



جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص قانون إداري  
بعنوان:

المركز القانوني للمديرية التنفيذية في الجزائر

مديرية التكوين والتعليم المهنيين أنموذجا

تحت إشراف الأستاذة:

الدكتورة: نويوة نوال

من إعداد الطالبتين:

بوغرارة خولة

بوشوشة وجدان

أعضاء لجنة المناقشة:

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
د. منصر نصرالدين	محاضر - أ -	رئيسا
د. نويوة نوال	محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
د. محرز مبروكة	مساعد - أ -	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022 - 2023





جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص قانون إداري  
بعنوان:

المركز القانوني للمديريات التنفيذية في الجزائر  
مديرية التكوين والتعليم المهنيين أنموذجا

تحت إشراف الأستاذة:

الدكتورة: نويوة نوال

من إعداد الطالبتين:

بوغرارة خولة

بوشوشة وجدان

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة في البحث	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	محاضر - أ -	د. منصر نصرالدين
مشرفا ومقررا	محاضر - أ -	د. نويوة نوال
ممتحنا	مساعد - أ -	د. محرز مبروكة

السنة الجامعية: 2022 - 2023

لا تتحمل الكلية

مسؤولية ما يرد في

المذكورة من أراء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وعرافان

بداية الشكر لله عز وجل الذي أعاننا وشد من عزميتنا لاستكمال هذا البحث، ونشكره راعين أن وهبنا التيسير والتوفيق لنجعل من هذه المذكرة علما ينتفع به.

نتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرافان الى الأستاذة المشرفة الدكتورة نويوة نوال على حسن تأطيرنا وتوجيهنا طول مراحل عمل المذكرة.

كما نتوجه بخالص الشكر الى كل عمال مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية قسنطينة على رأسهم مدير التكوين المهني السيد طراد محمد على حسن الاستقبال، ونخص بالذكر الأنسة أسماء بن مقورة رئيس مكتب المستخدمين والمنازعات لتقديمها المعلومات الكافية التي ساعدتنا على إتمام الجانب التطبيقي لهذه الدراسة.

نشكر كل من السيد لبيك رضوان مفتش تقني وبيداغوجي بولاية تبسة، والسيد مزهودي كريم رئيس مكتب تسيير المستخدمين والتكوين والمنازعات لمديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية تبسة، لإعطاء التوجيهات اللازمة في ما يخص الموضوع محل دراستنا.

وفي الاخير نتقدم بالشكر الى كل من ساندنا خلال مسيرتنا العلمية

## الإهداء

إن أجمل ما يسمى اليه المرء في هذا الوجود المليء بالعوائق هو النجاح غير الاكثر جمالا أن يتذكر  
من كان وراء هذا النجاح

الي من أوصانا الله بهم خيرا إلي قرة عيني و نبض قلبي أمي الحبيبة نجاهة اطال الله في عمرها إلي  
من افني حياته في إسعادي أبي الغالي زهير بارك الله في عمره.

إلي شمس حياتي و قمر دربي إخوتي الأعزاء إسلام و ايوب حفظهم الله لي

إلي من جمعتي بهم الحياة فكنا عائلة واحدة من الجدة و زوجة اخي و كافة العائلة صغيرا كان أو  
كبيرا الي كل من رافقتني في مشواري الدراسي كل من صديقتاتي الحبيبات و أخص الذكر صديقتي و  
واختي الحبيبة خولة.

إلي كل من شملتهم ذاكرتي و لم تشملهم مذكرتي شكرا لهم.

## وجدان

أهدي ثمرة جهدي المتواضع:

الي من وهبوني الحياة والأمل، والنشأة على شغف الاطلاع والمعرفة، ومن علموني أن أرتقي سلم  
الحياة بحكمة وصبر، براء، واحسانا ووفاء لهما : والدي العزيز، والدتي الغالية.

الي من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إخوتي وأخواتي، حفظهم الله ورعاهم.

الي من أضافوا بهجة الي حياتنا زوجات إخوتي، أزواج أخواتي.

الي من تكبر بهم شجرة العائلة براعمنا وفقهم الله في مسيرتهم الدراسية.

الي خطيبي الذي اخترت أن أكمل معه حياتي.

الي من رافقتني ونحن نشق طريق النجاح صديقتي وزميلتي في البحث.

الي من لهم أثر في حياتي صديقتاتي، الي من احبهم قلبي زميلاتي في العمل.

## خولة

قائمة المختصرات:

ج : جزء

ط : طبعة

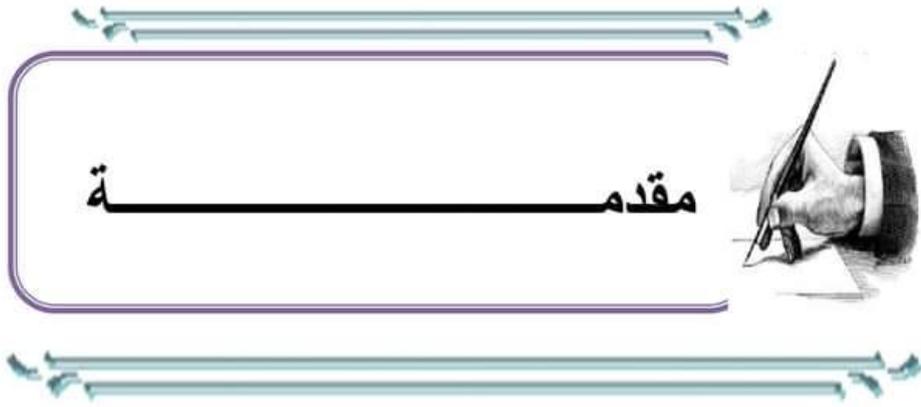
ص: صفحة

د ط: دون طبعة

د د ن: دون دار نشر

د س ن: دون سنة نشر

د ب ن: دون بلد نشر



## مقدمة

يقوم التنظيم الإداري الجزائري على نظامين هما نظام المركزية الإدارية ونظام اللامركزية الإدارية بهدف توزيع النشاط الإداري بين مختلف الأجهزة الإدارية التابعة للدولة، حيث يركز النظام الأول المركزية الإدارية على حصر الوظيفة الإدارية و تجميعها في يد شخص معنوي عام و هو الدولة بمفهومها الضيق أي مجموع الهيئات والأجهزة التي تتكون منها خاصة السلطة التنفيذية (الحكومة) بصورة يشرف معها الوزراء من العاصمة على جميع مظاهر وأوجه ذلك النشاط، حيث ان نمو النشاط الإداري وتعدد الحاجات التي يقوم بإشباعها فرض اللجوء الى عدم التركيز الإداري لتخفيف العبء عن كاهل الوزراء وتجسد فكرة عدم التركيز الإداري في إنشاء هيئات إدارية تتوزع على الإقليم الولائي لها صلاحيات البت النهائي في بعض الأمور دون اللجوء الى السلطة المركزية عن طريق التفويض.

المديريات التنفيذية أو ما يطلق عليها بالمصالح الخارجية للوزارة هي صور من صور عدم التركيز الإداري وهي تلك الأجهزة الإدارية التي لا تتمتع بالشخصية المعنوية، وتتواجد على المستوى المحلي والخاضعة للسلطة الرئاسية للوزير على الرغم من تواجدها خارج الهيكل المركزي للوزارة إما في الولايات أو في جهات معينة.

ومن ضمن المديريات المتواجدة على مستوى الولايات مديرية التكوين والتعليم المهنيين والتي تمثل مصلحة خارجية لوزارة التكوين والتعليم المهنيين تهدف الى تخفيف العبء عن الوزارة والبت في الأمور تميزه عن القطاعات الأخرى التي تخص قطاع التكوين المهني داخل الولاية دون الرجوع الى الوزير.

## أهمية الموضوع

تكمن أهمية الموضوع العلمية من خلال الدور الكبير التي تقوم به المديريات التنفيذية على المستوى المحلي مما يفرض ضرورة بحث علاقتها بالوزارات و التعرف على حدود صلاحيتها و دورها في تجسيد السياسية العامة للدولة. أما أهمية الموضوع العملية تتمثل في تسليط الضوء على واحدة من المديريات التنفيذية على مستوى الولاية و التعرف على النظام القانوني الذي يهيكلها والتشريعات المنظمة لعملها.

### أسباب اختيار الموضوع:

يعود سبب اختيارنا لهذا الموضوع لعدة أسباب منها أسباب ذاتية متمثلة في رغبتنا للتعرف على المديريات التنفيذية خاصة مديريةية التكوين و التعليم المهنيين لتوسيع مداركنا القانونية حول قطاع التكوين المهني على امل الولوج لعالم الشغل في هذا المجال. أما الأسباب الموضوعية يمكن ردها إلي أهمية دراسة المديريات التنفيذية بنوع من التفصيل من خلال دراسة نموذج من هذه المديريات.

### الإشكالية:

يثير موضوع المديريات التنفيذية الإشكالية التالية: الى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تنظيم المديريات التنفيذية عامة ومديرية التكوين والتعليم المهنيين خاصة ؟

### المنهج المتبع:

من أجل الاجابة عن الاشكالية التي طرحناها، اعتمدنا على المنهج الوصفي في الجانب النظري لإبراز مفهومها والوقوف على أساسها القانوني ومكانتها وأنواعها واختصاصاتها والرقابة عليها.

كما إستعنا بالمنهج التحليلي في الجانب التطبيقي من هذه الدراسة من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية التي توطر المديريات التنفيذية ككل ومديرية التكوين والتعليم المهنيين بوجه خاص .

### أهداف الدراسة:

أما عن أهداف هذه الدراسة فيمكن تقسيمها لأهداف علمية و أخرى عملية. وتتمثل الأهداف العلمية في :

- تحديد مفهوم المديرية التنفيذية عامة من خلال تحديد التعاريف التي أعطيت لهذه المصالح بمختلف التسميات و الوقوف علي النصوص المتعددة التي تحكمها
- بيان الدور الفعال التي تلعبه المديرية التنفيذية علي مستوي الاقليم المحلي والولائي أو الجهوي، باعتبارها تشكل إدارة قريبة للمواطنين وتعمل علي تقريب الخدمة لهم.
- إبراز الدور الفعال لمدير التكوين والتعليم المهنيين من خلال تبيان مهامه وصلاحياته كمسؤول إداري علي مديرية التكوين والتعليم المهنيين .
- تحديد أنواع المصالح المكونة لمديرية التكوين والتعليم المهنيين وبيان الهيكل البشري لها.
- تحديد العلاقة القانونية بين مديرية التكوين والتعليم المهنيين ومختلف الهيئات.

#### اما الاهداف العملية تتمثل في

- إثراء المكتبة القانونية ببحث متخصص ودراسة تطبيقية معتمدة على نصوص قانونية حول المديرية التنفيذية.
- بهدف أن تكون هذه الدراسة قاعدة انطلاق و مجال مفتوح للطلبة تمهيدا لدراسات أخرى.

#### الدراسات السابقة

رغم أهمية المديرية التنفيذية إلا أنها لم تحظي بالقدر الكافي بالبحث والدراسة، بشكل متخصص ومستقل إلا نادرا، حيث تطرقت لها الباحثة رزيق أميرة في أطروحة دكتوراه بعنوان النظام القانوني للمصالح الخارجية للوزارات في الجزائر تحت تأطير الأستاذ الدكتور عمار بوضياف وتمت مناقشتها علي مستوي كلية باجي مختار عنابة لسنة 2016\_2017 .

#### صعوبات البحث :

ما من عمل ينجز إلا نواجه فيه عدة صعوبات نذكر منها العدد الكبير للنصوص القانونية المتعلقة بالمديرية التنفيذية بصفة عامة و مديرية التكوين و التعليم المهنيين بصفة خاصة الامر الذي تطلب منا بحث طويلا في الجريدة الرسمية لاستخراج العناصر التي تهم موضوع مذكرتنا.

**تقسم الخطة:**

و لدارسة هذا الموضوع من كل جوانبه سنقسم بحثنا الي خطة ثنائية الفصلين ثلاثية المطالب، الفصل الاول بعنوان الإطار النظري للمديرية التنفيذية المقسم لمبشرين المبحث الاول بعنوان مفهوم المديرية التنفيذية، أما المبحث الثاني بعنوان صلاحيات المديرية التنفيذية و الرقابة عليها، أما الفصل الثاني سنخصصه لمديرية التكوين و التعليم المهنيين أنموذجا الذي سنقسمه لمبشرين ، المبحث الأول بعنوان والإطار الوظيفي لمديرية التكوين والتعليم المهنيين المبحث الثاني بعنوان الجانب التنظيمي لمديرية التكوين والتعليم المهني .

**الفصل الأول: الاطار النظري للمديريات التنفيذية**

**المبحث الأول: مفهوم المديريات التنفيذية**

**المبحث الثاني: صلاحيات المديريات التنفيذية**

**والرقابة عليها**

### الفصل الأول: الاطار النظري للمديرية التنفيذية

تعد المديرية التنفيذية أو ما اصطلح عليه تشريعا بالمصالح غير الممركزة للدولة أهم تجسيد لنظام عدم التركيز الإداري من خلال قيامها على فكرة التجريد من الشخصية المعنوية، وممارسة مهامها باسم السلطة المركزية ولحسابها، عليها إلا في الحالات التي تحوز فيها تفويضا من قبل هذه السلطة لتخفيف العبء ، وعليه فالمديرية التنفيذية بوصف واضح هي عبارة عن حكومة مصغرة تنشط في الحدود الجغرافية للولاية يوكل إليها تنفيذ سياسة الدولة في القطاعات المختلفة . وبعث وتحريك العملية التنموية على مستوى الولاية، كما أنها تمثل السلطة المركزية على المستوى الولائي، وتجسد وحدة الدولة وتعمل على تنفيذ قوانينها على مستوى إقليم معين من الدولة أو على المستوى الولاية، ولها نشاط مكثف ومتنوع يمس ميادين عديدة اقتصادية ومالية واجتماعية وثقافية وفلاحية منظومة التكوين ومنظومة التعليم وغيرها من النشاطات ذات الصلة بحياة المواطن وتدخل ضمن احتياجاته وطلباته، لأجل ذلك سنتناول بالدراسة من خلال هذا الفصل الإطار النظري للمديرية التنفيذية قصد إبراز مفهومها والوقوف على أساسها القانوني ومكانتها وأنواعها ضمن (مبحث أول ) واختصاصاتها والرقابة عليها ضمن (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: مفهوم المديريات التنفيذية

إن وجود المديريات التنفيذية له أهمية كبيرة في التنظيم الإداري الجزائري حيث لها ارتباط وثيق بالوزارات وتمثلها على المستوى المحلي كما تجعلها قريبة من المواطنين بشكل مباشر ، وبهذا يتجلى الدور العظيم الذي تلعبه المديريات التنفيذية كأداة مساعدة للأجهزة المركزية على مختلف الأصعدة السياسية والاجتماعية والاقتصادية وذلك بمنحها سلطة البت والتقرير بهدف تخفيف عبئ العمل الإداري ولذلك سنتطرق في هذا المبحث لتعريف المديريات التنفيذية ( مطلب أول) ومكانتها في السلم الاداري (مطلب ثاني) كما تطرقنا لأنواع المديريات التنفيذية وخصائصها (مطلب ثالث).

### المطلب الأول: تعريف المديريات التنفيذية

لم يضع المشرع الجزائري تعريفا للمديريات التنفيذية وهذا من البديهي لأن تعاريف المصطلحات القانونية يختص بها الفقه والقضاء وليس المشرع، هذا الاخير الذي يصدر كل من القرارات الوزارية المشتركة، والمراسيم التنفيذية المحددة لمهام وصلاحيات المديريات التنفيذية فقط دون التطرق لتعريفها. لذلك سنرى في هذا المطلب لتعريف المديريات التنفيذية فقها ( فرع أول)، وقضائيا (فرع ثاني)، كما عرجنا الى الأساس القانوني للمديريات التنفيذية ( فرع ثالث)

### الفرع الأول: التعريف الفقهي للمديريات التنفيذية

تعددت التعاريف الفقهية للمديريات التنفيذية بنفس المصطلح أو باستخدام مصطلح المصالح الغير ممرزة للدولة أو المصالح الخارجية ، ومن هذه التعاريف الفقهية تعريف الأستاذ الدكتور محمد الشافعي أبو راس بأنها: (هي تخفيف درجة التركيز، وذلك بأن تتقرر لبعض المديرين وكبار الموظفين العاملين في الأقاليم سلطة البت في بعض الأمور دون الرجوع إلى الوزير في العاصمة).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> محمد الشافعي أبو راس، القانون الإداري، د ط، جامعة مصر، د س ن، ص 138.

## الفصل الأول : الاطار النظري للمديريات التنفيذية

أما الأستاذ الدكتور مازن ليو راضي عرفها انها : (بمقتضاها تخفيف العبء عن الحكومة المركزية بتحويل بعض الموظفين في الأقاليم المختلفة سلطة البث في بعض الأمور ذات الطابع المحلي دون الحاجة للرجوع للوزير المختص في العاصمة)<sup>1</sup>

وتعريف الأستاذ الدكتور محمد الصغير بعلي لها: (هي تلك الأجهزة الإدارية التي لا تتمتع بالشخصية المعنوية، رغم تمتعها بعض السلطات كسلطة التقاضي، والخاضعة للسلطة الرئاسية للوزير على الرغم من تواجدتها خارج الهيكل المركزي للوزارة إما في الولايات أو في جهات معينة مثل مديرية التربية في الولاية، أو مديرية الفلاحة أو المديرية الجهوية للجمارك والتي يمتد اختصاصها الإقليمي عبر عدة ولايات وهذا الصدد، تجدر الإشارة إلى وجود علاقة للوالي هذه المصالح الخارجية للوزارات باعتباره ممثلاً لأعضاء الحكومة)<sup>2</sup>.

أما الأستاذ الدكتور عمار بوضياف عرفها في موضعين ، الموضع الأول قال عنها: (تلك المصالح الخارجية للوزارة كما يقصد بها المديريات التنفيذية التي تقوم ببعض المهام الإدارية على المستوى الإقليمي والمحلي بتفويض من الوزارة وهي بذلك تمثل الدولة وتجسد وحدتها وتعمل على تنفيذ قوانينها وفرض أنظمتها في العديد من القطاعات منها القطاع الاقتصادي المالي الاجتماعي الثقافي الفلاحي...)<sup>3</sup>

وفي الموضع الثاني: ( تسمى المديريات التنفيذية وتشكل مظهرا من مظاهر عدم التركيز الإداري في النظام الإداري الجزائري وتمارس عمليا دورا كبيرا في مجال التنمية المحمية وتمثيل الدولة في شتى القطاعات والمحافظة على وحدتها وتنفيذ قوانينها وفرض أنظمتها)<sup>4</sup>

<sup>1</sup> مازن راضي ليو، القانون الإداري، د ط، المنشورات العربية في الدنمارك، ب ب ن، 2008، ص 34.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، القانون الإداري (التنظيم الإداري)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2002، ص 92.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، شرح قانون الولاية، ط 1، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 246.

<sup>4</sup> عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط 3، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 311.

### الفرع الثاني: التعريف القضائي للمديرية التنفيذية

لم يقدم القضاء تعريفا عاما أو خاصا للمديرية التنفيذية حيث أثارت و لا تزال تثير مسألة إمكانية مقاضاة المصالح الخارجية للدولة أو المديرية التنفيذية إشكالات كبيرة بتضارب الاجتهادات بين تمسك القضاء بالشخصية المعنوية كوسيلة وحيدة لمقاضاة المصالح الخارجية و بين ذهاب الفقه إلى الاعتماد بالتفويض كوسيلة عمل قانونية هامة كفيلة لمقاضاتها، في حين ذهبت بعض النصوص القانونية الخاصة لإرساء أحكام تؤهل مسؤولي بعض المصالح الخارجية لتمثيلها أمام القضاء ، وكأمثلة عن الاجتهادات القضائية في هذا الموضوع:

جاء في حيثيات قرار مجلس الدولة رقم 149 303 بتاريخ فيفري 1999 في قضية مديرية البريد والمواصلات: (حيث أن الأشخاص المعنوية وحدها يمكن مقاضاتها أمام الجهات القضائية كونها تتمتع بالشخصية المعنوية، أما الهيئات التي لا تتمتع بالشخصية المعنوية لا يمكن لها رفع دعاوى أما الجهات القضائية ولا يمكن مقاضاتها أمام نفس الجهات، وحيث أنه بمقاضاة مديرية البريد و المواصلات بالمسيلة في الدعوى الأصلية التي لا تتمتع بالشخصية المعنوية، فإن المستأنف عليها بإتباعها ذلك تكون قد أساءت في توجيه دعاوها)<sup>1</sup>.

جاء في قرار المجلس الدولة رقم 072320 بتاريخ بين الشركة ذات المسؤولية المحدودة لصناعة الآجر الأحمر ضد مديرية الضرائب لولاية بسكرة (حيث أن اختصاص مجلس الدولة محدد وفقا لأحكام المادة 09 و 10 و 11 من القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله والمواد 901 و 902 و 903 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث بالرجوع إلى القرار المطعون يتبين أنه صادر عن مديرية الضرائب للولاية وهي ليست جهة إدارية مركزية بالتالي فإن

<sup>1</sup> أنظر: قرار ضد مديرية البريد والمواصلات لولاية المسيلة، مجلس الدولة الغرفة الأولى، رقم 149303، بتاريخ

01/01/1999، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، 2002، ص 93.

الطعن في قرارها ليس من اختصاص مجلس الدولة بل قضاة الدرجة الأولى، بالنتيجة يتعين القضاء بعدم الاختصاص النوعي لمجلس الدولة)<sup>1</sup>.

وفي حكم صادر عن المحكمة الإدارية لولاية الأغواط ضد مديرية أملاك الدولة 00308/13 بتاريخ 18 ديسمبر 2013 جاء فيه : (أن الدعوى مرفوعة ضد وزارة المالية والممثلة بالسيد الوزير بواسطة مصلحتها الخارجية مديرية أملاك الدولة لولاية الأغواط مديرها الولائي)<sup>2</sup>، وهو الأمر الآخر الذي يجعلنا نتساءل عن قبول المحكمة الإدارية للدعوى المرفوعة ضد مديرية أملاك الدولة وقبولها لصفة التقاضي دون التطرق للأساس القانوني الذي يستند إليه في ذلك رغم وجود قرار وزير المالية المؤرخ في 20 فيفري 1999 الذي يفوض بموجبه مدراء أملاك الدولة على مستوى الولايات لتمثيله أمام القضاء.

### الفرع الثالث: الأساس القانوني للمديريات التنفيذية

كما اسلفنا الذكر فان المشرع لم يتطرق لتعريف المديريات التنفيذية صراحة ولكن اوردها في عدة مواضع محددًا هيكلتها الى مديريات فرعية أو مكاتب تطبيقًا للمرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 يونيو سنة 1990 يحدد هياكل الادارة المركزية وأجهزتها في الوزارات.<sup>3</sup>

وبالرجوع للمادة 03 من المرسوم التنفيذي الجزائري رقم 94-215 ، يضبط أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهيكله<sup>4</sup> نجدها قد نصت : ( يؤسس في الولاية مجلس يجمع تحت

<sup>1</sup> أنظر: قرار رقم 072320 ، مجلس الدولة الغرفة الثالثة، بتاريخ 20 سبتمبر 2012 ، ضد مديرية الضرائب لولاية بسكرة .

<sup>2</sup> أنظر: حكم رقم 00308 /13 ، محكمة الأغواط الغرفة رقم 1، بتاريخ 18/12/2013 ، ضد مديرية املاك الدولة لولاية الأغواط.

<sup>3</sup> مرسوم تنفيذي 90-188 مؤرخ في 23 يونيو سنة 1990 يحدد هياكل الادارة المركزية وأجهزتها في الوزارات، جريدة رسمية رقم 26 المؤرخة في 27 يونيو 1990، ص 846.

<sup>4</sup> مرسوم تنفيذي 94-215 المؤرخ في 23 جويلية 1994 يحدد أجهزة الادارة العامة في الولاية وهيكلها، جريدة رسمية رقم 48 المؤرخة في 27 يوليو 1994، ص 6.

## الفصل الأول : الاطار النظري للمديرية التنفيذية

سلطة الوالي ، مسؤولي المصالح الخارجية للدولة المكلفين بمختلف قطاعات النشاط في مستوى الولاية كيفما كانت تسميتها).

ومن هذه المادة يتبين لنا أن مجلس الولاية في يجمع تحت سلطة الوالي ، مسؤولي المصالح التنفيذية لمختلف القطاعات داخل الولاية، مديرية الأشغال، الصحة، التجارة، التربية، النقل، الري، البيئة، السياحة<sup>1</sup>

غير أن هذه المادة أعلن المنظم الجزائري عن إلغائها بموجب المادة 16 من المرسوم التنفيذي الجزائري رقم 22-54 المتضمن إنشاء مجلس تنفيذي للولاية ويحدد مهامه وتنظيمه وسيره<sup>2</sup>، حيث نصت المادة 2 منه : ( ينشأ تحت سلطة الوالي بصفته ممثلاً للدولة ومفوضاً للحكومة، مجلس تنفيذي للولاية يكلف بضمان تنفيذ قرارات الحكومة والمجلس الشعبي الولائي ومتابعتها. وهو يشكل إطار التشاور والتنسيق بين مختلف مصالح الدولة والهيئات العمومية على مستوى الولاية) وهو ما يؤكد أن مجلس الولاية الذي كان وارد في المادة 03 حل محله حالياً المجلس التنفيذي للولاية.

