يقوم المركز بإبرام اتفاقيات مع الجماعات المحلية ومختلف الإدارات العمومية لرسكلة وتحسين مستوى مستخدميها وفقاً لبرامج تكوينية مسطرة مسبقاً من الوزارة الوصية (وزارة الداخلية).

- المساهمة في تحسين الأداء والكفاءة للمستخدمين من خلال البرامج التكوينية والوسائل المادية والبيداغوجية التي يوفرها المركز للمتكونين.

- هناك عدة نشاطات يقوم بها المركز إلى جانب التكوين من أهمها تنظيم الملتقيات والمحاضرات والأيام الدراسية لمختلف القطاعات.

- يقدم المركز خدمات نوعية و متميزة من حيث التسيير والتنظيم والتكوين من أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة وتحقيق نتائج تكوينية فعالة.

- يعمل المركز على تطوير أساليب التكوين من أجل تسهيل عملية التكوين ويتجسد ذلك من خلال وضع أرضية إلكترونية للتكوين عن بعد وهي طور الإنجاز.

- بما أنه لا يمكن الاستغناء عن المستخدمين العموميين في الإدارة المحلية فإنه من الضروري تكوينه على أساليب جديدة تساعده في العمل مثل التكوين على استخدام الفرد لتكنولوجيا الإعلام والاتصال.

خاتمة

ومن بين المقترحات والتوصيات التي تم التوصل إليها:

- وجوب إصلاح المصالح الخاصة بالإعلان والاتصال بالمؤسسات المستخدمة من أجل تعزيز ثقافة الاتصال بين الإدارة المستخدمة والمركز ومعرفة الموظف لحقه في التكوين قانونا.
 - إجبار الإدارات المستخدمة لضرورة التكوين والاهتمام به مما يسهم في تقليل الأخطاء المهنية وتحسين الخدمة العمومية وذلك عن طريق إبرام الإتفاقيات عن طريق التراضي البسيط .
 - زيادة إثراء القوانين والبرامج التكوينية وجعلها أكثر مواكبة للتطورات الإدارية العالمية.
 - بقاء العلاقة مع المركز مفتوحة حتى بعد الإنتهاء من التكوين من أجل تقييم نجاعة البرامج التكوينية من عدمها
 - إقتراح توصيات وملاحظات من الهيئات والمؤسسات العمومية في حال إكتشافها لأي خلل أو عدم فعالية التكوين أو عدم مواكبته للتطور أو لسياستها .
- بعد انتهائنا من معالجة الإشكالية المطروحة في المذكرة ماهي العلاقة التي تربط مركز تكوين مستخدمي الجماعات المحلية بإدارة الجماعات المحلية في مجال التكوين ؟ برزت العديد من الإشكاليات التي تفتح المجال لدراسات مستقبلية للبحث فيها لما لها من أهمية نظرية وتطبيقية ونذكر منها:
- دور الجماعات المحلية في تحسين الخدمة العمومية.
 - الترقية وتحسين الأداء الوظيفي.
 - دور تسيير الموارد البشرية في تحقيق عامل الكفاءة الوظيفية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

I- النصوص القانونية :

أ-قوانين وأوامر:

1. الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة المؤرخ في 15 يوليو 2006، الجريدة الرسمية، الصادرة في 12 يوليو 2006، العدد 46.

2. الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 الخاص بالموظفين المتعاقدين والمؤقتين، الجريدة الرسمية، رقم 46 ليوم 08/06/1966،

ب-النصوص التنظيمية:

3. المرسوم التنفيذي رقم 11-334 المؤرخ في 20 غشت 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي الجماعات الإقليمية.

4. المرسوم رقم 96-92 المؤرخ في 14 شوال 146 هـ الموافق لـ 03 مارس 1996 يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم.

5. المرسوم التنفيذي رقم 66/246 المؤرخ في 11 أوت 1966 المتضمن إنشاء مركز التكوين الإداري بورقلة، ج ر ج ج، الصادرة في 26 أوت 1966

6. المرسوم التنفيذي رقم 95/58 المؤرخ في 18 أوت 1995 المتضمن حل مركز التكوين الإداري بورقلة وتحويل أملاكه وحقوقه والتزاماته ومستخدميه إلى المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستواهم وتحديد معلوماتهم.

7. المرسوم الرئاسي 15/247 المتضمن قانون الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام المؤرخ في 2015/09/16 المؤرخ في 2015/09/16.

ج-التعليمات:

8. التعليمات رقم 02 المؤرخة في 03 جانفي 2009 المحدد لكيفية تنظيم التكوين التحضيري أثناء فترة التبرص لشغل بعض رتب الاسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية والبرامج المتعلقة به .

9. تعليمات رقم 45 المؤرخة في 01 ديسمبر 2008 المحددة لكيفيات تنظيم برامج التكوين قبل الترقية في مختلف الأسلاك المشتركة.