وقد جاء واردا في المرسوم الرئاسي 99\_240 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999،<sup>3</sup> أن رئاسة المصالح اللامركزية للدولة على مستوى الولاية أي المديرية التنفيذية الولائية تكون عن طريق مدير يعين بموجب مرسوم رئاسي بعد اقتراح من الوزير الأول. والذي ألغي بموجب المرسوم الرئاسي 20\_39 ، المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> دبيلي كمال، (المجلس التنفيذي للولاية في ظل المرسوم التنفيذي رقم 22\_54 في الجزائر)، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الانسانية، المجلد 07، العدد7، 2022، ص126.

<sup>2</sup> مرسوم تنفيذي 22-54 مؤرخ في 2 فبراير سنة 2022 يتضمن إنشاء مجلس تنفيذي للولاية ويحدد مهامه وتنظيمه وسيره، جريدة رسمية رقم 04 المؤرخة في 3 فبراير 2022، ص05.

<sup>3</sup> المرسوم الرئاسي 99\_240 مؤرخ في 27 أكتوبر 1999 يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 31 أكتوبر 1999، ص3.

<sup>4</sup> مرسوم رئاسي 20\_39 المؤرخ في 2 فبراير 2020 يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، الجريدة الرسمية رقم 06 المؤرخة في 2 فبراير 2020، ص8.

المادة 111 من قانون الولاية<sup>1</sup>: ( ينشط الوالي وينسق ويراقب نشاط المصالح غير المركزية للدولة المكلفة بمختلف قطاعات النشاط في الولاية)

وعليه فالمديرية التنفيذية بوصف واضح هي عبارة عن حكومة مصغرة تنشط في الحدود الجغرافية للولاية يوكل إليها تنفيذ سياسة الدولة في القطاعات المختلفة وبعث وتحريك العملية التنموية على مستوى الولاية، كما أنها تمثل السلطة المركزية على المستوى الولائي، وتجسد وحدة الدولة وتعمل على تنفيذ قوانينها على مستوى إقليم الولاية، ولها نشاط مكثف ومتنوع يمس ميادين عديدة اقتصادية ومالية واجتماعية وثقافية وفلاحية منظومة التكوين ومنظومة التعليم وغيرها من النشاطات ذات الصلة بحياة المواطن وتتدخل ضمن احتياجاته وطلباته، ولا يمكن من منظورنا تصور وجود الدولة كأحد أهم أشخاص القانون العام على مستوى المناطق المحلية في غياب المصالح الخارجية للولايات أو المديريات التنفيذية.

### المطلب الثاني: مكانة المديريات التنفيذية في السلم الاداري

المديريات التنفيذية كما سبق وبيننا يطلق عليها كذلك مصطلح المصالح الخارجية لأنها متواجدة خارج هيكل الإدارة المركزية التابعة لها ،معظمها متواجدة على مستوى السلم الاداري الولائي . والمتعارف عليه حاليا هو أن التنظيم الإداري في الدولة يتخذ صورتين المركزية الإدارية و اللامركزية الإدارية ، فهما الأسلوبان اللذان تأخذ بهما الدول الحديثة معا، مع وجود مزج بينهما ، قد يرجح أحدهما على الآخر بحسب الظروف السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية لكل دولة<sup>2</sup>

<sup>1</sup> قانون 12 - 07 مؤرخ في 21 فبراير سنة 2012 يتعلق بالولاية، جريدة الرسمية رقم 12 المؤرخة في 29 فبراير 2012 ص5.

<sup>2</sup> عطاء الله بوحميده، (المصالح الخارجية طبيعتها ووسائل الطعن في قراراتها)، المجلة القانونية في العلوم السياسية والاقتصادية كلية الحقوق جامعة الجزائر، ج 41، رقم 02، ، 2003، ص45.

### الفرع الأول: التنظيم الإداري في الجزائر

يقوم التنظيم الإداري في الجزائر على التناسق بين نظامين مختلفين هما المركزية الإدارية واللامركزية الإدارية والليذان سنتطرق لهما على النحو التالي :

#### أولا : المركزية الادرية

##### 1. تعريف المركزية الإدارية

يقصد بها توحيد النشاط الإداري من خلال حصر السلطات والوظائف الإدارية على مستوى الإدارة المركزية الموجودة في العاصمة السياسية للدولة. و يمكن تعريف أيضا المركزية الإدارية على أنها جمع الوظيفة الإدارية في يد شخص معنوي عام واحد هو الدولة، حيث تتولى وتهيمن على النشاط الإداري وإن تعددت الهيئات والأفراد القائمين به وفقا لنظام السلطة الرئاسية<sup>1</sup>

##### 2. أركان المركزية الادرية

المركزية الإدارية تقوم على ركنين اساسين هما تركيز الوظيفة الادرية، و والخضوع للسلطة الرئاسية نستعرضهما على التوالي:

- **تركيز الوظيفة الادرية:** يقوم النظام المركزي على حصر النشاط الإداري وجمعه بيد شخص معنوي واحد هو " الدولة"، بمفهومها الضيق أي مجموع الهيئات والأجهزة التي تتكون منها خاصة السلطة التنفيذية (الحكومة) بصورة يشرف معها الوزراء من العاصمة على جميع مظاهر وأوجه ذلك النشاط، والتي يتولاها أشخاص خاضعين مباشرة للسلطة المركزية وتابعين لها في إطار سلم إداري مندرج<sup>2</sup>
- **السلطة الرئاسية:** تشكل السلطة الرئاسية الركن الجوهري في أسلوب المركزية الإدارية. وتعني السلطة الرئاسية خضوع كل موظف لرئيس إداري يعلوه في السلم

<sup>1</sup> سعيد بوعلي وآخرون، القانون الإداري (التنظيم الإداري \_النشاط الإداري )، ط 5، دار بلقيس لنشر والتوزيع، الجزائر، 2021، ص 43.

<sup>2</sup> محمد صغير بعلی ، القانون الإداري (التنظيم الإداري)، مرجع سابق، ص 36.

الإداري، وتستمر هذه التبعية في صعود السلم الإداري إلى أن تصل إلى الرئيس الإداري الأعلى<sup>1</sup>

ثانيا: اللامركزية الادارية

### 1. تعريف اللامركزية الإدارية

عرفها الدكتور سليمان الطماوي على أنها ( توزيع الوظيفة الإدارية بين الحكومة المركزية في العاصمة وبين هيئات محلية أو مصلحة مستقلة ، بحيث تكون هذه الهيئات في ممارستها لوظيفتها الإدارية تحت إشراف ورقابة الحكومة اللامركزية)<sup>2</sup>

### 2. اركان اللامركزية الإدارية

- **مصالح محلية أو إقليمية متميزة :** يتم منح الشخصية الاعتبارية للوحدات الإقليمية لاعتبارات إقليمية أو محلية شؤون محلية متميزة ، يجد المشرع أن من الأفضل أن تباشرها هيئات محلية معينة وإسناد إدارتها إلى سكان هذه الوحدات أنفسهم ، ولاشك أن سكان هذه الوحدات أدري من غيرهم بواجباتهم وأقدر على إدارة هذه المرافق وحل مشكلاتها ، كما أ هذا الأسلوب يمنح الإدارة المركزية فرصة التفرغ الإدارة المرافق ذات الصبغة الوطنية.<sup>3</sup>
- **أن تتولى الإدارة المحلية تسيير شؤونها:** يجب أن يتولى سكان الوحدات المحلية إدارة شؤونهم بأنفسهم وان يتم ذلك بوضع هيئات محلية منتخبة من طرف هؤلاء السكان وليس عن طريق التعيين من طرف الإدارة المركزية، ويذهب أغلب الفقهاء إلى ضرورة أن يتم اختيار أعضاء المجالس المحلية عن طريق الانتخابات تأكيداً لمبدأ الديمقراطية وإن كان هذا هو الأصل فإنه ليس هناك مانع من مشاركة أعضاء معينين ضمن هذه المجالس لتوفير عناصر ذات خبرة و كفاءة<sup>4</sup>

<sup>1</sup> محمد الشافعي أبو راس، القانون الإداري، مرجع سابق، ص 126.

<sup>2</sup> سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري (دراسة مقارنة)، د ط، د د ن، مصر، 1996، ص 93.

<sup>3</sup> محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ القانون الإداري، د ط، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2001، ص 161.

<sup>4</sup> علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري ، ج 1، د ط ، دار هدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 59.

### • خضوع الأجهزة المستقلة لوصاية السلطة المركزية:

بما ان اسلوب النظام الاداري اللامركزي هو مجرد وسيلة فنية وقانونية وادارية لتقنين وتوزيع السلطات وامتيازات الوظيفة الإدارية بين السلطات الإدارية المركزية والسلطات الإدارية اللامركزية وفقا نطاق مبادى وحدة الدولة دستوريا وسياسيا ووطنيا فان الامر يستلزم قيام علاقة بين الإدارة المركزية ووحدات الإدارة اللامركزية في الصور رقابة أو وصاية ادارية تختلف في جوهرها عن السلطة الرئاسية القائمة بين الرئيس والمرؤوس في ظل نظام المركزي<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: خصائص المديريات التنفيذية

من خلال ما تم التطرق إليه يتضح أن المديريات التنفيذية ليست تكريسا لمركزية متوحشة - التركيز الإداري - ، كما يمكن نفي أنها تجسيد للامركزية الإدارية و ذلك لعدم تمتعها بالشخصية المعنوية، و بالتالي ليس لها استقلال مالي، بل هي مظهر من مظاهر المركزية الإدارية في صورتها المخففة أو المعتدلة - عدم التركيز الإداري- إن المديريات التنفيذية كأصل عام هي هيئة من هيئات عدم التركيز الإداري تتواجد في اقليم معين للدولة ولا تتمتع بالشخصية المعنوية.

### أولا: المديريات التنفيذية صورة من صور عدم التركيز الاداري

تجسد فكرة عدم التركيز الإداري في إنشاء هيئات إدارية تتوزع على الإقليم الولائي من بينها المصالح الخارجية للوزارة أو ما يصطلح عليها المصالح غير ممرزة للدولة، وهي تلك الأجهزة التي لا تتمتع بالشخصية المعنوية رغم تمتع مجموعة منها ببعض السلطات كأهلية التقاضي والخاضعة للسلطة الرئاسية للوزير على الرغم من تواجدها خارج الهيكل المركزي للوزارة، وقد يمتد اختصاصها الإقليمي عبر عدة ولايات وتتمثل مهمة هذه المديريات التنفيذية في التخفيف من درجة التركيز العالية بالعاصمة، وذلك من أجل ضمان التسيير الحسن للإدارة العامة و لهذا خول للموظفين الإداريين في النواحي

<sup>1</sup> سعيد بوعلوي واخرون، القانون الاداري، مرجع سابق، ص53.

والأقاليم سلطات تتمثل في اتخاذ القرارات و التنظيم دون الرجوع إلى الإدارة المركزية (الوزراء) بالعاصمة.<sup>1</sup>

### ثانيا: المديريات التنفيذية تكون على المستوى المحلي

لتقصير المسافة بين الإدارة والمواطن، عمدت الدولة الى انشاء المديريات التنفيذية على المستوى المحلي، ونظرا للتعدد وظائف الوزارة على المستوى المركزي اصبح من غير الممكن السيطرة على كل كبيره وصغيره بإقليم الدولة، خاصة في ظل تطور الحياه في جميع المجالات وكثره اتصال الجمهور بالإدارة لقضاء مصالحهم، وهو ما ادى الى تراكم الملفات على مستوى الوزارة وطول مده الفصل فيها ولهذا قامت الوزارة بالاستعانة بممثلين عبر الاقاليم بتفويض بعض الاختصاصات يمارسونها لكن تحت اشرافها ورقابتها وهذا يبين ان المديريات التنفيذية مرتبطة ارتباطا اداريا وثيقا بالوزارة<sup>2</sup>

### ثالثا: المديريات التنفيذية لا تتمتع بالشخصية المعنوية

الشخص المعنوي هو مجموعة أفراد أو مجموعة أموال تتكاتف وتتعاون أو ترصد لتحقيق غرض وهدف مشروع بموجب اكتساب الشخصية القانونية، ويقصد بالشخصية القانونية القدرة على اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات. وحسب ما نصت عليه المادة 49 من القانون المدني الجزائري فان الاشخاص الاعتبارية هي

- الدولة، الولاية، البلدية
- المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري
- الشركات المدنية والتجارية
- الجمعيات والمؤسسات
- الوقف

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، القانون الاداري (التنظيم الاداري)، مرجع سابق ، ص 95.

<sup>2</sup> فريدة قصير مزياني، القانون الاداري، د ط، مطبعة سخري، الجزائر، 2012، ص 113.

- كل مجموعة من الأشخاص أو الأموال يمنحها القانون شخصية قانونية<sup>1</sup>

والمديريات التنفيذية ، رغم دورها الرائد ونشاطها المكثف وأهميتها الكبيرة الا انها لم يمنحها المشرع الجزائري الشخصية الاعتبارية، سواء بنص المادة 49 أو بنصوص قانونية أخرى. وهذا يجعلها تفتقر لأثار المترتبة عن التمتع بالشخصية المعنوية أي اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات (الذمة المالية، الأهلية، الموطن، نائب يعبر عن إدارتها وحق التقاضي).<sup>2</sup>

والمديريات التنفيذية ليس لها استقلال من حيث الوجود الإداري ،بل هي فرع متصل و مرتبط بالأصل ألا وهو الوزارة<sup>3</sup>

### المطلب الثالث: أنواع المديريات التنفيذية

ويطلق عليها مصطلح المصالح الخارجية لأنها متواجدة خارج الإدارة المركزية (العاصمة) التابعة لها و بحيث تمارس الصلاحيات على مستوى الإقليم المحلي، وعليه فإن المديريات التنفيذية لها عدة هياكل ولائية سببها في (الفرع الأول) وأخرى جهوية (الفرع الثاني)، كما يوجد مديريات تنفيذية على مستوى الدوائر والبلديات والمقاطعات الإدارية(الفرع الثالث)

### الفرع الأول: المديريات التنفيذية الولائية

تعد الولاية المستوى الأساسي لتوزيع المديريات التنفيذية، بدليل أن كل الوزارات تمثل على مستوى الولاية بمديرية ولائية واحدة أو أكثر:

<sup>1</sup> المادة 49، قانون 07-05 المؤرخ في 13 مايو 2007 المعدل والمتمم للأمر 75\_58 المؤرخ في 26 سبتمبر

1975 المتضمن القانون المدني، جريدة رسمية رقم 31 المؤرخة في 13 ماي 2007، ص 3.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، القانون الاداري (التنظيم الاداري)، مرجع سابق ، ص 30.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، التنظيم الإداري في الجزائر، د ط ، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص102.

### أولاً: الولاية هي المستوى الأساسي لتوزيع المديريات التنفيذية

لقد كانت الولاية ولا زالت تشكل منذ عقود المستوى الرئيسي لتوزيع مختلف المصالح الخارجية للوزارات على المستوى المحلي، فمن خلال الاطلاع على مختلف المراسيم التنفيذية لهذه المصالح، نجد بأن كل الوزارات لها تمثيل على مستوى الولايات وحتى أن بعض هذه الوزارات تمثل على مستوى الولايات بأكثر من مديرية ولائية وكمثال عن هذه الوزارات وزارة السكن والعمران والمدينة التي تملك ثلاثة مديريات ولائية على مستوى كل ولاية ووزارة الفلاحة والتنمية الريفية والصيد البحري، التي لها أيضا ثلاثة مديريات ولائية على مستوى كل ولاية، ووزارة التربية الوطنية التي لها ثلاثة مديريات ولائية للتربية على مستوى ولاية الجزائر فقط، وهي مديرية التربية للجزائر شرق، ومديرية التربية للجزائر غرب، ومديرية التربية للجزائر وسط. إن الهدف من توزيع المديريات التنفيذية على مستوى كل الولايات هو ضمان تحقيق دورها في مجال التنمية المحلية وضمان تمثيل الدولة في شتى القطاعات وعلى مستوى كل إقليم الدولة<sup>1</sup>.

### ثانياً: المديريات التنفيذية الموجودة على المستوى الولائي

1. مديرية الشؤون الدينية والأوقاف
2. مديرية التجارة<sup>2</sup>
3. مديرية التكوين والتعليم المهنيين. (محل دراستنا)
4. مديرية البريد وتكنولوجيات الاعلام والاتصال.
5. مديرية المجاهدين.
6. مديرية الشباب والرياضة.
7. مديرية التجهيزات العمومية.
8. مديرية السكن.

<sup>1</sup> رزيق اميرة، النظام القانوني للمصالح الخارجية للوزارات في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة باجي مختار عنابة، 2016/2017، ص 103.

<sup>2</sup> قرار وزاري مشترك مؤرخ في 23 مارس 1980 يتعلق بكيفيات تنظيم مديرية التجارة وسيرها في الولاية، جريدة رسمية رقم 14 المؤرخة في 1 افريل 1980 لسنة 1980، ص 763.

9. مديرية التعمير و الهندسة المعمارية والبناء.
10. مديرية التربية.<sup>1</sup>
11. مديرية التشغيل في الولاية.
12. مديرية العمل في الولاية.
13. مديرية الطاقة
14. مديرية الصناعة والمناجم.
15. محافظة الغابات.
16. مديرية الفلاحة.
17. مديرية الصيد البحري والموارد الصيدية.
18. مديرية الصحة والسكن.
19. مديرية الضرائب.
20. مديرية الحفظ العقاري.
21. مديرية أملاك الدولة.
22. المديرية الولائية للبرمجة ومتابعة الميزانية.
23. مديرية مسح الأراضي.
24. الخزينة الولائية.
25. مفتشية أقسام الجمارك.
26. مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن.
27. مديرية البيئة.
28. مديرية الموارد المائية
29. مديرية السياحة والصناعة التقليدية.
30. مديرية الأشغال العمومية.
31. مديرية النقل.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> قرار وزاري مشترك مؤرخ في 14 جويلية 1980 يتعلق بكيفيات تنظيم مديرية التربية الولائية وسيرها ، جريدة رسمية رقم 41 المؤرخة في 7 اكتوبر 1980، ص1476.

32. مديرية الحماية المدنية.

33. مديرية أمن الولاية

34. مديرية المواصلات الوطنية.

### الفرع الثاني: المديريات التنفيذية الجهوية

إذا كان المبدأ هو أن يكون للوزارة مديريات تنفيذية على مستوى كل ولاية، فإن الضرورات المادية والعملية أحيانا، وطبيعة النشاط الذي تتولاه الوزارة أحيانا أخرى، قد يفرض على الوزارة أن تحدث مصالح خارجية ليس فقط على مستوى كل ولاية على حدى، وإنما كذلك على مستوى مجموعة من الولايات المتلاصقة ترابيا، من خلال إنشاء مصالح خارجية لها، يغطي اختصاصها الإقليمي مجموعة من الولايات<sup>2</sup>. بمعنى أن هذه المصالح تمارس صلاحياتها على مستوى أوسع من الولاية، وقد تأخذ شكل مديريات جهوية أو مفتشيات جهوية، وفي هذا الإطار ندرج أمثلة عن الوزارات التي لها تمثيل على المستوى الجهوي:

#### أولا: وزارة المالية

لها تمثيل على المستوى الجهوي بالإضافة الى التمثيل الولائي، حيث تشمل 13 مديرية جهوية للخزينة، 9 مديريات جهوية للضرائب، 3 مصالح جهوية للبحث والمراجعات، 4 مراكز جهوية للإعلام والوثائق، 9 مفتشيات جهوية لأموال الدولة والحفظ العقاري، 8 مديريات جهوية لمسح الأراضي، 15 مديرية جهوية للجمارك، 7 مديريات جهوية للميزانية.

#### ثانيا: وزارة التجارة

التي تمثل على المستوى الجهوي بـ 9 مديريات جهوية للتجارة.

<sup>1</sup> قرار وزاري مشترك مؤرخ في 14 جويلية 1980 يتعلق بكيفيات تنظيم مديرية النقل في الولاية وتسييرها، جريدة رسمية رقم 43 المؤرخة في 21 أكتوبر 1980، ص 1566.

<sup>2</sup> توفيق بوعشبة، مبادئ القانوني الإداري التونسي (التنظيم الإداري \_النشاط الإداري \_القضاء الإداري)، ط02، المدرسة القومية للإدارة مركز البحوث والدراسات الإدارية، تونس، 1990، ص82.

### ثالثا: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

فهذه الوزارة هي الأخرى لها مصالح خارجية على المستوى الجهوي والمتمثلة في 8مفتشيات جهوية للعمل.

### رابعا: وزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال

كانت تمثل على المستوى الجهوي بمديريات جهوية للبريد والمواصلات، وذلك في ظل المرسوم التنفيذي رقم 95-128، المتضمن إحداث المديرية الجهوية للبريد والمواصلات وإعادة ترتيب مهام المديرية الولائية، لكن هذا المرسوم ألغي لاحقا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-233 المتضمن إنشاء المديرية الولائية للبريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال ويحدد تنظيمها، وبإلغاء هذا المرسوم أصبح لوزارة البريد تمثيل على المستوى الولائي فقط.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: المديريات التنفيذية على مستوى الدوائر والبلديات والمقاطعات الإدارية

إن خلق مصالح خارجية في مستويات أخرى أضيق من الولاية، من شأنه أن يحقق التغطية المناسبة للإقليم الوطني من طرف الوزارات من خلال جعل هذه المصالح في موقع قريب من المتطلبات الحقيقية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للإقليم، فلا شك أن إقامة مصالح خارجية عبر مختلف أجزاء الوحدات الترابية هدفه الأساسي هو تقريب الإدارة من المواطنين والمساهمة بجانب الهيئات المحلية في دفع عجلة التنمية.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> رزيق اميرة، النظام القانوني للمصالح الخارجية للوزارات في الجزائر، مرجع سابق، ص ص 107 108.  
<sup>2</sup> عبد العلي حاجة وآخرون، (الطبيعة القانونية للمقاطعة الإدارية في الجزائر)، مداخلة أقيمت ضمن أشغال الملتقى الدولي الثالث حول الجماعات المحلية في الدول المغربية في ظل التشريعات الجديدة والمنتظرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، 1 و2 ديسمبر 2016، ص 45.

**أولاً: المديريات التنفيذية على مستوى الدوائر والبلديات**

فإضافة إلى تواجد المديريات التنفيذية على مستوى الولايات بصفة أساسية، وكذلك على المستوى الجهوي، فإن بعض الوزارات لها فروع على مستوى الدوائر وأخرى على مستوى البلديات، نذكر من بين هذه الوزارات:

**1. وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة**

بالإضافة إلى تمثيل هذه الوزارة بمديريات ولائية للنشاط الاجتماعي والتضامن على مستوى كل الولايات، فهي كذلك لها مصالح خارجية على مستوى البلديات.

• **مصلحة النشاط الاجتماعي:** بالنسبة للبلديات التي يساوي أو يفوق عدد سكانها 30000 نسمة.

• **مكتب للنشاط الاجتماعي :** بالنسبة للبلديات الأخرى.

**2. وزارة الأشغال العمومية والنقل:**

التي لها مصالح خارجية على مستوى كل الولايات والمتمثلة في: المديريات الولائية للأشغال العمومية والمديريات الولائية للنقل، وكذلك لها مصالح خارجية تمثلها على مستوى الدوائر، وهي: "الفروع الإقليمية للأشغال العمومية".

**3. وزارة السكن والعمران والمدينة:**

تمثل هذه الوزارات بثلاثة مديريات ولائية على مستوى كل ولاية، ولكل مديرية من هذه المديريات قسم فرعي إقليمي على مستوى دوائر الولاية، حيث يحدد القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 أكتوبر 2016، الذي يحدد تنظيم الأقسام الفرعية الإقليمية التابعة للمصالح الخارجية لوزارة السكن والعمران والمدينة ومهامها، الأقسام الفرعية الثلاثة لمديريات وزارة السكن ومهامها وكذلك تنظيمها في شكل فروع.

**4. وزارة الفلاحة والتنمية الريفية والصيد البحري**

تملك هذه الوزارات مصالح خارجية لتمثيلها على مستوى الولايات، ولها كذلك فروع على مستوى أضييق من الولاية، والمتمثلة في الأقسام الفرعية للفلاحة والمتواجدة على مستوى أجزاء من تراب الولاية.

### 5. وزارة الموارد المائية والبيئة

إضافة إلى المصالح الخارجية لهذه الوزارة والموجودة على مستوى الولاية، فإن لها مصالح خارجية تمثلها على مستوى الدوائر،

### 6. وزارة المالية

تتميز هذه الوزارة بتوزع فروعها على المستوى الجهوي، الولائي وحتى على مستوى بعض الدوائر، فمفتشية أملاك الدولة وإدارة الحفظ العقاري الموجودتان على مستوى بعض الدوائر، تشكلان امتدادا لوزارة المالية على مستوى والمتمثلة في الأقسام الفرعية الخاصة بالموارد المائية.<sup>1</sup>

### ثانيا: توزيع المصالح الخارجية للوزارات على مستوى المقاطعات الإدارية

أما على مستوى المقاطعات الإدارية، فإن المصالح الخارجية للوزارات تنظم طبقا للمادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 15-141 المتضمن تنظيم المقاطعات الإدارية وسيرها<sup>2</sup>، في شكل 11 مديرية منتدبة، مع إمكانية إنشاء مديريات منتدبة أخرى كلما دعت الحاجة إلى ذلك بناء على اقتراح من الوزير المعني، وبعد أخذ رأي والي الولاية والملاحظة التي يمكن إبدائها في هذا المجال هي أن المرسوم التنفيذي رقم 15-141 كان حريصا على تمثيل كل المصالح الغير ممرضة للدولة ذات الأهمية المحلية القصوى على مستوى المقاطعات الإدارية، غير أن هناك بعض القطاعات الوزارية ذات الأهمية والتي أغفل

<sup>1</sup> أميرة رزيق، النظام القانوني للمصالح الخارجية للوزارات في الجزائر، مرجع سابق، ص 110.

<sup>2</sup> مرسوم تنفيذي 15-141 المؤرخ في 28 مايو 2015 يتضمن إنشاء المقاطعة الإدارية، الجريدة الرسمية رقم 29 المؤرخة في 31 مايو 2015، ص 06.

المرسوم تمثيلها على مستوى المقاطعات الإدارية، على غرار قطاعي التربية والصحة مثلا.

ولقد عرفت هذه المديرية المنتدبة تأخرا في ممارسة مهامها، رغم إنشاء كل المقاطعات الإدارية على مستوى الجنوب، وتتصيب ولاية منتدبون على رأسها، وهذا التأخر راجع بالدرجة الأولى إلى عدم وجود مقرات إدارية لهذه المديرية المنتدبة المستحدثة، إضافة إلى تأخر صدور النصوص التي تحدد تنظيم كل مديرية من المديرية المنتدبة في مصالح ومكاتب طبقا للمادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 15 141 المتضمن تنظيم المقاطعات الإدارية وسيرها ، باستثناء صدور ستة قرارات وزارية تتضمن تنظيم بعض المديرية المنتدبة، ويتعلق الأمر بـ

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 22 سبتمبر 2016 المتضمن تنظيم المديرية المنتدبة للسكن والعمران والتجهيزات العمومية في مصالح ومكاتب<sup>1</sup>.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 25 سبتمبر 2016 الذي يحدد تنظيم المديرية المنتدبة للمصالح الفلاحية في مصالح ومكاتب<sup>2</sup>.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 28 نوفمبر 2016 يتضمن تنظيم المديرية المنتدبة للنشاط الاجتماعي للمقاطعة الإدارية في مصالح ومكاتب<sup>3</sup>
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 29 ديسمبر 2016 المتضمن تنظيم المديرية المنتدبة للشباب والرياضة في مصالح ومكاتب<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> قرار وزاري مشترك مؤرخ في 22 سبتمبر 2016 المتضمن تنظيم المديرية المنتدبة للسكن والعمران والتجهيزات العمومية في مصالح ومكاتب، جريدة رسمية رقم 68، ص 20.

<sup>2</sup> قرار وزاري مشترك المؤرخ في 25 سبتمبر 2016 الذي يحدد تنظيم المديرية المنتدبة للمصالح الفلاحية في مصالح ومكاتب، جريدة رسمية رقم 72، ص 35.

<sup>3</sup> قرار وزاري مشترك المؤرخ في 28 نوفمبر 2016 يتضمن تنظيم المديرية المنتدبة للنشاط الاجتماعي للمقاطعة الإدارية في مصالح ومكاتب، جريدة رسمية رقم 15، ص 40.

<sup>4</sup> قرار وزاري مشترك المؤرخ في 29 ديسمبر 2016 المتضمن تنظيم المديرية المنتدبة للشباب والرياضة في مصالح ومكاتب، جريدة رسمية رقم 13 المؤرخة 1 مارس، ص 40.

## الفصل الأول : الاطار النظري للمديرية التنفيذية

---

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 29 جانفي 2017 المتضمن تنظيم المديرية المنتدبة للطاقة في مصالح ومكاتب<sup>1</sup>
  - قرار وزاري، مؤرخ في 31 ديسمبر 2020، يحدد تنظيم المديرية المنتدبة للتكوين والتعليم المهنيين في مصالح ومكاتب.<sup>2</sup>
- وبالتالي فإن تنصيب بقية المديرية المنتدبة يبقى مرهونا بتوفير المقرات الإدارية لها، واستكمال إصدار القرارات الوزارية التي تحدد تنظيمها.

---

<sup>1</sup> قرار وزاري مشترك المؤرخ في 29 جانفي 2017 المتضمن تنظيم المديرية المنتدبة للطاقة في مصالح ومكاتب، جريدة رسمية رقم 13، ص 39.

<sup>2</sup> قرار وزاري مؤرخ في 31 ديسمبر 2020 يحدد تنظيم المديرية المنتدبة للتكوين والتعليم المهنيين في مصالح ومكاتب، الجريدة الرسمية رقم 08 المؤرخة في 3 فبراير 2020، ص 18.

### المبحث الثاني: صلاحيات المديرية التنفيذية والرقابة عليها

تتمتع المديرية التنفيذية أو ما يطلق عليها باسم المصالح الخارجية للوزارة في إطار القيام بالمهام المنوطة بها، والتي أنشأت من أجلها، بجملة من الاختصاصات والسلطات التي تتمتع بها في أداء عملها ( مطلب الأول)، غير أنها تخضع لأنواع مختلفة من الرقابة أثناء ممارسة هذه الاختصاصات ( مطلب الثاني).

#### المطلب الأول: صلاحيات المديرية التنفيذية الولائية

تمارس المديرية التنفيذية صلاحيات أصيلة تمارسها بقوة القانون (فرع أول)، وبعض الصلاحيات تتمتع بها اعتمادا على التفويض الموكل لها من السلطة ( فرع ثاني).

#### الفرع الأول: الصلاحيات الممنوحة للمديرية التنفيذية

يمكن تقسيم صلاحيات المصالح الغير الممركزة للدولة إلى صلاحيات المصلحة غير الممركزة (المديرية التنفيذية ) بشكل منفرد، ثم صلاحيات المصلحة غير الممركزة في شكل المجلس التنفيذي، وذلك على النحو التالي:

#### أولا: صلاحيات بعض المصالح غير الممركزة بشكل منفرد

في هذا الإطار نأخذ على سبيل المثال مديرية التربية ومديرية النشاط الاجتماعي والتضامن للولاية وذلك على النحو التالي:

#### 1. بالنسبة لمديرية التربية

فهي مكلفة حسب المرسوم التنفيذي رقم 174\_90<sup>1</sup> في إطار التنظيم الجاري به العمل على الخصوص بما يأتي:

- إعداد الخريطة المدرسية لمختلف مراحل التعليم والقيام بتحديثها بالاتصال مع المصالح والهيئات المعنية.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 90-174 المؤرخ في 9 يونيو 1990 المحدد لكيفيات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها، الجريدة الرسمية رقم 24 المؤرخة في 13 يونيو 1990، ص 792.

• السهر على احترام تطبيق المقاييس التربوية في مجال البناءات والتجهيزات المدرسية والتربوية .

• القيام بتعيين الموظفين التربويين والإداريين والتقنيين وأعوان الخدمة في المؤسسات و متابعتهم وتسيير شؤونهم في إطار التنظيم الجاري به العمل... الخ<sup>1</sup>

### 2. بالنسبة لمديرية النشاط الاجتماعي والتضامن للولاية<sup>2</sup>

فهي تتكفل حسب المرسوم التنفيذي رقم 10\_128 المؤرخ في 28 ابريل 2010، المتضمن تعديل تنظيم مديرية النشاط الاجتماعي للولاية بتطوير وتنفيذ جميع التدابير التي من شأنها تأطير النشاطات المرتبطة بالنشاط الاجتماعي للدولة والتضامن الوطني وضمان متابعتها ومراقبتها وتكف بهذه الصفة لاسيما بما يأتي:

• **في إطار النشاط الاجتماعي للدولة:** السهر على تطبيق التشريع والتنظيم في الميادين المرتبطة بنشاطات النشاط الاجتماعي، وضع بالاتصال مع السلطات المحلية جهاز إعلامي يتعلق بتقويم الحاجات في مجال النشاط الاجتماعي وإحصاء الفئات المحرومة والأشخاص في حالة إعاقة... الخ.

• **في إطار التضامن الوطني:** السهر على تطبيق التشريع والتنظيم في الميادين المرتبطة بنشاطات التضامن الوطني، تأطير برامج التضامن الوطني الموجهة للفئات الاجتماعية المحرومة وتنشيطها، وتنسيقها وتقييم تنفيذها وقياس أثرها... الخ.

### ثانيا: صلاحيات المديريات التنفيذية في شكل المجلس التنفيذي

ينشأ تحت سلطة الوالي، بصفته ممثلا للدولة ومفوضا للحكومة، مجلس تنفيذي للولاية يكلف بضمان تنفيذ قرارات الحكومة والمجلس الشعبي الولائي ومتابعتها وهو يشكل إطار

<sup>1</sup> أنظر المادة 3: المرسوم التنفيذي 90-174، السابق ذكره.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 10-128 المؤرخ في 28 افريل 2010 المتضمن تعديل تنظيم مديرية النشاط الاجتماعي للولاية، الجريدة الرسمية رقم 29 المؤرخة في 2 مايو 2010، ص 5.

التشاور والتنسيق بين مختلف مصالح الدولة والهيئات العمومية على مستوى الولاية<sup>1</sup> ويمارس صلاحياته تحت سلطة الوالي والتي تذكر منها ما يأتي:

### 1. مهام المجلس التنفيذي:

يتولى في إطار القوانين والأنظمة دراسة كل مسألة يطرحها الوالي أو أحد أعضائه لذلك يكلف بما يلي:

- اقتراح واتخاذ جميع التدابير اللازمة والحلول المناسبة التي من شأنها المساهمة في الحفاظ على النظام العام والعمل على احترام سلطة الدولة ومصداقيتها والقوانين والأنظمة المعمول بها.
- السهر على ضمان استمرارية الخدمات العمومية، واقتراح جميع التدابير التي من شأنها تحسين الخدمات العمومية التي تقدمها المصالح غير الممركزة في الدولة والهيئات العمومية للمرتفقين على المستوى المحلي.
- ضمان التنسيق والتقارب في تنفيذ سياسات وبرامج ومشاريع التنمية ومخططات التهيئة الإقليمية على مستوى الولاية.
- اقتراح أي تدبير على الحكومة أو القطاع المعني بهدف المساهمة في إعداد ووضع السياسات العامة وتحسينها.
- اقتراح أي تدبير يهدف إلى تحسين سير وفعالية المصالح غير الممركزة والهيئات العمومية على مستوى الولاية، وترشيد العلاقة بين الوسائل المخصصة والنتائج المحققة وذلك في ظل احترام القوانين والأنظمة السارية المفعول.
- إبداء رأيه في جميع المشاريع وإنشاء المؤسسات العمومية أو فروعها في إقليم الولاية.
- السهر على تماسك وتقارب عمل المصالح غير الممركزة على المستوى المحلي، واقتراح واتخاذ كل التدابير التي من شأنها التغلب على الصعوبات التي قد تعيق تحقيقها.

<sup>1</sup> أنظر المادة 02: مرسوم تنفيذي 22\_54، السابق ذكره.

- اقتراح وتنفيذ أي تدبير من شأنه تجسيد الأهداف التي تسطرها الدولة على المستوى المحلي، وتحسين تنظيم وسير المصالح المعنية وذلك في إطار احترام القوانين والأنظمة السارية المفعول.<sup>1</sup>

### 2. مهام كل مدير ولائي داخل المجلس التنفيذي:

- يسهر المديرون الولائيون أعضاء المجلس تحت إشراف الوالي على:
- برمجة وتنشيط وتنسيق وتقييم ومراقبة عمل المصالح التابعة لاختصاصه.
- السهر على تطبيق القوانين والأنظمة المعمول بها من طرف المصالح التي يديرها.
- اقتراح وإعداد ودراسة مشاريع قطاعه على مستوى الولاية، بالاتصال مع المصالح والهيئات المعنية.
- السهر في حدود اختصاصاته، على حسن تنفيذ برامج التنمية وتنسيق إنجازها.
- إبداء رأيه في تصور وفي شروط إنجاز العمليات ذات الطابع المحلي أو الجهوي أو الوطني المقرر إقامتها على إقليم الولاية.
- ممارسة الصلاحيات التي يخوّلها إياها القانون على المؤسسات والشركات والهيئات العمومية المرتبطة بقطاع نشاطه والتابعة للولاية.
- متابعة وتقييم عمل المؤسسات والشركات والهيئات العمومية والخاصة المحلية أو الجهوية أو الوطنية التي تمارس أنشطتها أو أجزاء من أنشطتها على إقليم الولاية.
- إعداد تقارير عن أنشطته وإرسالها إلى الوالي بشكل دوري، أو بناء على طلب من هذا الأخير.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الصلاحيات تتمتع بها المديريات التنفيذية اعتمادا على التفويض

تتمتع المديريات التنفيذية ببعض الصلاحيات الموكلة لها عن طريق التفويض الذي سنتطرق لتعريفه والوقوف على شروطه وأنواعه

### أولا: تعريف التفويض وشروطه

<sup>1</sup> أنظر المادة 03: مرسوم تنفيذي 22\_54، السابق ذكره.

<sup>2</sup> أنظر المادة 07: مرسوم تنفيذي 22\_54، السابق ذكره.

**1. تعريف التفويض:** يقصد بالتفويض في الاختصاصات الإدارية، أن يعهد الرئيس الإداري بجانب من اختصاصاته التي يستمدها من القانون الى أحد مرؤوسيه بناء على نص قانوني يجيز له ذلك، أي أنه عبارة عن إجراء تكلف سلطة ما (بواسطته) سلطة أخرى ان تعمل باسمها في حالة معينة أو مجموعة من الحالات المحددة<sup>1</sup> و يقصد كذلك بالتفويض نقل الرئيس الجانب من اختصاصاته إلى بعض مرؤوسيه ليقوموا بها دون العودة إليه، على أن تبقى مسؤوليته قائمة عن الآثار المترتبة عن الاختصاصات المفوضة إليهم.<sup>2</sup>

### 2. شروطه:

- **التفويض لا يكون إلا بنص :** يلزم حتى يكون التفويض صحيحا أن يسمح القانون بالتفويض، فإذا منح القانون الاختصاص إلى جهة معينة ليس لهذه الجهة التنازل عن هذا الاختصاص أو تفويضه إلى سلطة أخرى إلا إذا أجاز القانون ذلك.<sup>3</sup>
- **أن يصدر قرار التفويض:** إن مجرد الاذن لسلطة ما بجواز تفويض اختصاصاتها لا يكفي لكي يمارس المفوض اليه هذه الاختصاصات، بل لابد أن يظهر ارادته في استخدام التفويض بقرار يعبر فيه عن ذلك، لأن النص الأذن بالتفويض لا يعد الا الخطوة الأولى في عملية نقل الاختصاصات من المفوض الى المفوض اليه.<sup>4</sup>
- **أن يكون التفويض مؤقتا:** إذ يجب أن يحدد صاحب الاختصاص الأصيل الفترة الزمنية التي يمكن خلالها للمفوض إليه ممارسة الاختصاصات المفوضة، وإذا ما انقضت هذه الفترة ولم يصدر قرار جديد بالتفويض أو تمديد التفويض السابق فقد المفوض إليه السلطة القانونية والاختصاص في اتخاذ القرارات الإدارية التي يمكن

<sup>1</sup> سعيد السيد علي، اسس وقواعد القانون الاداري، د ط، دار الكتاب الحديث، مصر، 2009، ص121.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، د ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005، ص 65.

<sup>3</sup> مازن ليو راضي، الوسيط في القانون الاداري، ط1، المؤسسات الحديثة للكتاب، لبنان، 2013، ص 71.

<sup>4</sup> عبد الكريم أخنوس، (التفويض الإداري وانعكاساته على النشاط الإداري)، المجلة المغربية للأنظمة القانونية و

السياسية، العدد 8، 31 يوليو 2007، ص19.

له إصدارها خلال مدة التفويض<sup>1</sup>، غير أنه إذا أجاز المشرع في حالات استثنائية تفويض السلطة بتمامها فلا مناص من احترام إرادته لأن المشرع وفقا للقواعد العامة هو الذي يخلق الاختصاص وهو الذي يحدد من له ممارسته في حدود القواعد الدستورية<sup>2</sup>.

- **لا تفويض على التفويض:** الأصل أنه لا يجوز للمفوض إليه أن يقوم هو بنفسه بتفويض هذه الاختصاصات المفوضة إليه إلى غيره مرة أخرى، وهو ما يعرف بعدم جواز التفويض فوق التفويض، والهدف من ذلك هو عدم ضياع المسؤولية، وتحديدتها ويستثنى من هذا الشرط إذا ما أجاز المشرع التفويض بنص صريح<sup>3</sup>.

### ثانيا: أنواع التفويض

يحتوي التفويض على نوعين هما تفويض اختصاص و تفويض توقيع .

#### 1. تفويض الاختصاص :

هذا النوع من التفويض ينقل السلطة بأكملها إلى المفوض إليه ، وهذا يمنع الأصيل المفوض من ممارسة الاختصاص الذي تم تفويضه أثناء سريان التفويض<sup>4</sup> وفي هذه الصورة من التفويض تكون قرارات المفوض إليه في نطاق التفويض منسوبة إلى المفوض إليه وتأخذ مرتبة درجته الوظيفية ، ويوجه تفويض الاختصاص إلى المفوض إليه بصفته لا بشخصية فلا ينتهي التفويض بشغل موظف آخر لوظيفة المفوض إليه

<sup>1</sup> حمدي سليمان القبيلات، مبادئ الإدارة المحلية وتطبيقاتها في المملكة الأردنية الهاشمية، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2010، ص ص 43\_ 44.

<sup>2</sup> سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 110.

<sup>3</sup> علي حاتم عبد الحميد العاني، اللامركزية الإدارية وتطبيقاتها في الإدارة المحلية، ط1، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2017، ص 49.

<sup>4</sup> مازن ليو راضي، الوسيط في القانون الاداري، مرجع سابق، ص 73.

### 2. تفويض التوقيع :

وهو تفويض شخصي يأخذ بعين الاعتبار شخصية المفوض إليه ، فهو ينطوي على ثقة الرئيس به ومن ثم فهو ينتهي بتغير المفوض أو المفوض إليه ، كما أن هذا التفويض يسمح للمفوض إليه بممارسة الاختصاصات المفوضة \_ بكسر الواو \_ باسم السلطة ولا يمنع ذلك من ممارسة الرئيس المفوض ذات الاختصاص رغم التفويض كما أن القرارات الصادرة في نطاق التفويض تأخذ مرتبة قرارات السلطة المفوضة.<sup>1</sup>

### ثالثا: مجالات واجراءات التفويض في المديرية التنفيذية

تمثل السلطات المركزية على المستوى المحلي من طرف مصالحها الخارجية (المديرية التنفيذية) يتجسد خاصة من خلال التفويض الممنوح لها للإشراف على تنفيذ سياسات الدولة الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية، التربوية أو الصحية... الخ، وإعداد وتنفيذ البرامج التنموية الممركزة وغير ممركزة في إطار تسيير ميزانية الدولة للتجهيز، حيث يشرف المديرون التنفيذيون على البرامج التنموية القطاعية الممركزة ، باعتبارهم أمراء بالصرف ثانويين مفوضين من الوزير، ويكون عن طريق أوامر بتفويض ترخيص البرامج إلى المديرين التنفيذيين على مستوى الولايات، أين يحدد فيها عناوين المشاريع بدقة والمبالغ المخصصة لها، ودور المدير التنفيذي يقتصر على القيام بالإجراءات الإدارية والمالية طبقا لقانون الصفقات العمومية والقانون المتعلق بقوانين المالية والقانون المتعلق بالمحاسبة العمومية فلا يسمح للمديرين القيام بأي تغيير في البرامج التي يسيرونها سواء في الجانب المالي، أو تعديل الجانب الفيزيائي (التلائم مع الظروف المحلية)، إلا بالرجوع إلى السلطات المركزية (الوزارة الوصية).<sup>2</sup> ويأخذ تفويض مدراء المصالح الخارجية شكلين على النحو التالي:

<sup>1</sup> مازن ليو راضي، مرجع سابق، ص 84.

<sup>2</sup> موسى بقارية و حوة سالم، (أثر التفويض على التسيير الإداري وتنفيذ السياسات وبرامج التنمية بالمديرية التنفيذية في الجزائر)، مجلة السياسة العالمية، المجلد (6) العدد (1) ، سنة 2022، ص 871.

### 1. تفويض الاختصاص

طبقا للمادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 90\_188 الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات<sup>1</sup>، يمكن للوزراء تفويض سلطة الإدارة والتسيير للمرؤوسين المكلفين بذلك والموضوعين بالقطاع الذي يتبعونه والذي من بينهم مدراء المصالح الخارجية، الأمر ذاته تضمنته المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 90\_99، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري<sup>2</sup> والتي نصت على إمكانية تفويض كل وزير سلطة التعيين والتسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته وذلك بقرار من الوزير المعني لمسؤول المصلحة. وتطبيقا لنص المادة أعلاه صدرت مجموعة من القرارات الوزارية المتضمنة تفويض سلطة التعيين والتسيير إلى مسؤولي المصالح الخارجية ونذكر منها على سبيل المثال لا الحصر مايلي:

القرار المؤرخ في 16 نوفمبر 1992 المتضمن تفويض سلطة التعيين وسلطة التسيير الإداري إلى مسؤول المصالح التابعة لصلاحيات وزير السكن<sup>3</sup>، والتي نصت مادته الثانية على أنه: تفوض إلى مديري الولايات مسؤولي الميادين التابعة لصلاحيات وزير السكن سلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للمستخدمين الموضوعين تحت سلطتهم طبقا لأحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 90\_99 المؤرخ في 27 مارس سنة 1990 المذكور أعلاه، (لا تخص سلطة التعيين رؤساء المصالح والأقسام) ، ويخطر الوالي بتعيينات رؤساء المصالح من طرف مدير الولاية المختص ، كما تخطر الإدارة المركزية لوزارة السكن بالتعيينات التي يتخذها مدير الولاية المختص.

<sup>1</sup> مرسوم التنفيذي 90\_188 ، سابق ذكره.

<sup>2</sup> مرسوم تنفيذي 90\_99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الجريدة الرسمية رقم 12 المؤرخة في 28 مارس 1990، ص444.

<sup>3</sup> القرار المؤرخ في 16 نوفمبر 1992 المتضمن تفويض سلطة التعيين وسلطة التسيير الإداري إلى مسؤول المصالح التابعة لصلاحيات وزير السكن ، الجريدة الرسمية رقم 07 المؤرخة في 03 فبراير 1993، ص14.

## 2. تفويض التوقيع

أما تفويض التوقيع فمن المفروض أنه يعرف اتساعا مقارنة بتفويض الاختصاص وذلك لكونه مجرد عمل مادي من تطبيقاته بخصوص المصالح غير المركزية نص المادة 126 من قانون الولاية رقم 12\_07 والتي منحت للوالي حق تفويض توقيعه لكل موظف حسب الشروط والأشكال المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها، وذلك دون تحديد من هو الموظف بدقة، وعند رجوعنا إلى المادة 28 من المرسوم رقم 94\_215 المؤرخ في 23 يوليو 1992 الذي يحدد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهياكلها والتي منها رئيس الدائرة<sup>1</sup> نجدها تنص على إمكانية تفويض الوالي توقيعه إلى مجلس الولاية (المصالح الخارجية) وقد كان نصها على النحو التالي (يمكن للوالي أن يمنح أعضاء مجلس الولاية تفويضا بالإمضاء على كل المواضيع التي تدخل خصوصا في صلاحياته وعلى جميع الوثائق والمقرارات باستثناء القرارات ذات الطابع التنظيمي وذلك قصد تسهيل ممارسة مهامهم).

### الفرع الثالث: قرارات المديرين التنفيذيين

تصدر عن المديرية التنفيذية العديد من القرارات شأنها شأن الإدارات العمومية بصفة عامة وفي هذا العنصر سنناقش طبيعة هذه القرارات باعتبارها قرارات منفصلة أو مرتبطة بقرارات الوزارة الوصية.

### أولا: تعريف القرار الإداري

عرفه العميد هوريو القرار الإداري بأنه: (إعلان للإدارة بقصد إحداث أثر قانوني إزاء الأفراد يصدر عن سلطة إدارية ، في صورة تنفيذية او في صورة تؤدي إلى التنفيذ المباشر)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 94\_215، سابق ذكره.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، المرجع في تحرير النصوص القانونية والوثائق الادارية، ط1، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 118.