قائمة المراجع

II- المراجع باللغة العربية :

10. أحمد طاطار، الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية للمؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
11. أحمد التجاني بلعروسي، رشيد وابل، قانون الوظيفة العمومية دار هومة، الطبعة الرابعة، 2008.
12. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، معهد العلوم القانونية والإدارية، ط2، جامعة قسنطينة، ط2، الجزائر، 1989.
13. رايح تركي، أصول التربية و التعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 1990
14. عبد العزيز بدر البنداوي، عولمة إدارة الموارد البشرية، الأردن، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، 2009.
15. عبد الفتاح بوخمخم، تسيير الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر، 2011.
16. عمر سالم الرزق، برنامج العملية التدريبية لتدريب المدربين، منشورات المعهد القومي للإدارة طرابلس، 1989.
17. مصطفى شريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1984.

III- الرسائل الجامعية:

18. بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1 كلية الحقوق، فرع الأغواط تخصص الدولة و المؤسسات العمومية.
19. حميد شاوش، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، أطروحة دكتوراة، جامعة باجي مختار، عنابة، 2016-2017.
20. عبده عز الدين، عملية تدريب الموظف العام بالجزائر، مذكرة ماجستير في القانون، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2001.

V- المقالات العلمية:

21. نبيل حمادي، إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها باستراتيجية التدريب، ملتقى علمي وفني حول استراتيجية التدريب في ظل إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، يوم 10 و 11 نوفمبر 2009.
22. بلية لحبيب، تحليل منظومة التكوين في الإدارة الجزائرية، دراسة الأطر القانونية و التنظيمية و المؤسساتية البيداغوجية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.

قائمة المراجع

VI – مواقع الانترنت:

http://www.joradp.dz.23 /05/2019 H21 :30 .23

VII – المراجع باللغة الاجنبية :

24. lakaner sekioli- Gestion du personnel des éditions d'organisation 3^{eme} Edition canada, 1990,
25. pierre casse – la formation performante .opu .ben aknoun .alger ;1994 .

فهرس المحتوي

الفهرس

I.....	الاهداء
II.....	شكر وتقدير
VI.....	الملخص
أ.....	مقدمة:
الفصل الأول: الإطار النظري لعملية تكوين مستخدمي الجماعات المحلية	
15	المبحث الأول: مستخدمي الجماعات المحلية والتكوين
15	المطلب الأول: تعريف بمستخدمي الجماعات المحلية وتركيباتهم
15	الفرع الأول: التعريف بمستخدمي الجماعات المحلية وتمييزهم
17	الفرع الثاني: تركيبة مستخدمي الجماعات المحلية حسب قانونهم الأساسي
19	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لمستخدمي الجماعات المحلية
19	الفرع الأول: مستخدمي الجماعات المحلية موظفين عموميين
21.....	الفرع الثاني: بعض مستخدمي الجماعات المحلية لا ينتمون إلى سلك الموظفين العموميين
22	المبحث الثاني: عملية التكوين
22	المطلب الأول: الإطار القانوني لعملية التكوين ومفهومها حسب قانون الوظيفة العمومية
22.....	الفرع الأول: الإطار القانوني لعملية التكوين
24	الفرع الثاني: مفهوم عملية التكوين حسب قانون الوظيفة العمومية
30	ملخص الفصل الأول:

فهرس المحتويات

الفصل الثاني:العلاقة بمركز تكوين مستخدمين الجماعات المحلية بورقلة نموذجاً	
المبحث الأول: التعريف بمركز تكوين مستخدمين الجماعات المحلية بورقلة	33
المطلب الأول: التعريف القانوني بمركز تكوين مستخدمين الجماعات المحلية بورقلة	33
الفرع الأول : نشأة المركز وتحديد مهامه.....	33
الفرع الثاني : هياكله التنظيمية.....	38
المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لمركز تكوين مستخدمين الجماعات المحلية بورقلة والنتائج المترتبة على ذلك	42
الفرع الأول: الطبيعة القانونية لمركز تكوين مستخدمين الجماعات المحلية بورقلة	42
الفرع الثاني: النتائج المترتبة على هذه الطبيعة القانونية	42
المبحث الثاني:العلاقة مع المركز	43
المطلب الأول: دراسة الإتفاقية المبرمة مع مركز التكوين	43
الفرع الأول : التعريف بالإتفاقية وتحديد طبيعتها.....	43
الفرع الثاني : طبيعة العلاقة الناشئة عن هذه الإتفاقية.....	44
المطلب الثاني: عناصر الإتفاقية وتنفيذها.....	45
الفرع الأول : عناصر الإتفاقية.....	45
الفرع الثاني : تنفيذ الإتفاقية.....	47
ملخص الفصل الثاني:	50
خاتمة.....	52
قائمة المصادر والمراجع:.....	55