كما عرفه الدكتور فؤاد مهنا بأنه: (عمل قانوني من جانب واحد يصدر بإرادة أحد السلطات الإدارية في الدولة ويحدث أثارا قانونية بإنشاء وضع قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء وضع قانوني قائم)<sup>1</sup>

### ثانيا: خصائص القرارات الادارية

يستخلص من التعريف السالف الذكر أن هناك خصائص معينة للقرار الإداري هي:

#### 1. القرار الإداري عمل قانوني

بمعنى أنه تصرف ينطوي على تعبير إرادة الإدارة بقصد ترتيب أثر قانوني ويخرج من نطاق القرارات الإدارية الأعمال الصادرة عن جهة الإدارة يستوي أن تصدر هذه الأعمال المادية دون إرادة في صورة خطأ أو إهمال من جانب أعضاء الإدارة وتسبب أضرار للغير كحوادث السيارات أو تكون هذه الأعمال صادرة بإرادة أعضاء الإدارة العامة كما هو الشأن التي تثبتها الإدارة في الدفاتر طالما أنها لا تحدث آثار قانونية<sup>2</sup>

#### 2. القرار الإداري صادر بالإرادة المنفردة : طالما أن القرار الإداري عمل إداري قانوني

فتبعا لآبد أن يكون صادر بإرادة السلطات الإدارية المختصة سواء كانت ولاية أو بلدية أو مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية و بإدارتها المنفردة و الملزمة بالقرار الإداري عمل قانوني انفرادي.<sup>3</sup>

#### 3. القرار الإداري يصدر عن مرفق عام: إن مصدر القرارات الإدارية هو بصورة عامة

مرافق عامة، سواء كانت أجهزة وهيكل السلطة الإدارية أو المؤسسات العامة، أي الأجهزة والتنظيمات القائمة في إطار السلطة التنفيذية. وعليه، فإن الأمر يقتضي أن تستبعد مبدئيا من قائمة القرارات الإدارية تصرفات كل من السلطات الأخرى (غير

<sup>1</sup> محمد فؤاد مهنا، مبادئ واحكام القانون الاداري في جمهورية مصر العربية، د ط، مؤسسة شباب الجامعة، القاهرة، 1973، ص670.

<sup>2</sup> طاهري حسين، القانون الإداري والمؤسسات الادارية، ط 1، دار الخلدونية لنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص97.

<sup>3</sup> هاجر شنيخر، النظام القانوني للمحاكم الادارية في الجزائر، مذكرة ماجستير، المركز الجامعي شيخ العربي التبسي، تبسة، 2006/2005، ص 95.

السلطة التنفيذية) أي تصرفات السلطة التشريعية والسلطة القضائية، وكذلك أعمال وتصرفات الهيئات والتنظيمات الخاصة، إلا اذا نص القانون على خلاف ذلك.<sup>1</sup> ويخرج عن نطاق القرار الإداري العمل القانوني الذي يتكون يتقابل إراديين ما يشترك طرفين كل منهما بعمل لحسابه الخاص سواء كان أحد الأطراف سلطة إدارية والطرف الآخر فردا أو هيئة خاصة و يعتبر ذلك عقدا أو اتفاقا إداريا<sup>2</sup>

### ثالثا: طبيعة قرارات المديرين التنفيذيين

لعل أهم ما يثار بصدد مسألة التصرفات والقرارات الصادرة عن الأجهزة والمصالح الخارجية المرتبطة بمختلف الوزارات (مديرية التربية، مديرية الفلاحة، مديرية البريد والمواصلات الجمارك...) الموجودة - أساسا - على مستوى كل الولايات أو على مستوى جهوي، وتمثل هذه المديريات المصالح الخارجية للوزارات

- 1. من حيث الفقه :** تعتبر تلك المصالح تطبيقا لصورة عدم التركيز الإداري كإحدى صور النظام المركزي، والتي تقوم على مبدأ التفويض دون استقلالها القانوني التام عن الوزارة، لأنها ليست من قبيل الإدارات والهيئات اللامركزية التي تقوم على فكرة الشخصية المعنوية (الاعتبارية) الإقليمية مثل: (البلدية) (الولاية) أو المرفقية (المؤسسات العامة)، مثل : الجامعة، مراكز التكوين المهني. وعليه فإنها تعتبر هيئات وأجهزة تابعة للوزارة إلى جانب المصالح الإدارية المركزية (الداخلية) الموجودة بالوزارة بالعاصمة، أي أنها من السلطات الإدارية المركزية (الوزراء)، باعتبارها جزءا منها.<sup>3</sup>
- 2. من حيث القضاء :** ويبدو أن هذا التأصل الفقهي القانوني هو ما اعتنقه مجلس الدولة في بعض قراراته الأخيرة ، وإن كان اتجاهه لم يستقر بعد. أما بالنسبة للقوانين الأساسية (المراسيم التنفيذية والقرارات المتعلقة بتلك المديريات)، فإن العديد منها

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، د ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2012، ص 72.

<sup>2</sup> طاهري حسين، مرجع سابق ، ص98.

<sup>3</sup> محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، مرجع سابق ، ص 24.

تخولها أهلية التقاضي وتسمح بالطعن في قراراتها، مما يجعلها قرارات متميزة عن قرارات الوزير.<sup>1</sup>

وعليه، فإن هذا الوضع المتناقض والغامض إنما يحتاج إلى إصدار نص عام يبين نوع تلك القرارات والجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعون ضدها، ودور مجلس الدولة في تقويم أعمال الجهات القضائية الإدارية وتوحيد الاجتهاد القضائي .

### المطلب الثاني: الرقابة على المديريات التنفيذية الولائية

المديريات التنفيذية أو كما تسمى المصالح الخارجية للولاية تمارس عليها سلطة مزدوجة إقليميا من قبل الوالي ومركزيا من قبل السلطة المركزية التي تتبعها - هذه المصلحة وذلك بخضوعها للوزارة المعنية بوصفها سلطة رئاسية لهذه المديرية - من جهة، وخضوعها للوالي لوصفه ممثلا للدولة من حيث التنسيق بينها والولاية ، بل وتتعدى صلاحيات الوالي هذا الحد لتصل إلى الرقابة الضيقة وكذا دوره في تعيين مديري هذه المصالح ، وذلك ما تجلى من خلال المرسوم التنفيذي 94\_215 ورفع التقارير الدورية إلى الوزارات المعنية حول نشاط هذه المصالح. أما بالنسبة لأعمال هذه المصالح فهي أعمال إدارية أخضعها المشرع للرقابة القضائية رغم أنها لا تتمتع بالشخصية المعنوية ، وإنما تستمدّها من شخصية الدولة عن طريق الوزارة التي تتبعها مركزيا، وذلك على مستوى الجهات القضائية الإدارية المحلية كما ورد في منطوق المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.<sup>2</sup>

### الفرع الأول: الرقابة الإدارية

تتمثل الرقابة الإدارية في العلاقة القائمة بين الأجهزة والهيئات الإدارية فيما بينها، كرقابة الإدارة المركزية (الوزارة) على الإدارة المحلية (الولاية مثلا)، أو رقابة الهيئات والأجهزة الإدارية المحلية على بعضها البعض مثل الرقابة التي يمارسها الوالي على قرارات رئيس المجلس الشعبي البلدي ومن ثم، فإن الرقابة الإدارية هي رقابة داخلية ذاتية تمارسها

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 25.

<sup>2</sup> علاء الدين عشي، مرجع سابق، ص 114.

الإدارة العامة على نفسها<sup>1</sup>. وتأخذ الرقابة الإدارية، ثلاثة صور: الرقابة التلقائية (الذاتية) حيث تقام آليات وقواعد داخل جهاز إداري معين من أجل تحسس مواطن الخلل وإصلاحها في الوقت المناسب حتى لا يستفحل خطرهما وضررها والرقابة الرئاسية (التعديل، الإلغاء، السحب، الحلول)، الرقابة الوصائية رقابة الهيئات المركزية على الهيئات اللامركزية.

### أولاً: تعريف الرقابة الرئاسية

هي سلطة رئاسية تمارسها الوحدات الإدارية العليا صعوداً حتى نصل - في النظام البرلماني - إلى الوزير وهو مسؤول قضائياً وسياسياً أمام البرلمان، و إلى رئيس الجمهورية - في النظام الرئاسي وهو إن لم يكن مسؤولاً سياسياً أمام البرلمان بسبب مبدأ الفصل بين السلطات فإنه مسؤول قضائياً عن أعمال الوظيفة التنفيذية.<sup>2</sup>

وتعني أن يوضع جميع موظفي الإدارة المركزية - في كل وزارة - أينما وجدوا . في العاصمة أو الأقاليم - في درج هرمي أو رئاسي يخضع فيه المستوى الأصغر الإشراف المستوى الأعلى منه ، ويخضع هذا المستوى بدوره إلى من هو أعلى منه، وهكذا إلى أن نصل إلى الوزير الرئيس الأعلى لوزارته ، ومن هنا تجد أن الرئيس الإداري في منتصف السلم الرئاسي رئيس ومرؤوس .... رئيس لمن يدلوه ..... و مرؤوس لمن يعلوه..... خاضع للسلطة الرئاسية لرؤسائه..... ويملك هذه السلطة بالنسبة لمرؤوسيه .....<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، مرجع سابق، ص 09.

<sup>2</sup> بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2009، ص 12.

<sup>3</sup> مصطفى ابو زيد فهمي، الوسيط في القانون الاداري، د ط، دار الجامعة الجديدة، مصر، د س ن، ص 109.

ثانيا: الرقابة الرئاسية للوزارة على المديريات التنفيذية

حسب ما جاء في تعريف الرقابة الرئاسية تعد حق معترف به لرؤساء الإداريين ينظمه القانون والذي بدوره يفرض على المديريات التنفيذية واجب الطاعة المفروض على المرؤوس

1. سلطة الرئيس على شخص المرؤوس:

تتضمن الكثير من الاختصاصات الحق في التعيين و الاختيار بداية ثم الترقية، وتنتهي بإنهاء المهام و العزل وما يتوسط هذين الإجراءين من تسيير للحياة الوظيفية في حدود ما يسمح به القانون<sup>1</sup>

2. سلطة الرئيس على أعمال مرؤوسه:

تقوم الوزارة بتوجيه أوامر و تعليمات للمدراء التنفيذيين قبل ممارسة أعمالهم وهذا ينشأ عنه عدم استقلالية للمديريات التنفيذية بل هي تتميز بتبعية مطلقة<sup>2</sup>، وتظهر هذه التبعية من خلال :

- **سلطة التوجيه :** كل ما يصدر عن الوزير الى المدير التنفيذي من أوامر و تعليمات حيث تمكن هذه السلطة الوزراء من التحكم من القدرات البشرية للإدارة العامة والسيطرة على جميع الجهود التي تتوفر عليها المؤسسات الإدارية<sup>3</sup>.
- **سلطة الرقابة والتعقيب:** حيث يقوم كل وزير بمراقبة المديريات التنفيذية التابعة لوزارته وذلك عن طريق التقارير الدورية التي ترسل اليه قصد تفقد المشاريع التنموية التابعة لقطاعه هل قامت بها على أكمل وجه، حيث يقوم الوزير بإجازة أعمال المدراء

<sup>1</sup> علاء عشي، مرجع سابق، ص 44

<sup>2</sup> عمار بوضياف، التنظيم الإداري في الجزائر، مرجع سابق، ص 18

<sup>3</sup> فريدة قيصر مزياني، مرجع سابق، ص114

التنفيذيون أو تعديلها أو سحبها أو إلغائها كلياً، كما يملك أيضاً إمكانية الحلول محلهم اذا اقتضى الأمر.<sup>1</sup>

### ثالثاً: طبيعة الرقابة الإدارية المطبقة على المديريات التنفيذية

لا تتم المديريات التنفيذية بشخصية معنوية مستقلة عن الدولة بل تبقى مندرجة في إطارها وتخضع للسلطة الرئاسية من قبل الإدارة المركزية، وبالتالي لسلطة الوزير الذي تنتمي إليه في هذا الإطار نذكر على سبيل المثال لا الحصر خضوع مديرية التربية لسلطة رئاسية من قبل وزير التربية، وهو ما نصت عليه المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 90\_174، الذي يحدد كفاءات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها<sup>2</sup>، التي نصت على أنه (تتولى مديرية التربية الموضوعة تحت سلطة وزير التربية ما يلي.....الخ)، أما تعين مسيري هذه المصالح الخارجية للدولة فبموجب المرسوم الرئاسي رقم 20\_39 المؤرخ في 2 فبراير 2020، المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة المادة الرابعة منه، فهم يعينون من قبل الوزير الأول و يكون ذلك بموجب مرسوم تنفيذي<sup>3</sup> .

ومن خلال كل من المادة 127 و 111 من قانون الولاية 12\_07، يتبين أن المشرع قد أخضع المصالح غير الممركزة للدولة لرقابة الوالي بالإضافة إلى تنسيق نشاطها كأصل عام عوض إخضاعها لرقابة الوزير المعني بالقطاع ، وهو ما يظهر من عبارة (تتولى الولاية على إدارة توضع تحت سلطة الوالي وتكون مختلف المصالح غير الممركزة لدولة جزء منها)، في حين أن المادة 111 من نفس القانون قد استثنت من إخضاعها لرقابة الوالي عدة قطاعات مثل العمل التربوي والتنظيم في مجال التربية والتكوين والتعليم العالي .. الخ ، وبالتالي فالمشرع لم يحترم الأصل العام الذي يقضي بخضوع كل مصلحة غير ممركرة إلى الوزير المعني بالقطاع، حيث تكون بعض المصالح الخارجية تحت سلطة

<sup>1</sup> سليمان هندون، الوجيز في القانون الاداري(التنظيم الاداري)، ط، دار هومة للنشر و التوزيع، د ب ن، 2017، ص43.

<sup>2</sup> مرسوم تنفيذي 90\_174 ،السابق ذكره.

<sup>3</sup> مرسوم رئاسي 20\_39، السابق ذكره.

الوالي، أما الأخرى فإن دوره يقتصر على التنسيق لا غير وهي المجالات المستثناة في المادة 111 نظرا لطبيعة مهامها التي تبقى مرتبطة بالإدارة والمصالح المركزية للوزارات.

### الفرع الثاني: الرقابة المالية

ان الرقابة هي التأكد والتحقق من أن تنفيذ الأعمال الخاصة بالنفقات العامة يتم طبقا للخطة المعتمدة والتعليمات المسطرة والمبادئ المقررة ، عن طريق الوزارة الوصية من جهة وأجهزة وهيئات رقابية من جهة أخرى، والتي تتولى الفحص والمتابعة والمراجعة وجمع المعلومات، وبهذا نجد أن الرقابة المالية تدور حول محوري الوسيلة والهدف على محل ثابت<sup>1</sup>.

### أولا: تعريف الرقابة المالية

هي عملية الكشف عن الانحرافات أيا كان موقعها سواء كانت تتعلق بما يجب إنجازه أو المتعلقة بالإجراءات والعمل على مواجهتها بالأسلوب الملائم حتى تصحح ولا تظهر مرة أخرى في المستقبل، والرقابة المالية هي عملية تفتيش مالي يقوم بها جهاز إداري تابع لوزارة المالية ونظرا لتزايد ظاهرة الفساد المالي ظهرت أهمية الرقابة المالية في جميع المجالات<sup>2</sup>.

### ثانيا: الرقابة المالية للوزارة الوصية

تعتبر المصادقة على الميزانية إجراء إلزامي يسمح للسلطة الوصية من ممارسة رقابتها على مضمون الميزانية ومن ثمة مراقبة نشاط المديرية التنفيذية ككل، لان الميزانية هي الأداة التي يتجسد بواسطتها هذا النشاط وتتمثل مهمة الرقابة التي تقوم بها السلطة الوصية في التأكد من مدى احترام المديرية التنفيذية عند صياغتها للميزانية لمبدأ توازن النفقات مع الإيرادات (الموارد). وإذا أخلت بهذا المبدأ أو تمسكت به بعد إرجاع الميزانية

<sup>1</sup> بن داود ابراهيم، الرقابة المالية على النفقات العمومية، د ط ، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2010، ص14.

<sup>2</sup> على ورطالة، المراقب المالي في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص الإدارة العامة، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2008/2007، ص 19.

إليها لتصحيحها قامت السلطة الوصية برفض أو تعديل بعض النفقات أو الإيرادات المقيدة في الميزانية، كما يمكنها إضافة نفقات جديدة بشرط أن تكون إلزامية بالنسبة للمؤسسة العمومية المعنية.<sup>1</sup>

### ثالثا: أجهزة الرقابة المالية

نص المشرع على أجهزة رقابية مختصة تتمثل في المراقب المالي ، المحاسب العمومي، المفتشية العامة للمالية.

#### 1. رقابة المراقب المالي:

المراقب المالي هو عون من الأعوان المكلفين بالرقابة القبلية على تنفيذ النفقات العمومية ويتم تعيينه بقرار وزاري من طرف الوزير المكلف بالمالية من بين موظفي المديرية العامة للميزانية وتطبق رقابة المراقب المالي على النفقات التي يلتزم بها على ميزانيات الدولة والجماعات الإقليمية أي البلديات والولايات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري كالمستشفيات والجامعات... إلخ.<sup>2</sup>

#### 2. رقابة المحاسب العمومي:

المحاسب العمومي هو أحد أعوان تنفيذ الميزانية حيث يكلف بالمرحلة المحاسبية من تنفيذ النفقة وخلال ذلك يقوم بالرقابة الآنية وهو يختص بمرحلة الدفع التي تمثل الإجراء الذي بموجبه تتحرر الدولة من أعبائها ،بعد أن يقوم الأمر بالصرف بالمرحلة الإدارية من تنفيذ النفقة (الالتزام التصفية، الأمر بالدفع) يحول الملف إلى المحاسب العمومي الذي يتعين عليه قبل تنفيذ الدفع القيام بعمليات.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بلواضح الجليلي، (دور هيئات الرقابة المالية في الحد من الفساد وحماية المال العام في الجزائر)، مجلة افاق علوم الإدارة والاقتصاد، المجلد 6، العدد1، الجزائر، 2022، ص565.

<sup>2</sup> مسعي محمد، المحاسبة العمومية، ط2، دار الهدى، الجزائر، 2003، ص12.

<sup>3</sup> قانون 90\_21 المؤرخ في 15 غشت 1990 المتضمن قانون المحاسبة العمومية، جريدة الرسمية رقم 35 المؤرخة في 15 غشت 1990، ص1133.

### 3. رقابة المفتشية العامة للمالية:

تم إنشاء المفتشية العامة للمالية بموجب المرسوم رقم 80-53 المحدد لتنظيم وسير وصلاحيات المفتشية العامة للمالية<sup>1</sup>، وهي هيئة دائمة للرقابة، موضوعة تحت تصرف السلطة المباشرة لوزير المالية. وتتمثل رقابتها فيما يلي:

- انجاز الدراسات والتحليل المالية والاقتصادية من أجل تقدير فعالية تسيير وإدارة الموارد المالية والوسائل العمومية الأخرى، وإجراء دراسات مقارنة وتطويرية لمجموعات قطاعات أو ما بين القطاعات .
- تقييم تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية وتكييفها مع الأهداف المحددة.
- انجاز مهمة التدقيق في القروض الدولية والأجنبية والرقابة على عمليات الصرف وحركة رؤوس الأموال من وإلى الخارج .
- تقييم السياسات العمومية عن طريق تكثيف الجهود للبحث عن مدى تحقيق الميزانية لأهداف المحددة.
- تنتهي رقابة المفتشية العامة للمالية بتحرير المفتشون تقريراً يتضمن ملاحظاتهم وتقييماتهم حول فعالية تسيير الهيئة الخاضعة<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث: اشكاليات التقاضي في منازعات المديريات التنفيذية

تخضع المديريات التنفيذية الى جانب الرقابة المالية والإدارية لرقابة قضائية وهي الرقابة التي تمارسها وتباشرها المحاكم القضائية على اختلاف أنواعها المحاكم الإدارية أو المحاكم العادية من مدينة أو تجارية وعلى مختلف درجاتها ومستوياتها ( ابتدائياً - استئنافاً - نقضاً )، وذلك عن طريق وبواسطة تحريك الدعوى والطعون المختلفة ضد أعمال السلطات الإدارية غير المشروعة، مثل دعوى التعويض أو المسؤولية، والدعاوى-

<sup>1</sup> مرسوم تنفيذي 80\_53 المؤرخ في 3 مارس 1980 المتضمن إحداث مفتشية عامة للمالية، جريدة رسمية رقم 10 مؤرخة في 4 مارس 1980، ص 349.

<sup>2</sup> بلواضح الجلاني، مرجع سابق، ص 568.

المتعلقة بالعقود الإدارية.<sup>1</sup> وتتشأ عن هذا النوع من الرقابة منازعات إدارية، حيث تثير هذه المنازعات التي تكون المديرية التنفيذية طرفا فيها إشكالات قانونية وعملية، ذلك أن هذه المديرية لا تحوز الشخصية المعنوية، من جهة، أي أنها لا تملك أهلية التقاضي أو الصفة الاجرائية من أجل تمثيلها أمام جهات القضاء الإداري ولهذا سنحاول أن نبين تمثيل المديرية التنفيذية أمام القضاء ( فرع أول)، منازعات المديرية التنفيذية في دعاوى الالغاء ( فرع ثاني)، منازعات المديرية التنفيذية في دعاوى القضاء الكامل ( فرع ثالث).

### الفرع الأول: تمثيل المديرية التنفيذية أمام القضاء

باعتبار أن المديرية التنفيذية لا تملك الشخصية المعنوية التي تؤهلها لاكتساب أهلية التقاضي تحدث اشكالية التمثيل القضائي أمام القضاء

### أولا: تحديد الجهة المختصة في النظر في منازعات المديرية التنفيذية

قد كان النظام القانوني لهذه المديرية قبل صدور قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>2</sup>، يثير نقاشا وجدلا فقهيا واجتهادا قضائيا غير مستقر حول تكيفها وما يترتب عنه من نتائج على مستوى الاختصاص القضائي الإداري، إذا كانت منازعات المصالح الخارجية قد اتسمت بالغموض والتضارب في الاتجاهات والتباين في الآراء، فإن معالم الإصلاح القانوني التي تضمنها القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، قد اكسبها إطارا قانونيا يسمح لها باللجوء إلى القضاء وذلك بتحديدته للجهة القضائية المختصة في مقاضاة المصالح الخارجية<sup>3</sup>، حيث قضت المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية خولت جميع

<sup>1</sup> عمار عوابدي، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام القضائي الجزائري، ج1، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 24.

<sup>2</sup> قانون 09\_08 مؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية رقم 21 المؤرخة في 23 أبريل 2008، ص 2.

<sup>3</sup> عيدة نجا، (منازعات المصالح الخارجية للدولة غموض وعدم إستقرار)، مجلة الدراسات القانونية و السياسية، العدد 20، جامعة الجزائر 01 فرع الأغواط، 2015، ص 405.

المصالح غير الممركزة للدولة بالولاية حق التقاضي ، إذ تم عقد الاختصاص بمنازعاتها إلى المحاكم الإدارية<sup>1</sup>

حيث جاء في نص المادة 801 (معدلة ق -22-13) تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في:

1 دعاوى إلغاء وتفسير وفحص مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن: (الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية، البلدية. المنظمات المهنية الجهوية، المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية)

2 دعاوى القضاء الكامل

3 القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة.

**ثانيا: تحديد الممثل القانوني للمديريات التنفيذية**

إن تحديد ممثل المديريات التنفيذية أمام القضاء الإداري يقتضي بالرجوع الى المادة 828 من قانون الاجراءات المدنية والادارية : ( مع مراعاة النصوص الخاصة عندما تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو المؤسسة العمومية ذات الصبغة الإدارية أو الهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية والجهوية طرفا في الدعوى بصفة مدع أو مدعى عليه، تمثل، على التوالي، بواسطة الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي والممثل القانوني بالنسبة للمؤسسة ذات الصبغة الإدارية. والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية والجهوية).<sup>2</sup> حيث تحدد هذي المادة الوزير كـممثل للوزارة ، دون أن تذكر مديري المصالح الخارجية للوزارات، وهذا يعني أن هذه المصالح غير مؤهلة لتمثيل نفسها بنفسها أمام مختلف الجهات القضائية<sup>3</sup>، وتمثل قضائيا بالوزير المعني ( ملحق رقم 01)، غير أنه في حالة وجود نص خاص يحدد ممثل

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري ، مرجع سابق، ص 112.

<sup>2</sup> قانون 13\_22 مؤرخ في 12 يوليو 2022 المعدل والمتمم للقانون رقم 09\_08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، جريدة رسمية رقم 48 مؤرخة في 17 يوليو 2022، ص3.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، التنظيم الإداري في الجزائر، مرجع سابق ، ص112.

المصالح الخارجية للوزارات أمام القضاء الإداري غير وزير القطاع، فإنه تطبيقا لقاعدة الخاص يقيد العام يتولى هذا الشخص المحدد بالنص الخاص ممارسة مهمة تمثيل هذه المصالح امام القضاء الإداري.

### الفرع الثاني: في دعاوى الإلغاء

تعتبر دعوى الإلغاء من دعاوى المشروعية التي تنصب على القرار الإداري، والتي يمكن أن تنصب على القرارات الإدارية الصادرة عن المديرية التنفيذية:

#### أولاً: تعريف دعوى الإلغاء

هي الدعوى القضائية الإدارية الموضوعية والعينية التي يحركها ويرفعها ذوو الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات القضاء المختصة في الدولة للمطالبة بإلغاء قرارات إدارية غير مشروعة. وتتحرك وتتحصر سلطات القاضي المختص فيها في مسألة البحث عن شرعية القرارات الإدارية المطعون فيها بعدم الشرعية والحكم بإلغاء هذه القرارات إذا ما تم التأكد من عدم شرعيتها، وذلك بحكم قضائي ذي حجة عامة ومطلقة. وهي دعوى الإلغاء هي الدعوى التي يطلب فيها من القاضي إلغاء قرار غير مشروع<sup>1</sup>

#### ثانياً: خصائص دعوى الإلغاء

تستند دعوى الإلغاء على جملة من المقومات تميزها عن الدعاوى القضائية الأخرى وباقي الطعون وهو ما يتمثل أساساً في الخصائص الآتية:

1. **دعوى قضائية:** لم تعد دعوى الإلغاء مجرد تظلم أو طعن اداري، وإنما أصبحت اليوم دعوى قضائية بمختلف المعايير سواء من حيث شروط قبولها، أو الجهة المختصة بالنظر فيها، أو الإجراءات المتبعة بشأنها، أو القرار المترتب عنها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج 2 النظرية الإدارية، د ط، د د ن، الجزائر، 1995، ص 314.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، النظام القضائي الإداري الجزائري، مرجع سابق، ص 32.

2. دعوى ذات اجراءات خاصة ومتميزة: تتسم إجراءات دعوى الإلغاء بمجموعة من الخصائص تطبعها وتميزها عن الإجراءات القضائية الأخرى والتي تتميز بالخصائص الأساسية التالية: الكتابة، الحضورية، الشبه سرية، السرعة، البساطة، قلة التكاليف، والطابع التحقيقي.<sup>1</sup>
3. دعوى الإلغاء دعوى عينية أو موضوعية: خلافا للدعاوى القضائية الأخرى خاصة المدنية، فإن دعوى الإلغاء تتميز بطابعها العيني أو الموضوعي، فهي لا تتسم بالطابع الشخصي أو الذاتي كالدعوى التي يرفعها البائع على المشتري مثلا. أو الدائن على المدين. بل إنها تتميز بالطابع العيني أو الموضوعي انطلاقا من أنها دعوى الغرض منها مهاجمة قرار إداري وليست موجهة ضد مصدره أيا كانت درجته الإدارية، ويترتب على القول هذا أن رافع دعوى الإلغاء يجب أن يهتم من حيث الأصل بالقرار، فله أن يثير مسائل تخص القرار في شكله أو موضوعه. كما أن له أن يثير مسائل تتعلق بالجوانب الإجرائية أو بشروط القرار المهم أن وسلية الهجوم ألا وهي الدعوى تنصب على القرار<sup>2</sup>
4. دعوى الإلغاء دعوى مشروعية: تعبر دعوى الإلغاء دعوى مشروعية ذلك أن الهدف الأساس من إقامتها يتمثل في تخويل القاضي المختص سلطة إعدام القرارات الإدارية الغير مشروعة أيا كانت الجهة المصدر عنها وهذا تكريسا لدولة القانون ومحافظة على مشروعية الأعمال الإدارية وتأسيسا على ذلك فإن استخدام دعوى الإلغاء يؤدي إلى مهاجمة ومحاصرة القرارات الإدارية الغير مشروعة وتمكين الأطراف المعنية باللجوء للقضاء للمطالبة بإلغائها، فالعلاقة إذن بين دعوى الإلغاء ومبدأ المشروعية قائمة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، النظام القضائي الإداري الجزائري، مرجع سابق، ص 33.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الاجراءات المدنية والادارية، ط1، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 66 .

<sup>3</sup> عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الاجراءات المدنية والادارية ، مرجع سابق، ص 67.

### ثالثا: دعوى إلغاء القرارات الصادرة عن المديريات التنفيذية

إن المادة 801 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية قد نصت على اختصاص المحاكم الإدارية بدعوى إلغاء القرارات الإدارية الصادرة عن الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية، وبالتالي يكون المشرع قد اعترف لهذه المديريات بأهلية التقاضي استثناء في دعوى الإلغاء، وبالتالي ترفع الدعوى ضد مصدر القرار، أي المدير التنفيذي للمصلحة الخارجية للوزارة مباشرة، على أساس أن المادة 801 في فقرتها الأولى قد أعطت المدراء تفويضا تشريعيا في الاختصاص في الدعوى المرفوعة ضد قرار اداري بالإلغاء أو التفسير أو فحص المشروعية<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: في دعاوى القضاء الكامل

وقد سميت بدعوى القضاء الكامل، نظرا للدور الواسع الذي يتمتع به القضاء الإداري في هذه الدعوى، مقارنة بقضاء الإلغاء ، وذلك من خلال إعادة الوضع إلى ما كان عليه وإعادة الحقوق إلى أصحابها، فله أن يحكم بالإلغاء والتعديل واستبدال عمل بآخر بعد ابراز وجه العيب في العمل غير الشرعي، وأخيرا بالتعويض لصالح المتضرر.<sup>2</sup>

### أولا: تعريف دعوى القضاء الكامل

عرفيا الأستاذ عمار عوابدي بأنها: ( مجموعة الدعاوى القضائية التي يرفعها أصحاب الصفة القانونية والمصلحة أمام جهات السلطات القضائية العادية أو الإدارية المختصة، في ظل مجموعة الشروط والاجراءات والشكليات القانونية المقررة، وتهدف لمطالبة هذه السلطات القضائية الاعتراف أولا بوجود حقوق شخصية مكتسبة وثانيا تقرير ما إذا كان

<sup>1</sup> نويري سامية، (إشكالات التمثيل القانوني للمديريات التنفيذية في منازعات القضاء الكامل في الجزائر)، المجلة الأفريقية للدراسات القانونية والسياسية جامعة أحمد دراية،المجلد6، العدد01، 2022 ، أدرار ،ص161.

<sup>2</sup> أبو بكر صالح عبد الله، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، د ط، المطبعة العربية، غرداية، 2006، ص 411.

قد أصابها أضرار مادية أو معنوية وتقدير هذه الأضرار وتقرير التعويض الكامل اللازم لإصلاحها والحكم على السلطات الإدارية المدعى عليها بالتعويض<sup>1</sup>.

### ثانيا: خصائص دعوى القضاء الكامل

لقد عمد الفقه على استخراج أهم الخصائص التي تتمتع بها دعوى القضاء الكامل، والتي يكاد يكون هناك إجماع حولها سنعرضها فيما يلي :

- 1. دعاوى القضاء الكامل شخصية وذاتية:** معنى ذلك أن هذه الدعوى يرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة على أساس حجج ومراكز وأوضاع قانونية ذاتية وشخصية للمطالبة بالاعتراف أو تقرير حقوق شخصية مكتسبة وحمائتها القضائية عن طريق الحكم بالتعويض الكامل والعادل واللازم لإصلاح الأضرار المادية والمعنوية التي تسببها بفعل النشاط الإداري غير الشرعي والضرار<sup>2</sup>
- 2. دعاوى القضاء الكامل قضائية:** المقصود هنا أن دعاوى القضاء الكامل ليست مجرد تظلم أو طعن إداري ، لأنها ترفع أمام جهة قضائية تابعة للسلطة القضائية سواء تعلق الأمر بالمحاكم الإدارية كقاعدة عامة أو أمام مجلس الدولة عن طريق الارتباط ، بينما الطعون الإدارية على اختلافها توجه وترفع أمام جهة إدارية تابعة للسلطة التنفيذية سواء كان الطعن ولائي أو رئاسي أو لدى لجنة مختصة ، وتدور دعوى القضاء الكامل ككل دعوى قضائية طبقا للشروط والاجراءات القانونية المقررة وتنتهي بصدر الحكم فيها.<sup>3</sup>
- 3. دعوى القضاء الكامل تنتمي لقضاء الحقوق:** يقصد بأن دعوى القضاء الكامل ترفع للاعتراف بوجود حقوق شخصية ذاتية مكتسبة في مواجهة السلطات الإدارية أو المطالبة بحمايتها قضائيا عن طريق الحكم بالتعويض الكامل والعادل اللازم لإصلاح

<sup>1</sup> عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي، ج 02 ، ط 02 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003 ، ص 299.

<sup>2</sup> جورجى شفيق ساري، قواعد وأحكام القضاء الإداري ، ط 5 ، دار النهضة العربية للنشر ، القاهرة، 2003، ص31.

<sup>3</sup> عبدلي سهام، مفهوم دعوى القضاء الكامل في الجزائر ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، تخصص قانون الإدارة العامة ، جامعة العربي بن مهيدي ، ام البواقي ، 2009/2008، ص65.

الأضرار المادية والمعنوية التي، أصابتها ويملك القاضي المختص بذلك سلطات ووظائف كاملة ، فدعاوى القضاء للحقوق تستهدف حماية الحقوق الشخصية المكتسبة في النظام القانوني والقضائي السائد في الدولة.<sup>1</sup>

### ثالثا: دعوى القضاء الكامل ضد المديريات التنفيذية

المديرية التنفيذية من المستحيل أن تمثل أمام القضاء كمدعي أو كمدعى عليه في دعاوى القضاء الكامل إلا إذا كان مديرها يملك تفويضا من قبل وزير القطاع، أما في الحالة العكسية، أي في حالة عدم حيازة المدير على تفويض صريح في الاختصاص من أجل تمثيل الوزير أمام القطاع، فقد استقر التطبيق القضائي لمجلس الدولة الجزائري على أن الدعوى ترفع في مجال القضاء الكامل على الشخص المعنوي الذي تتبعه المديرية التنفيذية التي لم يمنح لها تفويض في التقاضي، أي الدولة باعتبارها شخصا معنويا عاما، ممثلة في وزير القطاع، نظرا لعدم تمتع الوزارة بدورها بالشخصية المعنوية، ولأن الأصل هو أن الوزير هو الذي يمثل الدولة في كل الشؤون المتعلقة بوزارته، باعتباره متولي الاشراف على شؤون وزارته والمسؤول عليها وهو من يقوم بتنفيذ السياسة العامة للحكومة<sup>2</sup>

### خلاصة الفصل الأول:

<sup>1</sup> عمار عوايدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي، مرجع سابق، ص306.

<sup>2</sup> نويري سامية، مرجع سابق، ص164.

المديرية التنفيذية هي عبارة عن مصلحة من مصالح الوزارة تنشط في إقليم معين من الوطن والتي لم يضع المشرع الجزائري تعريفا لها ولكن اكتفي ببعض النصوص التي تبين طبيعتها وخصائها، ولكن تعددت التعاريف الفقهية للمديرية التنفيذية بنفس المصطلح أو باستخدام مصطلحات أخرى ومن ضمن هذه التعاريف: هي تلك المصالح الخارجية للوزارة كما يقصد بها المديرية التنفيذية التي تقوم ببعض المهام الإدارية على المستوى الإقليمي والمحلي بتفويض من الوزارة وهي بذلك تمثل الدولة وتجسد وحدتها وتعمل على تنفيذ قوانينها وفرض أنظمتها في العديد من القطاعات منها القطاع الاقتصادي، المالي، الاجتماعي، الثقافي والفلاحي.

و من خلال التطرق إلى التنظيم الإداري بالجزائر يتضح أن المديرية التنفيذية ليست تكريسا لمركزية متوحشة - التركيز الإداري - ، كما يمكن نفي أنها تجسيد للمركزية الإدارية و ذلك لعدم تمتعها بالشخصية المعنوية، و بالتالي ليس لها استقلال مالي، بل هي مظهر من مظاهر المركزية الإدارية في صورتها المخففة أو المعتدلة - عدم التركيز الإداري-

تمارس المديرية التنفيذية صلاحياتها على مستوى الإقليم المحلي، وعليه فلها عدة هياكل على المستوى الولائي أو الجهوي كما يوجد مديريات تنفيذية على مستوى الدوائر والبلديات والمقاطعات الإدارية ومن ضمن هذه الصلاحيات، صلاحيات أصيلة بقوة القانون وبعض الصلاحيات تتمتع بها اعتمادا على التفويض الموكل لها من السلطة المعنية وتخضع في ممارستها لهذه الصلاحيات مثلها مثل مختلف الإدارات الى رقابة إدارية وأخرى مالية وكذلك رقابة قضائية حيث تثير هذه الأخيرة عدة إشكالات تتعلق بالتمثيل القضائي أمام الجهات القضائية باعتبارها لا تتمتع بالحق في التقاضي.

## الفصل الثاني: مديرية التكوين والتعليم المهنيين أنموذجا

المبحث الأول: الجانب التنظيمي لمديرية التكوين  
والتعليم المهني

المبحث الثاني: الإطار الوظيفي لمديرية التكوين  
والتعليم المهنيين

### الفصل الثاني: مديرية التكوين والتعليم المهنيين أنموذجاً

مديرية التكوين والتعليم المهنيين هي مديرية تنفيذية على مستوى الولاية تنظمها ترسانة من النصوص القانونية رغم أن وزارة التكوين والتعليم المهنيين والتي تعتبر مصلحة خارجية لها هي وزارة فتية حديثة النشأة، حيث توطر هذه القوانين عمل هذه المديرية من خلال هيكلتها من جهة وتنظيم علاقتها مع الوزارة والولاية وكذلك المؤسسات التكوينية والتي سنطرق إليها في تحديد الجانب التنظيمي لمديرية التكوين والتعليم المهني (المبحث الأول) والإطار الوظيفي لمديرية التكوين والتعليم المهنيين (المبحث الثاني).

## المبحث الأول: الجانب التنظيمي لمديرية التكوين والتعليم المهني

إن أساس العمل الإداري داخل المديرية التنفيذية بصفة عامة وداخل مديرية التكوين والتعليم المهنيين بصفة خاصة يرتكز على الجانب التنظيمي والذي يسهل قيامها بالمهام المنوطة بها وتحقيقها للأهداف التي أسست من أجلها، حيث يمثل مدير التكوين المهني قمة الهرم الإداري داخل المديرية كمسؤول عن كافة المصالح والمكاتب مهما تباين عددها ومهما اختلف الهيكل البشري المكون لها، لذلك سنتطرق في هذا المبحث لمدير التكوين المهني (مطلب أول) ، التقسيم الداخلي لمديرية التكوين والتعليم المهنيين (مطلب ثاني) ، الهيكل البشري لمديرية التكوين والتعليم المهنيين (مطلب ثالث).

### المطلب الأول: مدير التكوين المهني

تضم كل مديرية تكوين وتعليم مهنيين على مستوى كل ولاية مدير للتكوين المهني وهو القائد الإداري لمديرية التكوين والتعليم المهنيين، والذي سنتعرف عليه من خلال تعيينه (فرع أول)، صلاحياته (فرع ثاني)، انهاء مهامه (فرع ثالث).

### الفرع الأول: تعيين مدير التكوين المهني

يعين مدير التكوين المهني بموجب مرسوم رئاسي أو تنفيذي وفق شروط معينة وهذا ما سنفصل فيه في هذا الفرع:

### أولاً: الجهة المختصة في تعيينه

#### 1. تعيين مدير التكوين المهني بمرسوم رئاسي

تعد وظيفة مديري المصالح الخارجية للوزارات من الوظائف العليا في الدولة، تطبيقاً للمادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-227<sup>1</sup> المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد لقائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 31 المؤرخة في 28 يوليو 1990، ص 1028.

رقم 95-142<sup>1</sup>، حيث تنص هذه المادة على أنه تحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية....، وباعتبار أن مسؤولو المصالح الخارجية للوزارات يشغلون وظائف عليا في الدولة فإنهم سابقا يخضعون في تعيينهم لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 99-240 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة<sup>2</sup> الملغى، حيث تنص المادة الثالثة من هذا المرسوم على تحديد رئيس الجمهورية باعتباره الجهة المخولة بتعيين مسؤولي المصالح الخارجية للوزارات بموجب مراسيم رئاسية، ونجد في هذا السياق بعض التعيينات الرئاسية لمدراء التكوين المهني في الولايات :

- تعيين السيد ساعد فراحتة، مديرا للتكوين والتعليم المهنيين في ولاية باتنة.<sup>3</sup>
- تعيين السيدة والسيد الأتية اسمائهما، مديرين للتكوين والتعليم المهنيين في ولايتين الأتيتين:
- مسعود بن أودينة، في ولاية الأغواط
- صليحة تيزاوي، في ولاية بجاية.<sup>4</sup>
- تعيين السيدان الآتي اسماهما، مديرين للتكوين والتعليم المهنيين في ولايتين الأتيتين:
- عز الدين صدقة في ولاية سطيف.
- عبد القادر زيار في ولاية عنابة.<sup>5</sup>
- تعيين السادة مديرين للتكوين والتعليم المهنيين في الولايات الأتية:
- عمار خضرون في ولاية البليدة

<sup>1</sup> مرسوم تنفيذي 95-142 المؤرخ في 20 ماي 1995 المحدد لقائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخة في 24 مايو 1995، ص 8.

<sup>2</sup> مرسوم رئاسي 99-240 ، سابق ذكره.

<sup>3</sup> مرسوم رئاسي مؤرخ في 2 ديسمبر 2018 يتضمن تعيين مدير التكوين والتعليم المهنيين في ولاية باتنة، الجريدة الرسمية رقم 12 المؤرخة في 24 فبراير 2019، ص 13.

<sup>4</sup> مرسوم رئاسي مؤرخ في 13 ديسمبر سنة 2018 يتضمن تعيين مديرين للتكوين والتعليم المهنيين في ولايتين، الجريدة الرسمية رقم 20 المؤرخة في 31 مارس 2019، ص 18.

<sup>5</sup> مرسوم رئاسي مؤرخ في 3 جانفي سنة 2019 يتضمن تعيين مديرين للتكوين والتعليم المهنيين في ولايتين، الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 17 افريل 2019، ص 14.

- رحيمة زناتي، في ولاية قسنطينة

- جودي بن طيب، في ولاية عين الدفلى<sup>1</sup>

## 2. تعيين مدير التكوين المهني بمرسوم تنفيذي:

بعد الغاء المرسوم الرئاسي 99-240 السابق الذكر، بأحكام المرسوم الرئاسي 20\_39<sup>2</sup> والذي جاء في نص المادة 04 منه يعين الوزير الأول بعنوان الإدارات الاقليمية مسؤولو المصالح الخارجية للدولة على المستوى الجهوي والمحلي وبالتالي تم نقل صلاحية تعيين المدراء الولايتيين من رئيس الجمهورية الى الوزير الأول ولهذا أصبح تعيين مدير التكوين المهني يكون بمرسوم تنفيذي كما فالأمثلة التالية:

- تعيين السيدان الآتي اسماهما، مديرين للتكوين والتعليم المهنيين في الولايتين الآتيتين :
  - بناصر بن الحسن، في ولاية تلمسان
  - عبد القادر طويل، في ولاية مستغانم<sup>3</sup>
- تعيين السادة والسيدات الآتية أسمائهم، مديرين للتكوين والتعليم المهنيين في الولايات الآتية:
  - جلول بن با، في ولاية الاغواط
  - السعيد بلوط، في ولاية باتنة
  - الزهرة جدي، في ولاية تيسمسيلت<sup>4</sup>
- تعيين السيد محمد الهادي مقراني، مديرا للتكوين والتعليم المهنيين في ولاية الأغواط<sup>5</sup>
- تعيين السيد ميلود ميلودي، مديرا للتكوين والتعليم المهنيين في ولاية تلمسان<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مراسيم رئاسية مؤرخة في 10 يونيو سنة 2018 تتضمن تعيين مديرين للتكوين والتعليم المهنيين في الولايات، جريدة رسمية رقم 39 المؤرخة في 4 يوليو 2018، ص 22.

<sup>2</sup> مرسوم رئاسي رقم 20\_39، السابق ذكره.

<sup>3</sup> مرسوم تنفيذي مؤرخ في 23 نوفمبر سنة 2020 يتضمن تعيين مديرين للتكوين والتعليم المهنيين في ولايتين، جريدة رسمية رقم 72 المؤرخة في 3 ديسمبر 2020، ص 31.

<sup>4</sup> مرسوم تنفيذي مؤرخ في 11 مايو 2021 يتضمن تعيين مديرين للتكوين والتعليم المهنيين في بعض الولايات، جريدة الرسمية رقم 44 المؤرخة في 8 يونيو 2021، ص 24.

<sup>5</sup> مرسوم تنفيذي مؤرخ في 15 اكتوبر 2022 يتضمن تعيين مدير التكوين والتعليم المهنيين في ولاية الأغواط، جريدة الرسمية رقم 71 المؤرخة في 27 اكتوبر 2022، ص 17.

## ثانيا: شروط التعيين

يخضع مدير التكوين والتعليم المهنيين عند تعيينه لجملة من الشروط منها شروط عامة متعلقة بتقلد أي وظيفة عامة ومنها شروط خاصة متعلقة بتقلد وظيفة أو منصب عال كمايلي:

### 1. الشروط العامة:

جاء بها الأمر 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن قانون الوظيفة العمومية والساري العمل به حاليا والتي لا تختلف كثيرا عن قوانين الوظيفة العمومية. حيث لا تتأني صفة الانتماء لهاته الوظيفة التي تعرض على المترشح إلا باستقاء شروط عامة تتمثل في :

- أن يكون جزائري الجنسية .
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية .
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنتافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية .
- أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد شغلها.<sup>2</sup>

### 2. الشروط الخاصة:

بالإضافة إلى الشروط العامة ، فإنه يجب توفر شروط خاصة في شاغلي الوظائف العليا في الدولة، وهذا راجع إلى مكانة وأهمية المهام والمسؤوليات المرتبطة بهذه الوظائف، إضافة إلى أن هذه الشروط تسمح باختيار الأفضل لتوليها. ولذلك فقد وضع المرسوم

<sup>1</sup> مرسوم تنفيذي مؤرخ في 12 فبراير 2023 يتضمن تعيين مدير التكوين والتعليم المهنيين في ولاية تلمسان، جريدة الرسمية رقم 11 المؤرخة في 22 فبراير 2023، ص 11.

<sup>2</sup> المادة 75:الأمر 06\_03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة الرسمية رقم 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006، ص3.

التنفيذي رقم 90-226 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم المعدل والمتمم، مجموعة من الشروط الخاصة التي يجب مراعات توفرها من طرف رئيس الجمهورية، في شاغلي الوظائف العليا للدولة ، وتتمثل هذه الشروط في:

- الكفاءة والنزاهة
- ضرورة إثبات المترشح تكوينا عاليا أو مستوى من التأهيل مساويا له.
- أن يكون المترشح قد مارس العمل مدة 5 سنوات على الأقل في المؤسسات أو الإدارات أو الهيئات العمومية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: صلاحيات مدير التكوين المهني

يتمتع مدير التكوين المهني بجملة من الصلاحيات والمهام بالإضافة الى المهام الموكلة لمديري المصالح الخارجية بصفة عامة.

### أولاً: دور ومكانة مدير التكوين على مستوى الولاية

1. هو الممثل الوحيد لوزير التكوين المهني والتعليم على مستوى الولاية، يضمن التطبيق الصارم للتشريعات والأنظمة المعمول بها.
2. يشكل السلطة العليا المباشرة لمدراء المؤسسات والموظفين حيث على هذا النحو يتمتع بسلطة هرمية وتأديبية على جميع موظفي المؤسسات التكوينية في الولاية، مراكز ومعاهد و معاهد متخصصة.
3. يراقب الإدارة و المؤسسات التكوينية الخاصة ويطلب إذا لزم الأمر، تدخل المفتشين في الجوانب الفنية والبيداغوجية.
4. ينفذ ويطور بالتنسيق مع القطاعات الأخرى على مستوى الولاية من أجل زيادة عروض التكوين للشباب.
5. يتدخل، بالتزامن مع المجلس التنسيقي ، في تسوية نزاعات العمل الجماعية والفردية.
6. ينفذ، تحت سلطة الوالي، برنامج نشاط القطاع على مستوى الولاية .

<sup>1</sup> المادة 21: مرسوم تنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، جريدة رسمية رقم 31 المؤرخة في 28 يوليو 1990، ص1023.

7. يضمن التسيير الحسن للممتلكات المنقولة وغير المنقولة، وحظائر السيارات على مستوى المؤسسات التكوينية.
8. السهر على خلق علاقة حسنة مع هيئات الرقابة على مستوى الولاية المراقب المالي، مفتشية الوظيفة العمومي... الخ

### ثانياً: دور ومكانة مدير التكوين كممثل للوزارة

1. تنظيم جمع ومعالجة ونشر المعلومات، من خلال إنشاء بنك معلومات، والحفاظ على الملفات وتحديثها، وكذلك نشر النشرات الإحصائية والدراسات والتحليلات المتعلقة بمجالات نشاطه.
2. لإجراء أي دراسة استقصائية تساهم في تحسين إدارة مهمتها.
3. تطوير وتحديث خارطة التدريب والتعليم المهني في الولاية، لضمان تنفيذها من قبل المشغلين المعنيين والمساهمة في إعداد الخريطة الإقليمية ، فيما يتعلق بالمؤتمر الإقليمي، من خلال ضمان تكامل أنشطة مؤسسات التدريب المهني الخاصة .
4. ضمان تنفيذ المشغلين المعنيين لأساليب وأدوات ومحتوى البرامج التي طورتها المؤسسات المتخصصة في القطاع.
5. ضمان النضج والاتساق والتنفيذ ضمن المعايير والمواعيد النهائية للمشاريع الاستثمارية.
6. ضمان الإدارة المالية والمراقبة الفنية لعمليات المعدات. الدراسة والتخطيط والبناء.
7. ضمان إدارة ومراقبة عمليات الاستثمار المخطط لها.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: إنهاء مهام مدير التكوين و التعليم المهنيين

يخضع إنهاء مهام مدير المصالح الخارجية للأحكام الخاصة بانتهاء مهام شاغلي الوظائف العليا بصفة عامة، حيث تنتهي مهام الأشخاص الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، ومن بينهم مدير التكوين و التعليم المهنيين بموجب مراسيم رئاسية أو تنفيذية حسب طريقة التعيين إما بمبادرة من السلطة المخولة صلاحية التعيين أو بطلب من

<sup>1</sup> منشور وزارتي 01\_09 مؤرخ في 09 جوان 2009 المحدد لصلاحيات ومهام مدير التكوين المهني داخل الولاية.

المعني، طبقا المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق الذكر، فمن خلال المادة 29 منه،<sup>1</sup> تنهى مهام مدير التكوين المهني للأسباب التالية:

### 1. إنهاء مهام مدير التكوين و التعليم المهنيين بسبب تكليفه بوظيفة عليا أخرى

حيث يعد تكليف أحد مديري المصالح الخارجية للوزارات بوظيفة عليا أخرى من أسباب إنهاء مهامهم، وكثيرة هي مراسيم إنهاء مهام المديرين التي تستند إلى هذا السبب، باعتباره الدافع إلى إنهاء مهام المديرين المعنيين. وغالبا ما نجد بأن هذا النوع من المراسيم الرئاسية أو التنفيذية التي تستند إلى هذا السبب في إنهاء مهام المديرين يتبعه صدور مرسوم رئاسي أو تنفيذي مباشرة في نفس العدد من الجريدة الرسمية والذي يتضمن تعيين نفس المدير الذي أنهيت مهامه على رأس مصلحة خارجية ولكن في ولاية أخرى، وكمثال من الأمثلة الكثير عن هذه المراسيم نذكر:

- تنهى مهام السادة الآتية أسماؤهم، بصفتهم مديرين للتكوين المهني في الولايات الآتية، لتكليفهم بوظائف أخرى :
  - نور الدين عيمار، في ولاية بشار
  - علي حواسي، في ولاية ورقلة
  - خالد بلخروبي، في ولاية تيسمسيلت<sup>2</sup>
- تنهى مهام السيدتين والسادة الآتية أسماؤهم بصفتهم مديرين للتكوين المهني في الولايات الآتية، لتكليفهم بوظائف أخرى :
  - عبد القادر بلبكوش، في ولاية البليدة
  - سميرة بن المجات، في ولاية قسنطينة
  - السبتى حصيدة، في ولاية ميلة<sup>3</sup>

<sup>1</sup> رزيق اميرة، النظام القانوني للمصالح الخارجية للوزارات في الجزائر، مرجع سابق، ص 160.

<sup>2</sup> مرسوم تنفيذي مؤرخ في 26 جانفي سنة 2021 يتضمن إنهاء مهام مديرين لمعهدين للتكوين والتعليم المهنيين، جريدة رسمية رقم 09 المؤرخة في 8 فبراير 2021، ص 14.

<sup>3</sup> مرسوم رئاسي مؤرخ في 10 يونيو سنة 2018 يتضمن إنهاء مهام مديرين للتكوين المهني في الولايات، جريدة رسمية رقم 39 المؤرخة في 4 يوليو 2018، ص 19.

وبالتالي فإن مضمون مراسيم إنهاء المهام بسبب تكليف المدير بوظيفة أخرى، ثم إعادة تعيينه بموجب مرسوم جديد في ولاية أخرى، هو في حقيقة الأمر نقل له من ولاية إلى أخرى، ويمكن أن يكون هذا النقل بسبب ارتكاب المدير المعني خطأ جسيماً.

## 2. إنهاء مهام مدير التكوين المهني بسبب إحالته على التقاعد

تنتهي العلاقة الوظيفية للموظفين بصفة عامة ، ولشاغلي المناصب بصفة خاصة، بإحالتهم على التقاعد و ذلك عند بلوغهم السن المحدد، تعد الإحالة على التقاعد سبباً رئيساً لإنهاء مهام العديد من المدراء حيث نجد العديد من المراسيم الرئاسية و التنفيذية المتضمنة إنهاء مهام نذكر على سبيل المثال:

- تنهي مهام السيدة رحيمة زناتي بصفقتها مديرة للتكوين والتعليم المهنيين في ولاية قسنطينة، لإحالتها على التقاعد<sup>1</sup>
- تنهى مهام السيد أحمد زقنون بصفته مديراً للتكوين المهني في ولاية الجزائر لإحالاته على التقاعد.<sup>2</sup>

## 3. إنهاء مهام المدير لإعادة إدماجه في رتبته الأصلية:

حيث يعد هذا السبب من بين أسباب إنهاء مهام مديري المصالح الخارجية للوزارات، وفقاً للمادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226، وكذلك العديد من المراسيم الرئاسية والتنفيذية التي تضمنت إنهاء مهام العديد من المديرين، وأشارت إلى أن السبب في ذلك يعود إلى إعادة إدماجهم في مناصبهم الأصلية ، والذي أرجعته المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 إلى ارتكاب المدير خطأ جسيماً كان السبب في إنهاء مهامه، وإعادة إدماجه في رتبته الأصلية ولو كان زائداً على العدد المطلوب.<sup>3</sup>

## 4. إنهاء مهام المدير بناءً على طلبه

<sup>1</sup> مرسوم تنفيذي مؤرخ في 16 ماي سنة 2022 يتضمن إنهاء مهام مديرة التكوين والتعليم المهنيين في ولاية قسنطينة، جريدة الرسمية رقم 36 المؤرخة في 26 ماي 2022، ص 17.

<sup>2</sup> رسوم تنفيذي مؤرخ في 18 نوفمبر سنة 2020 يتضمن إنهاء مهام مدير التكوين المهني في ولاية الجزائر، جريدة رسمية رقم 70 المؤرخة في 25 نوفمبر 2020، ص 21.

<sup>3</sup> رزيق اميرة، النظام القانوني للمصالح الخارجية للوزارات في الجزائر، مرجع سابق، ص 164.

لقد فصل المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق الذكر في مسألة إنهاء مهام شاغلي الوظائف العليا بمبادرة من السلطة التي تملك صلاحية التعيين، بل وحدد الشروط التي يتم بموجبها تسوية وضعيتهم، لكنه لم يفرد أحكاماً خاصة بإنهاء مهام شاغلي الوظائف العليا بناءً على طلبهم، حيث أنه لم يحدد مثلاً شكل الطلب الذي يقدمه شاغلي الوظيفة العليا ليعبر من خلاله عن إرادته في إنهاء علاقته الوظيفية كما أن هذا المرسوم لم يحدد كذلك الالتزامات التي تقع على عاتق شاغل الوظيفة العليا في انتظار قبول طلبه وصدور المرسوم المتضمن إنهاء مهامه. ولذلك فإن مديري المصالح الخارجية للوزارات يخضعون للأحكام العامة لانتهاء العلاقة الوظيفية بإرادة الموظف المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية، نذكر على سبيل المثال:

- إنهاء مهام مدير التكوين والتعليم المهنيين لولاية ورقلة، بناءً على طلبه<sup>1</sup>

#### 5. إنهاء مهام مدير التكوين و التعليم المهنيين بسبب الوفاة

إن الوفاة هي سبب طبيعي في إنهاء مهام كل شاغل لوظيفة عمومية، فالعلاقة الوظيفية التي كانت قائمة تنتهي بوفاة صاحبها<sup>2</sup>، وبالتالي فإن مهام مدير المصلحة الخارجية للوزارة تنتهي بمجرد وفاته.

#### 6. إنهاء مهام المدير بسبب إلغاء وظيفته أو الغاء الهيكل الذي كان يعمل به

حيث أشارت المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 في المقطع السادس منها إلى إنهاء مهام شاغلي الوظائف العليا بصفة عامة، في إطار تطبيق المادة 32 من نفس المرسوم، والتي تنص على أنه إذا ألغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها أحد العمال أو الغي الهيكل الذي كان يعمل به فإنه يحتفظ بمرتبه مدة سنة، ثم يوضع بعدها في عطلة

<sup>1</sup> مرسوم رئاسي مؤرخ في 2 ديسمبر 2018 يتضمن إنهاء مهام مدير تكوين والتعليم المهنيين بورقلة، جريدة رسمية رقم 11 المؤرخة في 13 ديسمبر، ص 10.

<sup>2</sup> علاء الدين عشي، والى الولاية في التنظيم الإداري الجزائري، د ط، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 28.

خاصة، كما تنص عليه المادة 33 وينجم عن إلغاء الهيكل إنهاء مهام الإطار الدائم في الوظيفة العليا.<sup>1</sup>

#### 7. الأسباب الأخرى لإنهاء مهام مدير المصلحة الخارجية للوزارة

يمكن إنهاء مهام أحد مديري المصالح الخارجية للوزارات لسبب آخر غير الأسباب الستة التي تطرقنا إليها، وهذا في إطار تطبيق السلطة التقديرية الواسعة التي يملكها رئيس الجمهورية ليس فقط في مجال تعيين المديرين، وإنما كذلك في مجال إنهاء مهامهم وهناك العديد من المراسيم الرئاسية التي تتضمن إنهاء مهام مديري المصالح الخارجية، دون أن تحدد السبب<sup>2</sup>، نذكر منها:

- إنهاء مهام السيدة ليندة الهادي بصفتها مديرة للتكوين والتعليم المهنيين في ولاية سيدي بلعباس.<sup>3</sup>
- إنهاء مهام السيد بناصر بن لحسن بصفته مدير للتكوين والتعليم المهنيين في ولاية تلمسان.<sup>4</sup>

#### المطلب الثاني: التقسيم الداخلي لمديريات التكوين والتعليم المهنيين

تحدد عدد المصالح المكونة لمديرية التكوين والتعليم المهنيين بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهني، الوزير المكلف بالمالية، الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حيث تقسم مديريات التكوين حسب عدد المصالح والمكاتب المكونة لها الى 3 أنواع (الفرع الأول)، يرأس هذه المصالح والمكاتب موظفين بمناصب عليا تحت عنوان رؤساء المصالح والمكاتب (الفرع الثاني) يقومون بجملة من المهام (الفرع الثالث)

<sup>1</sup> رزيق اميرة، النظام القانوني للمصالح الخارجية للوزارات في الجزائر، مرجع سابق، ص 164.

<sup>2</sup> رزيق اميرة، النظام القانوني للمصالح الخارجية للوزارات في الجزائر، مرجع سابق، ص 171.

<sup>3</sup> مرسوم تنفيذي مؤرخ في 18 جانفي 2023، يتضمن إنهاء مهام مديرة التكوين والتعليم المهنيين لولاية سيدي بلعباس، جريدة رسمية رقم 06 مؤرخة في 31 جانفي 2023، ص 16.

<sup>4</sup> مرسوم تنفيذي مؤرخ في 12 ماي 2022، يتضمن إنهاء مهام مدير التكوين والتعليم المهنيين لولاية تلمسان، جريدة رسمية رقم 35 مؤرخة في 24 ماي 2022، ص 19.

## الفرع لأول: تقسيم مديريات التكوين الى مصالح ومكاتب

تشتمل مديرية التكوين والتعليم المهني على 3 الى 5 مصالح حسب المقاييس المرتبطة بعدد المؤسسات التكوينية والطاقة البيداغوجية الإجمالية والسنوية لتعداد المترشحين في الولاية<sup>1</sup>، حيث نجد ثلاث أنواع من المديريات حسب عدد المصالح كالتالي:

### أولاً: مديريات النوع الأول

تنظم مديريات التكوين والتعليم المهنيين من النوع الأول في 3 مصالح. ويظم هذا النوع الولايات التالية: أدرار، الأغواط، بشار، تامنغست، الجلفة، سعيدة، قالمة، البيض، إيليزي، تندوف، تيسمسيلت، النعامة، وعين تموشنت<sup>2</sup>، وهذه المصالح كالتالي:

#### 1. مصلحة متابعة التكوين والتعليم المهنيين

تضم هذه المصلحة مكنتيين اثنين هما مكتب متابعة النشاطات البيداغوجية للتكوين والتعليم المهنيين ومكتب التوجيه والامتحانات والمسابقات وتسيير الشهادات<sup>3</sup>.

#### 2. مصلحة التمهين والتكوين المتواصل والشراكة

تضم هذه المصلحة مكنتيين اثنين هما مكتب التمهين والعلاقات مع الهيئات المستخدمة وشركاء التمهين و مكتب التكوين المتواصل والشراكة ومتابعة المؤسسات الخاصة<sup>4</sup>.

#### 3. مصلحة إدارة الوسائل والمنازعات ومتابعة مشاريع الاستثمارات ومنظومات الإعلام

تضم هذه المصلحة 3 مكاتب هي مكتب تسيير المستخدمين وتنسيق عمليات توظيف وتسيير المكونين والمنازعات ومكتب الميزانية والمحاسبة والوسائل العامة والأرشيف ومكتب منظومات الإعلام وخريطة التكوين والإحصائيات ومتابعة مشاريع الاستثمارات<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المادة 03 و04: مرسوم تنفيذي رقم 98\_14 المؤرخ في 4مارس 2014 يحدد تنظيم مديريات التكوين والتعليم

المهنيين في الولاية وسيرها، الجريدة الرسمية رقم13 المؤرخة في 9مارس2014، ص 20.

<sup>2</sup> المادة 02 و06: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 يونيو 2015، السابق ذكره.

<sup>3</sup> المادة 03: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 يونيو 2015، السابق ذكره.

<sup>4</sup> المادة 04: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 يونيو 2015، السابق ذكره.

## ثانياً: مديريات النوع الثاني

تنظم مديريات التكوين والتعليم المهنيين من النوع الثاني في 4 مصالح. ويظم هذا النوع الولايات التالية: أم البواقي، بسكرة، البويرة، تبسة، تيارت، جيجل، سكيكدة، سيدي بلعباس، المدية، مستغانم، المسيلة، معسكر، برج بوعريريج، بومرداس، الطارف، الوادي، خنشلة، سوق أهراس، تيبازة، ميلة، عين الدفلى، غرداية، وغليزان.<sup>2</sup> وهذه المصالح كالتالي:

### 1. مصلحة متابعة التكوين والتعليم المهنيين

تضم مصلحة متابعة التكوين والتعليم المهنيين 3 مكاتب هي مكتب متابعة النشاطات البيداغوجية للتكوين والتعليم المهنيين، مكتب التوجيه والامتحانات والمسابقات وتسيير الشهادات ومكتب التكوين المتواصل والشراكة ومتابعة المؤسسات الخاصة.<sup>3</sup>

### 2. مصلحة التمهين

تضم مصلحة التمهين مكتبين اثنين هما مكتب البحث والتنقيب والعلاقات مع الهيئات المستخدمة وشركاء التمهين، ومكتب المتابعة والتقييم والمراقبة التقنية والبيداغوجية.<sup>4</sup>

### 3. مصلحة إدارة الوسائل والمنازعات

تضم مصلحة إدارة الوسائل والمنازعات 3 مكاتب هي مكتب تسيير المستخدمين والتكوين والمنازعات، مكتب الميزانية والمحاسبة والوسائل العامة والأرشفيف، ومكتب التنسيق ومتابعة عمليات توظيف وتسيير المكونين.<sup>5</sup>

### 4. مصلحة متابعة مشاريع الاستثمارات وتسيير الممتلكات ومنظومات الإعلام

<sup>1</sup> المادة 05: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 يونيو 2015، السابق ذكره.

<sup>2</sup> المادة 07 و12: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 يونيو 2015، السابق ذكره.

<sup>3</sup> المادة 08: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 يونيو 2015، السابق ذكره.

<sup>4</sup> المادة 09: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 يونيو 2015، السابق ذكره.

<sup>5</sup> المادة 10: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 يونيو 2015، السابق ذكره.

تضم مصلحة متابعة مشاريع الاستثمارات وتسيير الممتلكات ومنظومات الإعلام مكتبين اثنين هما مكتب منظومات الإعلام وخريطة التكوين والإحصائيات، وكتب متابعة مشاريع الاستثمارات وتسيير الممتلكات.<sup>1</sup>

### ثالثاً: مديريات النوع الثالث

تنظم مديريات التكوين والتعليم المهنيين في الولاية من النوع الثالث في 5 مصالح، الولايات التابعة للنوع الثالث هي: الشلف، باتنة، بجاية، البليدة، تلمسان، تيزي وزو، الجزائر، سطيف، عنابة، قسنطينة، ورقلة ووهران،<sup>2</sup> وهذه المصالح كالتالي:

#### 1. مصلحة متابعة التكوين والتعليم المهنيين

تضم مصلحة متابعة التكوين والتعليم المهنيين مكتبين اثنين هما مكتب متابعة النشاطات البيداغوجية للتكوين والتعليم المهنيين، ومكتب التوجيه والامتحانات والمسابقات وتسيير الشهادات.<sup>3</sup>

#### 2. مصلحة التمهين

تضم مصلحة التمهين مكتبين اثنين هما مكتب البحث والتنصيب والعلاقات مع الهيئات المستخدمة وشركاء التمهين، ومكتب المتابعة والتقييم والمراقبة التقنية والبيداغوجية.<sup>4</sup>

#### 3. مصلحة التكوين المتواصل والشراكة

تضم مصلحة التكوين المتواصل والشراكة مكتبين اثنين هما مكتب التكوين المتواصل والشراكة، ومكتب متابعة المؤسسات الخاصة.<sup>5</sup>

#### 4. مصلحة إدارة الوسائل والمنازعات

<sup>1</sup> المادة 11: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 يونيو 2015، السابق ذكره.

<sup>2</sup> المادة 13 و19: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 يونيو 2015، السابق ذكره.

<sup>3</sup> المادة 14: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 يونيو 2015، السابق ذكره.

<sup>4</sup> المادة 15: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 يونيو 2015، السابق ذكره.

<sup>5</sup> المادة 16: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 يونيو 2015، السابق ذكره.

تضم مصلحة إدارة الوسائل والمنازعات 3 مكاتب هي مكتب تسيير المستخدمين والتكوين والمنازعات، مكتب الميزانية والمحاسبة والوسائل العامة والأرشيف، ومكتب التنسيق ومتابعة عمليات توظيف وتسيير المكونين.<sup>1</sup>

#### 5. مصلحة متابعة مشاريع الاستثمارات وتسيير الممتلكات ومنظومات الإعلام

تضم مصلحة متابعة مشاريع الاستثمارات وتسيير الممتلكات ومنظومات الإعلام مكتبين اثنين هما مكتب منظومات الإعلام وخريطة التكوين والإحصائيات، ومكتب متابعة مشاريع الاستثمارات وتسيير الممتلكات.<sup>2</sup>

#### الفرع الثاني: رؤساء المصالح والمكاتب لمديرية التكوين والتعليم المهني

المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>3</sup>، و يعتبر منصب رئيس مصلحة أو رئيس مكتب من المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية ( المديرية التنفيذية )، لوزارة التكوين والتعليم المهنيين وهذا وفقاً للمادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 16\_225 الذي يحدد قائمة المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية لوزارة التكوين والتعليم المهنيين وشروط الالتحاق بهذه المناصب، وكذلك الزيادة المرتبطة بالنقطة الاستدلالية المرتبطة بها<sup>4</sup>، وعليه سنتعرض في هذا الفرع لشروط واجراءات تعيين رؤساء المصالح والمكاتب.

#### أولاً: شروط تعيين رؤساء المصالح والمكاتب لمديرية التكوين والتعليم المهنيين

##### 1. رؤساء المصالح لمديرية التكوين والتعليم المهنيين<sup>5</sup> ( ملحق رقم 02 )

<sup>1</sup> المادة 17: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 يونيو 2015، السابق ذكره.

<sup>2</sup> المادة 18: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 يونيو 2015، السابق ذكره.

<sup>3</sup> المادة 10: أمر رقم 06-03، السابق ذكره.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي 16\_225 المؤرخ في 22 غشت 2016 يحدد قائمة المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية لوزارة التكوين والتعليم المهنيين وشروط الالتحاق بهذه المناصب وكذلك الزيادة المرتبطة بالنقطة الاستدلالية المرتبطة بها، الجريدة الرسمية المؤرخة رقم 51 في 31 غشت 2016، ص8.

<sup>5</sup> المادة 03: مرسوم التنفيذي رقم 16\_225، السابق ذكره.

- يعين رؤساء المصالح البيداغوجية والتقنية من بين :
  - المستشارين الرئيسيين في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين على الأقل، أو رتبة معادلة الذين يثبتون 3 سنوات من الخدمة الفعلية بصفة موظف.
  - الأساتذة المتخصصين في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الثانية، والأساتذة المتخصصين في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى. ومستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين والمساعدين التقنيين والبيداغوجيين أو رتبة معادلة الذين يثبتون 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- يعين رؤساء المصالح الإدارية، من بين :
  - المتصرفين المستشارين.
  - المتصرفين الرئيسيين، الذين يثبتون 3 سنوات من الخدمة الفعلية بصفة موظف.
  - المقتصدين المسيرين لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والمقتصدين لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والمتصرفين الذين يثبتون 5 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
  - نواب المقتصدين الرئيسيين لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين الذين يثبتون 8 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- 2. رؤساء المكاتب لمديرية التكوين والتعليم المهنيين<sup>1</sup> (ملحق رقم 03)
  - يعين رؤساء المكاتب البيداغوجية والتقنية، من بين :
    - المستشارين الرئيسيين في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين على الأقل أو رتبة معادلة، المرسمين.
    - الأساتذة المتخصصين في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الثانية والأساتذة المتخصصين في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى ومستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين والمساعدين التقنيين والبيداغوجيين أو رتبة معادلة الذين يثبتون ثلاث (3) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
  - يعين رؤساء المكاتب الإدارية، من بين :

<sup>1</sup> المادة 04: مرسوم التنفيذي رقم 16\_225، السابق ذكره.

- المتصرفين المستشارين المتصرفين الرئيسيين المرسمين.
- المقتصدين المسيرين لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والمقتصدين لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والمتصرفين الذين يثبتون ثلاث (3) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- نواب المقتصدين الرئيسيين لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

### ثانياً: إجراءات تعيين رؤساء المصالح والمكاتب لمديرية التكوين والتعليم المهنيين

- يتم التعيين في المنصبين العالين الرئيس مصلحة ورئيس مكتب بمديرية التكوين والتعليم المهنيين بقرار من الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين، بناء على اقتراح من المدير الولائي للتكوين والتعليم المهنيين.
- يجب أن ينتمي الموظفون الذين يشغلون مناصب عليا إلى رتب تكون مهامها موافقة لصلاحيات الهياكل المعنية.
- يحتفظ الموظفون المعينون بصفة قانونية في أحد المناصب العليا رئيس مصلحة أو رئيس مكتب، بمناصبهم في حالة ترقيتهم إلى رتبة أعلى، مع مراعاة السلطة التقديرية للسلطة التي لها صلاحية التعيين.<sup>1</sup>

### ثالثاً: مهام رؤساء المصالح والمكاتب لمديرية التكوين والتعليم المهنيين

حسب المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 14-98<sup>2</sup>، يمكن تلخيص مهام رؤساء المصالح والمكاتب فيما يلي:

1. في مجال تنفيذ السياسة القطاعية للتكوين والتعليم المهنيين على المستوى المحلي:
  - ضمان متابعة تطبيق مختلف برامج التنمية وتنفيذ امتدادات برامج نشاط قطاع التكوين والتعليم المهنيين على المستوى المحلي.

<sup>1</sup> المادة 6: مرسوم التنفيذي رقم 16\_225، السابق ذكره.

<sup>2</sup> المادة 2 : المرسوم التنفيذي رقم 14-98، السابق ذكره.

- تحديد واقتراح كل تدبير من شأنه ضمان التطوير المنسجم والمتماسك لنشاطات التكوين والتعليم المهنيين وكذا تنفيذ العمليات المعتمدة في هذا الإطار.
- 2. في مجال تنشيط وتنسيق مؤسسات التكوين والتعليم المهني:
  - تنشيط وتنسيق وتقييم سير هياكل ووسائل التكوين والتعليم المهنيين في الولاية بصفة دورية.
  - السهر على ترقية علاقات التآزر بين مؤسسات التكوين المهني والتعليم المهني والقطاعات الاقتصادية قصد تطوير التمهين والأنماط الأخرى للتكوين على مستوى الولاية.
  - تقييم تنفيذ الاتفاقيات الخاصة للشراكة المبرمة مع المؤسسات والمتعاملين الاقتصاديين على المستوى المحلي.
- 3. في مجال إنجاز ومتابعة مشاريع الاستثمارات وتسيير الممتلكات :
  - ضمان متابعة مشاريع الاستثمارات المخططة والمسجلة لحساب قطاع التكوين والتعليم المهنيين والسهر على إنضاجها وانسجامها وإنجازها حسب المقاييس والآجال.
  - السهر على التسيير الحسن للأموال المنقولة والعقارية وحظيرة سيارات مؤسسات التكوين المهني والتعليم المهني.
  - السهر على تنفيذ التدابير المتعلقة بحفظ وصيانة منشآت وتجهيزات التكوين والتعليم المهنيين بالاتصال مع الهيئات المؤهلة.
  - السهر على احترام تطبيق المقاييس البيداغوجية في مجال بناء وتجهيز مؤسسات التكوين المهني والتعليم المهني.
  - السهر على احترام قواعد النظافة والأمن في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.
- 4. في مجال الدراسات والإعلام والتوجيه والمساعدة على الإدماج المهني :
  - إنجاز كل دراسة أو دراسة أحادية أو تحقيق على المستوى المحلي، في مجال التكوين والتعليم.
  - إعداد وتحيين خريطة التكوين والتعليم المهنيين للولاية ومتابعة تنفيذها، بالاتصال مع المصالح والهيئات المعنية.
  - تنسيق ومتابعة النشاطات المرتبطة بالإعلام والتوجيه ودعم الإدماج المهني.

- تنظيم جمع ومعالجة ونشر المعلومات لا سيما الإحصائية منها في مجال التكوين والتعليم المهنيين.

#### 5. في مجال متابعة النشاطات البيداغوجية :

- السهر على التنظيم والمتابعة والمراقبة البيداغوجية لمؤسسات التكوين والتعليم المهني.
- الإشراف والسهر على حسن سير المسابقات والامتحانات المنظمة لمتريصي التكوين المهني وتلاميذ التعليم المهني.
- تنويع أنماط التكوين للاستجابة للطلاب الاجتماعي والاقتصادي.
- ضمان متابعة ومراقبة مؤسسات التكوين الخاصة.

#### 6. في مجال متابعة تسيير الموارد البشرية والميزانية :

- السهر على تنفيذ البرامج المقررة في مجال التوظيف أو الامتحانات المهنية وتسيير وتكوين وتحسين مستوى مستخدمي التكوين المهني والتعليم المهني، وضمان متابعتها وتقييمها.
- السهر على إعداد ميزانيات مؤسسات التكوين المهني والتعليم المهني وضمان مراقبتها ومتابعة تنفيذها.
- ضمان تنفيذ المخططات القطاعية السنوية والمتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف لفائدة الموظفين والأعوان المتعاقدين لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين التابعة للولاية.
- السهر على الاستعمال الأمثل للوسائل المادية والبشرية والمالية الموضوعة تحت تصرف مؤسسات التكوين المهني والتعليم المهني.
- تنسيق حركة نقل المكونين والتأطير البيداغوجي على المستوى المحلي.

#### المطلب الثالث: الهيكل البشري لمديرية التكوين والتعليم المهنيين

يخضع العالمين في مديريات التكوين والتعليم المهنيين بشكل عام الى قانون الوظيفة العمومية 06-03 السابق الذكر باعتبارهم موظفين عموميين، بالإضافة الى ذلك تخضع

كل فئة منهم لقوانين خاصة مختلفة، القانون الأساسي للتكوين المهني ( فرع الأول)، قوانين خاصة أخرى ( فرع الثاني)، أو عن طريق التعاقد ( الفرع الثالث).

### الفرع الأول: الموظفين الذين يخضعون للقانون الأساسي للتكوين المهني

يكون الموظفون المنتمون للأسلاك التي تخضع إلى القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمون للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين بصفة استثنائية في وضعية القيام بالخدمة لدى المصالح غير المركزة<sup>1</sup> ( مديرية التكوين والتعليم المهنيين)، وذلك في إطار الأسلاك التالية:

أولاً: سلك الأساتذة المتخصصين في التكوين والتعليم المهنيين وسلك الأساتذة المتخصصين في التكوين والتعليم المهنيين المكلفين بالهندسة البيداغوجية. يكون التوظيف داخل مديرية التكوين المهني في هذا السلك في الرتب التالية:

#### 1. أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى

يتم التوظيف أو الترقية في هذا المنصب:

- على أساس الاختبار لمرشحين الحائزين على شهادة الليسانس في التعليم العالي أو شهادة معادلة لها في احد التخصصات المحددة بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية
- عن طريق الامتحان المهني لأساتذة التكوين المهني الذين يثبتون خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، في حدود 30 % من المناصب المطلوب شغلها.

<sup>1</sup> المادة 03: مرسوم تنفيذي رقم 09-93، المؤرخ في 22 فبراير 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، جريدة رسمية رقم 13 المؤرخة في 25 فبراير 2009، ص 03.

- عن طريق الاختيار لأساتذة التكوين المهني الذين يثبتون عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة ، بعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10 % من المناصب المطلوب شغلها.<sup>1</sup>

## 2. أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الثانية

يتم التوظيف أو الترقية في هذا المنصب:

- عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات المترشحون الحائزون شهادة تتوج عشرة سداسيات من التكوين العالي بعد البكالوريا أو شهادة معترف عادلتها في أحد التخصصات المحددة بقرار مشترك بين وزير التكوين والتعليم المهنيين والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

- عن طريق الامتحان المهني للأساتذة المتخصصون في التكوين والتعليم المهنيين الرتبة الأولى الذي يثبتون خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها.

- على سبيل الاختيار للأساتذة المتخصصون في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى الذين يثبتون عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10 % المناصب المطلوب شغلها.<sup>2</sup>

## 3. الأساتذة المتخصصين في التكوين والتعليم المهنيين المكلفين بالهندسة البيداغوجية.

يرقى بهذه الصفة عن طريق الامتحان المهني :

- الأساتذة المتخصصون في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الثانية الذين يثبتون خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- الأساتذة المتخصصون في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الثانية لإعادة التكيف الذين يثبتون خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> المادة 34: مرسوم تنفيذي رقم 09- 93، السابق ذكره.

<sup>2</sup> المادة 35: مرسوم تنفيذي رقم 09- 93، السابق ذكره.

## ثانياً: سلك المفتشين

يوظف داخل مديرية التكوين والتعليم المهنيين ضمن هذا السلك الرتب التالية:

### 1. مفتش تقني وبيداغوجي للتكوين والتعليم المهنيين

يرقى بهذه الصفة عن طريق الامتحان المهني وفي حدود المناصب المطلوب شغلها :

- الأساتذة المتخصصون في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى الذين يثبتون خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- الأساتذة المتخصصون في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى لإعادة التكييف الذين يثبتون خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- المساعدون التقنيون والبيداغوجيون الذين يثبتون خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.<sup>2</sup>

### 2. مفتش التكوين والتعليم المهنيين

يرقى بهذه الصفة عن طريق الامتحان المهني وفي حدود المناصب المطلوب شغلها :

- الأساتذة المتخصصون في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الثانية الذين يثبتون سبع سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.
- الأساتذة المتخصصون في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الثانية لإعادة التكييف الذين يثبتون سبع سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة .
- المفتشون التقنيون والبيداغوجيون للتكوين والتعليم المهنيين الذين يثبتون سبع سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.<sup>3</sup>

### 3. مفتش إداري ومالي للتكوين والتعليم المهنيين

يرقى بهذه الصفة عن طريق الامتحان المهني وفي حدود المناصب المطلوب شغلها :

<sup>1</sup> المادة 50: مرسوم تنفيذي رقم 09-09، السابق ذكره.

<sup>2</sup> المادة 72: مرسوم تنفيذي رقم 09-09، السابق الذكر.

<sup>3</sup> المادة 73: مرسوم تنفيذي رقم 09-09، السابق الذكر.

- المقصدون المسيرون لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين الذين يثبتون سبع (7) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.<sup>1</sup>

### ثالثاً: سلك مستشاري التوجيه

توظف مديرية التكوين المهني والتمهين من ضمن رتب هذا السلك:

#### 1. مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين

يوظف أو يرقى بهذه الصفة

- عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات المترشحون الحائزون شهادة الليسانس في علم النفس فرع كينيكي و التوجيه المدرسي والمعني والعمل والصناعي أو شهادة معترف بمعادلتها.

- عن طريق الامتحان المهني لمستشاري التوجيه والتقييم المهنيين الذين يثبتون خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة في حدود 30 % من المناصب المطلوب شغلها.

- على سبيل الاختيار لمستشاري التوجيه والتقييم المهنيين الذين يثبتون عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10 % من المناصب المطلوب شغلها.<sup>2</sup>

#### 2. مستشار رئيسي في التوجيه والتقييم والإدماج المهني.

يوظف أو يرقى بهذه الصفة

- عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات المترشحون الحائزون شهادة ماجستير في علم النفس أو شهادة معترف بمعادلتها.

<sup>1</sup> المادة 74: مرسوم تنفيذي رقم 09-09، السابق الذكر.

<sup>2</sup> المادة 83: مرسوم تنفيذي رقم 09-09، السابق الذكر..

- عن طريق الامتحان المهني لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين الذين يثبتون خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة في حدود 30 % من المناصب المطلوب شغلها.
- على سبيل الاختيار لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين الذين يثبتون عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 20 % من المناصب المطلوب شغلها.<sup>1</sup>

#### رابعاً: سلك مقتصدي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين

- يعين في مديريات التكوين ضمن هذا السلك رتبة مقتصد مسير عن طريق التوظيف أو الترقية، المتخرجون من مؤسسات التكوين الحاصلون على شهادة مقتصد مسير التي تتوج سنة واحدة من التكوين المتخصص، حيث يتم الالتحاق بالتكوين المتخصص
- عن طريق مسابقة على أساس الاختبارات من بين المترشحين الحائزين على شهادة الليسانس في العلوم الاقتصادية فرع العلوم الاقتصادية والتسيير أو شهادة معترف بمعادلتها.
  - عن طريق الامتحان المهني لنواب المقتصدين الرئيسيين لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين الذين يثبتون خمس سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، في حدود 30 % من المناصب المطلوب شغلها.
  - على سبيل الاختيار لنواب المقتصدين الرئيسيين الذين يثبتون عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10 % من المناصب المطلوب شغلها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 84: مرسوم تنفيذي رقم 09-93، السابق الذكر.

<sup>2</sup> المادة 99: مرسوم تنفيذي رقم 09-93، السابق الذكر.

## الفرع الثاني: الموظفين الذين خاضعون لقوانين خاصة أخرى

بالإضافة للقانون الأساسي الخاص بالتكوين المهني يخضع الموظفون العاملون بمديرية التكوين والتعليم المهنيين لقوانين خاصة أخرى منها القانون الخاص بالأسلاك المشتركة وقانون الإدارة المكلفة بالسكن والعمران ومناصب أخرى آيلة للزوال.

### أولاً: الموظفون المنتمين للأسلاك المشتركة (ملحق رقم 04)

جاء في نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 04-08 (يكون الموظفون الذين ينتمون الى الأسلاك المشتركة في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية والإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الغير ممرضة التي تتبعها....)<sup>1</sup>، أي يمكن للموظفين المنتمين لهذا السلك العمل داخل المديرية التنفيذية عامة ومديرية التكوين خاصة ويخضعون للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ضمن الشعب لتالية:

#### 1. الإدارة العامة: وتضم هذه الشعبة الأسلاك التالية

- المتصرفون
- ملحوق الإدارة
- أعوان الإدارة
- الكتاب
- المحاسبون الإداريون<sup>2</sup>

#### 2. الترجمة - الترجمة الفورية: تشمل هذه الشعبة سلك:

- المترجمين - الترجمة<sup>3</sup>

#### 3. الإعلام الألي: تضم هذه الشعبة الأسلاك التالية:

- المهندسون

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية رقم 03 المؤرخة في 20 يناير 2008، ص4.

<sup>2</sup> المادة 13: مرسوم تنفيذي 04-08.

<sup>3</sup> المادة 85: مرسوم تنفيذي 04-08.

• التقنيون

• معاونون التقنيون

• الأعوان التقنيون<sup>1</sup>

#### 4. الإحصائيات : وتظم هذه الشعبة الأسلاك التالية

• المهندسون

• التقنيون

• معاونون التقنيون

• الأعوان التقنيون<sup>2</sup>

#### 5. الوثائق والمحفوظات

• الوثائق أمناء المحفوظات

• مساعدا الوثائق أمناء المحفوظات

• الأعوان التقنيون في الوثائق والمحفوظات<sup>3</sup>

#### ثانياً: الموظفين المنتمين للإدارة المكلفة بالسكن والعمران

المادة 02 من مرسوم تنفيذي 09-241: (يكون الموظفون الخاضعون لأحكام هذا المرسوم في وضعية الخدمة لدى المصالح المركزية والمصالح غير المركزية ..... ويمكن وضعهم في وضعية القيام بالخدمة لدى المؤسسات والإدارات العمومية الأخرى. تحدد قائمة الرتب وتعداد الموظفين المطابق لذلك بقرار مشترك بين وزير السكن والعمران والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة

<sup>1</sup> المادة 101: مرسوم تنفيذي 08-04.

<sup>2</sup> المادة 140: مرسوم تنفيذي 08-04.

<sup>3</sup> المادة 176: مرسوم تنفيذي 08-04.

العمومية)<sup>1</sup>، طبقاً لنص هذه المادة يمكن للموظفين المنتمين للإدارة المكلفة بالسكن والعمران العمل لدى مديرية التكوين والتعليم المهني في الأسلاك التالية:

**1. سلك مهندسي السكن والعمران:** ويندرج تحت هذا السلك الرتب التالية

• رتبة مهندس دولة.

• رتبة مهندس رئيسي<sup>2</sup>.

**2. سلك المهندسين المعماريين:** يندرج تحت هذا السلك الرتب

• مهندس معماري<sup>3</sup>.

**الفرع الثالث: الأعوان المتعاقدين (ملحق رقم 05)**

يمكن للمؤسسات و الإدارات العمومية بما فيهم مديرية التكوين والتعليم المهنيين في اطار المواد 19، 20، 21 من الأمر 03\_06 السابق الذكر أن توظف اعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي طبقاً للمرسوم الرئاسي 308\_07<sup>4</sup>.

**أولاً: عقد العمل**

يوظف الاعوان المتعاقدين بموجب عقد مكتوب يوضح فيه على الخصوص:

• تسمية منصب الشغل

• طبيعة و مدة عقد العمل

• تاريخ بداية السريان

<sup>1</sup> مرسوم تنفيذي 09\_241، المؤرخ في 22 يوليو 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك التقنية الخاصة بالإدارة المكلفة بالسكن والعمران، جريدة رسمية رقم 43، المؤرخة في 22 يوليو 2009، ص 25.

<sup>2</sup> المادة 17: مرسوم تنفيذي 09\_241.

<sup>3</sup> المادة 33: مرسوم تنفيذي 09\_241.

<sup>4</sup> مرسوم رئاسي 308\_07، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جريدة رسمية رقم 61 مؤرخة في 30 سبتمبر 2007، ص 24.

- الحجم الساعي ( توقيت جزئي أو كامل
- الفترة التجريبية عند الاقتضاء
- تصنيف منصب الشغل و عناصر الراتب
- مكان التعيين

و يوضح العقد الواجبات الخاصة التي يمكن ان ترتبط بمنصب الشغل.<sup>1</sup>

### ثانيا: قائمة المناصب للأعوان المتعاقدين

#### 1. العمال المهنيون: تنقسم هذه الفئة الي ثلاث مستويات

- عمال مهنيون من المستوى الاول
- عمال مهنيون من المستوى الثاني
- عمال مهنيون من المستوى الثالث
- عمال مهنيون من المستوى الرابع<sup>2</sup>

#### 2. أعوان الخدمة: تنقسم هذه الفئة الي ثلاث مستويات

- أعوان الخدمة مستوى أول
- أعوان خدمة مستوى ثاني
- أعوان خدمة مستوى ثالث<sup>3</sup>

#### 3. سائقو السيارات و رؤساء الحظائر: تنقسم هذه الفئة الي ثلاث مستويات

- سائقو سيارات من المستوي الأول
- سائقو سيارات من المستوي الثاني
- سائقو سيارات من المستوي الثالث ورؤساء الحظائر<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المادة 3: مرسوم رئاسي 308\_07، السابق ذكره.

<sup>2</sup> المادة 28: مرسوم رئاسي 308\_07، السابق ذكره.

<sup>3</sup> المادة 33: مرسوم رئاسي 308\_07، السابق ذكره.

<sup>4</sup> المادة 37: مرسوم رئاسي 308\_07، السابق ذكره.

## المبحث الثاني: الإطار الوظيفي لمديرية التكوين والتعليم المهنيين

يقوم الجانب الوظيفي لمديريات التكوين والتعليم المهنيين على العلاقة التي تربطها بمختلف الهيئات والإدارات العمومية حيث تربطها علاقة مع الولاية باعتبارها تتواجد داخل إقليمها (المطلب الأول)، كما تجمعها علاقة وظيفية مع وزارة التكوين والتعليم المهنيين حيث تمثل مصلحة خارجية تابعة لها (المطلب الثاني)، وفي إطار القيام بالمهام والصلاحيات المنوطة بها تجمعها علاقة بالمؤسسات التكوينية (المطلب الثالث).

### المطلب الأول: العلاقة القانونية بين مديرية التكوين والتعليم المهنيين والولاية

مديرية التكوين والتعليم المهنيين من المديريات التنفيذية الولائية، تتواجد داخل إقليم الولاية لذلك ترتبط مع مختلف هيئاتها، الوالي (فرع أول)، المجلس الشعبي الولائي (فرع ثاني)، الأمانة العامة ورئيس الدائرة (فرع ثالث).

### الفرع الأول: العلاقة القانونية بين مديرية التكوين والتعليم المهنيين والوالي

تكمن العلاقة القانونية بين مديرية تكوين والتعليم المهنيين والوالي في إطار العلاقة بينه وبين أعضاء المجلس التنفيذي والتي تتمثل في ما يلي :

#### 1. استشارة الوالي من قبل السلطة المعنية في تعيين مدير التكوين المهني:

طبقاً للمادة 9 الفقرة الأولى للمرسوم التنفيذي رقم 22\_54<sup>1</sup>، تتم استشارة الوالي من قبل السلطة المعنية في أي تعيين للمدير الولائي أو المدير منتدب أو مسؤول مؤسسة أو مصلحة تابعة لهيئة عمومية.

#### 2. تنصيب الوالي لمدير التكوين المهني:

طبقاً لأحكام المادة 9 من المرسوم التنفيذي 22-54 والتي جاء فيها (ويقوم بتنصيبهم ويتم اطلاع الوالي بتعينات رؤساء المصالح بالمديريات الولائية)، أي أن الوالي يطلع

<sup>1</sup> مرسوم تنفيذي 22\_54، السابق ذكره.

علي تعيينات رؤساء المصالح داخل مديريات التكوين و التعليم المهنيين وتنصيب مدير التكوين بعد تعيينه من طرف الوزير الأول.

### 3. إرسال الوالي تقييمات الي السلطة المعنية عن مدير التكوين المهني:

بالرجوع الي نص الفقرة 3 من المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 22-54 السالف الذكر نجدها نصت (يقوم الوالي بشكل دوري بإرسال تقييمات الي السلطة المعنية عن كل مسؤول من المسؤولين المذكورين للفقرة الأولى اعلاه)، أي أن على الوالي أن يوجه دورياً الي الوزير الأول تقديراته عن مدير التكوين.

### 4. إمكانية طلب الولي من السلطة المعنية نقل مدير التكوين:

طبقاً للفقرة 04 من المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 22-54 والتي جاء فيها : (في حالة ارتكاب خطأ جسيم ، يمكن الوالي بناء على تقرير مسبب، أن يطلب من السلطة المعنية نقل المسؤول المعني أو انهاء مهامه)، من هنا نستنتج يمكن للوالي بناء على تقرير مسبب، أن يطلب من السلطة المعنية نقل مدير التكوين المهني أو انهاء مهامه، في حالة ارتكابه خطأ جسيم.

### 5. وجوبية تبليغ مدير التكوين المهني الوالي بكل المعلومات أو التقارير أو الدراسات

#### أو الإحصائيات الضرورية لإنجاز مهام المجلس التنفيذي:

- يتعين على أعضاء المجلس التنفيذي للولاية أن يبلغوا الوالي بكل المعلومات أو التقارير أو الدراسات أو الإحصائيات الضرورية لانجاز مهام المجلس ذات الصلة بجدول أعمال المجلس ، ويتعين عليهم تقديم عرض حال إلى الوالي بصفة منتظمة عن تطور الشؤون التي كلفوا بها. ضرورة إبلاغ الوالي أعضاء المجلس التنفيذي للولاية بانتظام من قبل الوالي بالتوجهات العامة للحكومة ذات الصلة بأنشطتهم وإعلامهم<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> المادة 12: مرسوم تنفيذي 22\_54، السابق ذكره.

- ترسل إلى الوالي لتمكينه من ضمان التنفيذ والمتابعة المناشر والتعليمات والتوجيهات وغيرها من المرسلات الأخرى ذات الصلة بالجماعات المحلية الصادرة عن الإدارات والهيئات المركزية كما ترسل إليه نفس الوثائق ذات الطابع التنظيمي الصادرة عن الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية الموجودة في إقليم الولاية<sup>1</sup>.
- يتم إبلاغ أعضاء المجلس التنفيذي للولاية بانتظام من قبل الوالي بالتوجهات العامة للحكومة ذات الصلة بأنشطتهم ويتم إعلام المجلس بجميع الأنشطة التي تخص الولاية من قبل مسؤولي المصالح والمؤسسات والهيئات الموجودة على مستوى الولاية<sup>2</sup>.
- وطبقاً للمادة 15 من نفس المرسوم التنفيذي الجزائري رقم 22-54، يبلغ الوزراء تعليماتهم إلى الوالي مباشرة ويعلمونه إذا كانت هذه التعليمات موجهة إلى المصالح التابعة لهم. ويرسل الوالي، بصفته رئيساً للمجلس، تقريراً تقييماً كل ثلاثة (03) أشهر إلى كل وزير عن تطور الوضعية العامة للقطاع التابع لسلطة الوزير<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: علاقة مدير التكوين المهني بالمجلس الشعبي الولائي

إذا كانت علاقة مدير المصالح الخارجية للوزارات بأجهزة الولاية يحكمها المرسوم التنفيذي رقم: 94-215 الذي يحدد أجهزة الإدارة العامة في الولاية، فإن علاقته بالمجلس الشعبي الولائي يحكمها قانون الولاية<sup>4</sup>. تتجلى علاقة المجلس الشعبي الولائي بمديرية التكوين و التعليم المهنيين في المجالات التالية:

- إمكانية توجيه أحد أعضاء المجلس الشعبي الولائي أسئلة كتابية إلى المديرين الولائيين، والذين من ضمنهم مدير التكوين المهني طبقاً للمادة 37 من القانون رقم: 12-07 المتعلق بالولاية<sup>5</sup>. حيث يمكن لأي عضو من أعضاء المجلس الشعبي

<sup>1</sup> المادة 13: مرسوم تنفيذي 22\_54، السابق ذكره.

<sup>2</sup> المادة 14: مرسوم تنفيذي 22\_54، السابق ذكره.

<sup>3</sup> دبيلي كمال، (المجلس التنفيذي للولاية في ظل المرسوم التنفيذي رقم 22\_54 في الجزائر)، مرجع سابق، ص 133.

<sup>4</sup> مرسوم تنفيذي 94\_215، السابق ذكره.

<sup>5</sup> المادة 37 : القانون رقم 12-07 المتعلق بالولاية، يمكن أي عضو من أعضاء المجلس الشعبي الولائي توجيه سؤال كتابي لأي مدير أو مسؤول من مديري أو مسؤولي المصالح أو المديريات غير الممركزة الدولة المكلفة بمختلف قطاعات النشاط في إقليم الولاية.

الولائي أن يوجه سؤالاً كتابياً إلى أي مدير ولائي بخصوص مسألة معينة تتعلق بالقطاع الذي يشرف عليه هذا المدير، على أن يلتزم المدير المعني بالخصوص بالإجابة على هذا السؤال كتابة خلال أجل لا يتجاوز 15 يوماً من تاريخ تبليغه به ويقصد بالسؤال هنا: استفسار واستعلام أعضاء المجلس الشعبي الولائي عن قضية معينة تخص إحدى المصالح الخارجية للوزارات من المدير المعني، أو التحقق من حصول واقعة معينة وصل علمها إليهم من خلال جمع المعلومات اللازمة لذلك.

- يمكن لأعضاء المجلس الشعبي الولائي توجيه أسئلة شفوية الي مديري المصالح الخارجية مدير التكوين و التعليم المهنيين محل دراستنا، حتى مع عدم وجود مادة في قانون الولاية تنص على ذلك ، ولذلك كان على المشرع أن ينص في قانون الولاية على هذا النوع من الأسئلة ولا يكتفي فقط بالأسئلة الكتابية.<sup>1</sup>
- يمكن لأعضاء لجان المجلس الشعبي الولائي في نطاق ممارستهم اختصاصاتهم في دراسة المسائل المعروضة والمطروحة على المجلس الشعبي الولائي، أن يطلبوا بعض المعلومات والتوضيحات حول المسائل محل البحث والدراسة من طرفهم من مديري المصالح الخارجية للوزارات، وذلك من خلال انتقالهم إلى هذه المديريات.

### الفرع الثالث: علاقتها بالكتابة العامة ورئيس الدائرة

الأمانة العامة والدائرة من الهياكل الموضوعة تحت سلطة الوالي لذلك تربطها علاقة مع المديرية التنفيذية في لولاية في إطار القيام بمهامها.

### أولاً: علاقته بالكتابة العامة

تشكل الكتابة العامة أحد أجهزة الإدارة العامة في الولاية الموضوعة تحت سلطة الوالي، والتي يشرف عليها كاتب عام، يمارس عدة مهام محددة بعض هذه المهام يتصل بالمصالح الخارجية للوزارات الموجودة على مستوى الولاية، حيث يتولى الكاتب العام متابعة عمل جميع المصالح الخارجية الموجودة على مستوى الولاية، وينسق أعمال المديرين في الولاية، ولممارسة هذه المهام فإنه يمكن للكاتب ان يجتمع كلما دعت الحاجة

<sup>1</sup> رزيق اميرة، النظام القانوني للمصالح الخارجية للوزارات في الجزائر، مرجع سابق، ص 153.

عضو واحد أو بعدة أعضاء لدراسة المسائل الخاصة التي تدخل في إطار تنفيذ برنامج المجلس التنفيذي<sup>1</sup>

### ثانياً: علاقته برئيس الدائرة

يعد رئيس الدائرة أحد أجهزة الإدارة العامة في الولاية الموضوعة تحت سلطة الوالي، وعن علاقته بالمديريات الولائية، فإن رئيس الدائرة يساعد الوالي في تنفيذ قرارات المجلس التنفيذي، من خلال اتخاذ أي إجراء من شأنه أن يضمن تطبيق قرارات هذا المجلس<sup>2</sup> وكذلك المادة 4: من المرسوم 31-82<sup>3</sup> الذي يحدد صلاحيات رئيس الدائرة، المعدل والمتمم، يساعده في تنفيذ مهامه مجلس تقني يتكون من مسؤولي مصالح الدولة، الذين يعطي نشاطهم البلديات التي ينشطها<sup>4</sup>.

### المطلب الثالث: علاقة مديرية التكوين والتعليم المهنيين بوزارة التكوين والتعليم المهنيين

باعتبار أن مديرية التكوين والتعليم المهنيين مصلحة من مصالح وزارة التكوين والتعليم المهنيين متواجدة على مستوى الولاية. فإن كل ما يتعلق بتسيير العمل داخلها يخضع الى سلطة الوزير المكلف بهذه الوزارة ويدخل ضمن صلاحياته، ونظراً للصعوبة تحكم الوزير في كافة المديريات على مستوى ولاية الوطن ولتسهيل وتسريع التعاملات الإدارية وتجسيد مبدأ عدم التركيز الإداري، يخول وزير التكوين سلطة البت في بعض المجالات عن طريق التفويض، والتي منها مجال التسيير الإداري ( فرع أول)، في الجانب المالي ( فرع ثاني)، في مجال الصفقات العمومية ( فرع ثالث).

### الفرع الأول: مجال التسيير الإداري

<sup>1</sup> المادة 2 والمادة 5، مرسوم تنفيذي رقم 215\_94، السابق ذكره.

<sup>2</sup> المادة 1 والمادة 2، مرسوم تنفيذي 215\_94، السابق ذكره.

<sup>3</sup> مرسوم تنفيذي 31-82 المؤرخ في 23 جانفي 1982 الذي يحدد صلاحيات رئيس الدائرة، الجريدة الرسمية رقم

04 المؤرخة في 26 يناير 1982، ص 147

<sup>4</sup> للمادة 12: مرسوم التنفيذ 215-94، السابق ذكره.

يمارس مدير التكوين المهني بالولاية سلطة التنظيم عن طريق التعيين في المناصب العادية على المستوى المحلي ومتابعة الموظف المعين إلى غاية تقاعده.

### أولاً: في جانب المسار المهني للموظفين

يختص مدير التكوين المهني بالولاية بتنظيم الجهاز الإداري الذي يرأسه وذلك من خلال تعيين الموظفين وترقيتهم ونقلهم و فصلهم من خدمتهم و تأديبهم، كما يحظى بسلطة توقيع الجزاء التأديبي على الموظفين في حالة الإخلال بواجباتهم الوظيفية، ويمارس ذلك بناء على تفويض من وزير التكوين والتعليم المهنيين دون الرجوع إليه، كما يساهم في تعيين الموظفين الذين يشكلون رؤساء مصالح في المديرية، وكذا رؤساء مكاتب، رغم أنهم يعينون مباشرة من طرف الوزير.

### ثانياً: الحفاظ على السلم الإداري

يختص مدير التكوين المهني بالولاية بالإجراءات التي من شأنها الحفاظ على السلم الإداري، والسيرورة الحسنة للهيكل والتي تتمثل أساساً في ترسيم الموظفين و هو إجراء يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته ليُدْرَج في وظيفته عمومية دائمة في ظل السلم الإداري<sup>1</sup> و يشترط لترسيم الموظف قضاء فترة التريص مدتها سنة وبعدها تأخذ القرار الإدارة إما ترسيمه أو إخضاعه لتريص مرة أخرى أو تسريحه<sup>2</sup>.

### ثالثاً: تثمين الاجتهادات

منح الامتيازات و أوسمة شرفية ومكافآت للموظفين لتثمين اجتهاداتهم و باعتبار الوزير مختص بسلطة اتخاذ القرارات إلا أنه خولها في بعض الأمور لمدير التكوين بالولاية الولائي من أجل السير الحسن للإدارة المهني أو بالتوظيف المباشر من بين المترشحين

<sup>1</sup> المادة 04: الأمر 03\_06، السابق الذكر.

<sup>2</sup> المادة 84، الأمر 03\_06، السابق الذكر.

الذين تلقوا تكويننا بالإضافة إلى منح الامتيازات و أوسمة شرفية ومكافآت للموظفين لتثمين اجتهاداتهم<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: في المجال المالي

تتجه الدولة في الوقت الحالي الى ترشيد النفقات العمومية وهو الأمر الذي يجعلها تخص الجانب المالي بترسانة من القوانين التي تنظم الإنفاق العام حيث تخضع مديرية التكوين والتعليم المهنيين الى هذه القوانين باعتبارها تابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين في المجالات التالية:

#### أولاً: إبرام الصفقات العمومية

عدد المشرع الجزائري في المادة 06 من المرسوم الرئاسي 15-247 المتعلق بتنظيم الصفقات العمومية وتفويض المرفق العام<sup>2</sup>، المصالح المتعاقدة التي تخضع لهذا التنظيم عندما تبرم الصفقات العمومية محل نفقات والمتمثلة في الدولة، الجماعات الاقليمية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري والمؤسسات العمومية الخاضعة للتشريع الذي يحكم النشاط التجاري عندما تكلف بإنجاز عملية ممولة كلياً أو جزئياً، بمساهمة مؤقتة أو نهائية من الدولة أو الجماعات الاقليمية. ونلاحظ بأن المشرع قد حدد أشخاص المصلحة المتعاقدة بالترتيب التنازلي وفق الهرم المعمول به في التنظيم الاداري. أولها الدولة ويتعلق الأمر هنا بمختلف الإدارات العمومية التي تتشكل منها الدولة بمعناها الضيق، وهي تتمثل أساساً في مصالح رئاسة الجمهورية و مصالح رئاسة الوزراء و الوزارات و ما يرتبط بهما من أجهزة وتنظيمات إدارية غير متمتعة بالشخصية المعنوية، و هذا سواء كانت

<sup>1</sup> المادة 97 و98: الأمر 06\_03، السابق ذكره.

<sup>2</sup> المادة 06 : المرسوم الرئاسي 15-247 المؤرخ في 16 سبتمبر 2015 المتعلق بتنظيم الصفقات العمومية وتفويض المرفق العام، جريدة الرسمية رقم 50 المؤرخة في 20 سبتمبر 2015، ص5.

قائمة بالعاصمة أو موجودة عبر الولايات كالمديريات التي تمثل عدم التركيز الإداري كإحدى صور النظام المركزي و ليست تطبيقاً لنظام اللامركزية.<sup>1</sup>

وعليه يمكن لمديرية التكوين والتعليم المهنيين إبرام صفقات عمومية مع متعاملين اقتصاديين وفق ما ينص عليه المرسوم الرئاسي 15-247 المتعلق بتنظيم الصفقات العمومية وتفويض المرفق العام، باسم الدولة لأنها لا تتمتع بالشخصية لمعنوية، حيث يصادق المدير الولائي على مختلف الوثائق الخاصة بإبرام الصفقة كأمر بالصرف ثانوي أي بتفويض من وزير التكوين والتعليم المهنيين، بالإضافة إلى ذلك يمكن لمدير التكوين المهني إبرام صفقات عمومية بتفويض من الوالي في ما يخص المشاريع التي تخص الولاية.

#### ثانياً: اعداد الميزانية

عندما تصدر الوزارة اعتمادات تسيير مديرية التكوين والتعليم المهنيين اعتماداً على البطاقة الوضعية التي يقدمها مدير التكوين المهني يجب التحقيق في الإحصائيات الفعلية وتدوين الملاحظات بكل وضوح حتى تكون الميزانية مطابقة للاحتياجات الفعلية للمديرية وفور التعرف على مجموعة المواد والمبالغ المخصصة لميزانية التسيير والتجهيز وطبقاً للتعليمات والتوجيهات الواردة من الوصاية حول طريقة التجهيز، وإنشاء وتوزيع المبالغ المعتمدة يشرع مدير التكوين المهني - بمساعدة المسؤول المالي - بتوزيع هذه الإيرادات على مختلف الأبواب مراعيًا في ذلك احتياجات المديرية وإعطاء الأولوية للجوانب ذات الأهمية الكبيرة في الاستفادة من تجربة ميزانية السنة السابقة وحالة السوق حتى يمكن إنفاق الأموال المخصصة لها وفي الآجال المناسبة، وحتى لا يتسبب فقدان وندرة بعض الاحتياجات في تجميدها دون صرف .

ويقدم هذا المشروع على لجنة خاصة يرأسها مدير التكوين المهني قبل عرضه على الوصاية للمصادقة عليه، كما يعتبر مدير التكوين المهني أمر بالصرف ثانوي حسب

<sup>1</sup> عرافة زوبيدة، ( المصلحة المتعاقدة آلية قانونية لترشيد النفقات العمومية)، مجلة دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد 06، جامعة طاهري محمد بشار، 2019، ص 49.

المادة 27 من القانون 21\_90<sup>1</sup>، حيث انه مسؤول على هيئة عمومية غير متمتعة باستقلال مالي إنما على سبيل تفويض اعتمادات لصالحها من ميزانية الدولة .

### المطلب الثاني: علاقة مديرية التكوين والتعليم المهنيين بمختلف المؤسسات التكوينية

لتحديد هذه العلاقة وجب علينا تعريف المؤسسات التكوينية ( فرع أول)، والتطرق الى مهام مجلس التوجيه بمراكز التكوين والتعليم المهنيين ومعاهد التعليم المهني برئاسة مدير التكوين المهني ( فرع ثاني)، والتعرف على مجالات تدخل مدير التكوين في المؤسسات التكوينية ( فرع ثالث).

### الفرع الأول: تعريف المؤسسات التكوينية

توفر مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بالإضافة الى التكوين النظري والتطبيقي إمكانية الاحتكاك بعالم الشغل.

### أولاً: تعريف مركز التكوين والتعليم المهنيين

مركز التكوين المهني والتمهين مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ينشأ المركز بموجب مرسوم، بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين ويحدد مرسوم الإنشاء مقر المركز ويوضع المركز تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين.<sup>2</sup> يتولى مركز التكوين والتعليم المهنيين المهام الآتية:

1. ضمان تكوين مهني أولي، والتكوين المهني المتواصل في جميع التكوين وفي مستويات التأهيل من الأول إلى الرابع، وكذلك ضمان التكوين للفئات الخاصة عن طريق الأجهزة الخاصة الموضوعة.

<sup>1</sup> المادة 27: قانون 21\_90، السابق ذكره.

<sup>2</sup> المادة 02 و 03: مرسوم تنفيذي 14\_14 مؤرخ في 20 أبريل 2014 المحدد للقانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين، جريدة رسمية رقم 26 المؤرخة في 7 مايو 2014، ص 12.

2. تنظيم الإعلام والاتصال حول عروض التكوين وتوجيه المترشحين والممتحنين، وتنظيم نشاطات التكوين في إطار اتفاقيات مع مختلف الهيئات والإدارات والمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين، وتنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المقررة في برامج التكوين المهني.
3. القيام بتتصيب الممتحنين والمترشحين في التريص التطبيقي في الوسط المهني، واتخاذ كل مبادرة للمساهمة في الإدماج المهني للحائزين على شهادات التكوين المهني والشباب المكون في إطار أجهزة الإدماج.
4. المشاركة مع مؤسسات الهندسة البيداغوجية في تقييم وتكييف برامج التكوين والكتب المهنية.
5. تطوير النشاطات الثقافية والرياضية لفائدة المترشحين والممتحنين والمشاركة في التظاهرات ذات الصبغة المهنية والثقافية والرياضية.<sup>1</sup>

### ثانياً: تعريف معهد التعليم المهني

معهد التعليم المهني مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي، ينشأ المعهد بموجب مرسوم وباقتراح من الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين، يحدد مرسوم الإنشاء المقر ونموذج المعهد، يوضع المعهد تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين<sup>2</sup>، يتولى معهد التعليم المهني المهام الآتية :

1. توفير تعليم أكاديمي وتكنولوجي ومهني يؤهل لمختلف شهادات التعليم المهني.
2. تنظيم في إطار تنفيذ برامج التعليم وبالشراكة مع المؤسسة، تربصات تطبيقية في الوسط المهني.
3. أخذ كل مبادرة لمساعدة المتخرجين للإدماج المهني
4. تنظيم الإعلام والتوجيه لفائدة التلاميذ وتطوير علاقات الشراكة مع القطاع الاقتصادي
5. المساهمة في نشاطات الدراسات والبحوث بالعلاقة مع الهيئات والمؤسسات المعنية.

<sup>1</sup> المادة 04: مرسوم تنفيذي 14\_140، السابق ذكره.

<sup>2</sup> المادة 2 و3: مرسوم تنفيذي 08\_293 مؤرخ في 20 سبتمبر 2008 يحدد القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التعليم المهني، جريدة رسمية رقم 54 مؤرخة في 21 سبتمبر 2008، ص14.

6. المشاركة في إعداد برامج التعليم المتعلقة بمجال نشاطه وتكييفها وتحسينها.<sup>1</sup>

### ثالثاً: تعريف المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ينشأ المعهد بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين. ويحدد مرسوم الإنشاء مقر المعهد، يوضع المعهد تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين،<sup>2</sup> يتولى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني عدة مهام منها:

1. ضمان تكوين مهني أولي في جميع أنماط التكوين يمنح لحامله تأهيلاً من المستوى الخامس تقني سام .
2. ضمان التكوين المهني المتواصل في مستوى التأهيل المذكور في الفقرة السابقة وفقاً للتنظيم المعمول به.
3. تنظيم نشاطات التكوين في إطار اتفاقيات لفائدة الهيئات والإدارات والمتعاملين الاجتماعيين والاقتصاديين.
4. تنظيم الإعلام والاتصال حول التكوين وتوجيه المترشحين والمتمهين، وتنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية.
5. تنصيب المتمهين والمترشحين للتربص التطبيقي في الوسط المهني.
6. المشاركة بمؤسسات الهندسة البيداغوجية مع في إعداد وتكييف وملاءمة البرامج البيداغوجية للتكوين المهني في المجالات المرتبطة بالشعبة المهنية المتخصصة فيها.
7. المشاركة في إطار الشعبة المهنية المتخصصة فيها المعهد، في أشغال إعداد الكتب المهنية والتقنية وفي أشغال إعداد خريطة التكوين المهني وفي نشاطات الدراسات والبحث وفي إعداد وتحسين مدونة شعب وتخصصات التكوين المهني.

<sup>1</sup> المادة 4: مرسوم تنفيذي 08\_293، السابق ذكره.

<sup>2</sup> المادة 2: مرسوم تنفيذي 12\_125 مؤرخ في 19 مارس 2012 يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، جريدة رسمية رقم 17 مؤرخة في 25 مارس 2015، ص 11.

8. تطوير النشاطات الثقافية والرياضية لفائدة المتربصين والمتمهين.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: مدير التكوين المهني رئيساً لمجلس التوجيه

يتأسس مدير التكوين والتعليم المهنيين على مستوى الولاية مجالس التوجيه الخاص بإدارة مراكز التكوين المهني ومعاهد التعليم المهني

### أولاً: مجلس التوجيه مركز التكوين والتعليم المهنيين

يسير مركز التكوين والتعليم المهنيين مدير معين بقرار وزاري<sup>2</sup>، ويديره مجلس توجيه يرأسه المدير الولائي المكلف بالتكوين المهني، ويتكون من الأعضاء: المديرين الولائيين المكلفين، بالشباب والرياضة، بالتشغيل، بالنشاط الاجتماعي، بالثقافة، بالبيئة، بالمصالح الفلاحية، بالإضافة الى ممثل عن رئيس المجلس الشعبي البلدي، ممثل عن الغرفة الولائية المكلفة بالحرف والصناعات التقليدية، ممثلان إلى أربعة ممثلين عن القطاعات الاقتصادية المستخدمة، ممثل منتخب عن أساتذة المركز، ممثل منتخب عن مستخدمي الإدارة، ويحضر مدير المركز وعون المحاسبة اجتماعات مجلس التوجيه بصوت استشاري<sup>3</sup>، يتداول مجلس التوجيه، فيما يأتي :

- المسائل المتعلقة بتنظيم المركز وسيره الأحكام التكميلية للنظام الداخلي الإطار.
- برنامج نشاطات المركز وكيفيات تنفيذه.
- مشروع الميزانية والحساب الإداري للمركز، مشاريع توسيع المركز أو تهيئته.
- برامج صيانة مباني المركز وتجهيزاته.
- الاتفاقات والعقود والاتفاقيات.
- قبول الهبات والوصايا.

<sup>1</sup> المادة 04: مرسوم تنفيذي رقم 125\_12، السابق ذكره.

<sup>2</sup> المادة 5 و15: مرسوم تنفيذي 140\_14، السابق ذكره.

<sup>3</sup> المادة 9: مرسوم تنفيذي 140\_14. السابق ذكره.

- التقرير السنوي للنشاط الذي يعده ويقدمه مدير المركز.
- كل مسألة أخرى مرتبطة بمهام المركز.
- يعد رئيس مجلس التوجيه جدول أعمال الاجتماعات بناء على اقتراح من مدير المركز.<sup>1</sup>

### ثانياً: مجلس التوجيه معهد التعليم المهني

يسير معهد التعليم المهني عن طريق مدير يعين بمرسوم وزاري، وبالإضافة الى ذلك يديره مجلس التوجيه<sup>2</sup> يرأسه المدير الولائي للتكوين المهني ويتكون مجلس التوجيه من الأعضاء التالية: المدراء الولائيون المكلفون بالتربية الوطنية، الشبيبة والرياضة، التشغيل، الصناعة، للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، المراقب المالي للولاية أو بالإضافة الى رئيس جمعية أولياء التلاميذ، ممثل منتخب عن الأساتذة، ممثل منتخب عن مستخدمي الإدارة، ممثل منتخب عن التلاميذ، ويشارك مدير المعهد والمحاسب في اجتماعات مجلس التوجيه بصوت استشاري،<sup>3</sup> يتداول مجلس التوجيه على:

- مشروع الإضافات الخاصة التي يقترحها في النظام الداخلي الإطار.
- تقرير عن نشاط المعهد.
- مشروع الميزانية والحساب المالي للمعهد.
- مشاريع توسيع أو تهيئة المعهد.
- برامج صيانة المباني وتجهيزات المعهد.
- الهبات والوصايا والاتفاقات والعقود والاتفاقيات.
- يمكن مجلس التوجيه أن يبدي رأيه في كل مسألة يعرضها عليه مدير المعهد.

<sup>1</sup> المادة 11: مرسوم تنفيذي 14\_140. السابق ذكره.

<sup>2</sup> المادة 6 و15: مرسوم تنفيذي 08\_293، السابق ذكره.

<sup>3</sup> المادة 8: مرسوم تنفيذي 08\_293، السابق ذكره.

يعد رئيس مجلس التوجيه جدول أعمال الاجتماعات بناء على اقتراح مدير المعهد، ويكون صوت الرئيس مرجحاً في حالة تساوي عدد الأصوات.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: مجالات تدخل مدير التكوين المهني في المؤسسات التكوينية

بالرغم أن المؤسسات التكوينية تتمتع بالشخصية القانونية إلا أنها تخضع في بعض المجالات لمدير التكوين المهني بصفته ممثلاً عن الوزير.

#### أولاً: في مجال التنظيم والاستخدام الأمثل للموارد

1. الوقوف على ما يتعلق بالمنشآت، احتياجات الموظفين، بما في ذلك المؤسسات الجديدة التي سيتم تشغيلها.
2. التحقق من خطة التوظيف، ولا سيما المكونين حسب الملف الشخصي والتخصص، في إطار بنود الميزانية المفتوحة.
3. الإشراف على تنظيم الامتحانات والمسابقات لتوظيف المكونين.
4. ضمان الالتزام باللوائح الخاصة بسير عمل اللجان المشتركة لمؤسسات التكوين والتعليم المهني.
5. التحدث عن تحركات موظفي المؤسسات داخل الولاية وخارجها، وإبداء الرأي في تعيين وتنقل مديري المراكز وموظفي إدارة المعهد.
6. تطوير ومتابعة خطة التدريب والتطوير لجميع العاملين في مؤسسات التكوين والتعليم المهني في الولاية.
7. التوقيع على أي قانون إداري للمنشآت التي يتولى إدارتها موظفون مرخصون.
8. ضمان تزويد مؤسسات التكوين والتعليم المهني بالمعدات التقنية والتربوية ونقلها بين المؤسسات داخل الولاية على أساس المهام التعليمية للمؤسسات.
9. تقييم الاعتمادات المالية حسب نوع المؤسسة التكوينية، وتوحيد الطلب على الاعتمادات وبنود الميزانية، وضمان مراقبة ومتابعة تنفيذ الميزانيات.

<sup>1</sup> المادة 10: مرسوم تنفيذي 08\_293، السابق ذكره.

### ثانياً: في المجال التقني والتربوي

1. مراقبة وتقييم تنفيذ البرامج التدريبية والتأكد من الامتثال لحجم الفروع والمكونين بالساعة
2. الإشراف على تنفيذ وتطوير التكوين الإنتاجي.
3. ضمان التنظيم والتسيير السلس للمسابقات والامتحانات لجميع أنماط ومستويات التكوين، وضمان الإدارة السليمة لشهادات وتسليمها للمتكونين في الآجال.

### ثالثاً: في مجال التنسيق والتشاور

1. تنسيق تنظيم الامتحانات المهنية للمرشحين الأحرار.
2. السهر على أن يتخذ رؤساء المؤسسات التكوينية جميع الإجراءات التي من شأنها ضمان حماية وسلامة الممتلكات والأشخاص.
3. التحقق من أن المؤسسات التكوينية تقوم بتحديث قوائم الجرد وأن كشف الجرد محدثة.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> منشور وزاري 01\_09، السابق ذكره.

## خلاصة الفصل الثاني

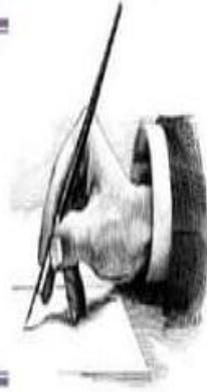
يرأس مديرية التكوين والتعليم المهنيين على مستوى الولاية مديراً للتكوين المهني والذي يعين بموجب مرسوم رئاسي وتنفيذي وفقاً لشروط معينة، منها الشروط العامة المحددة بالأمر 03\_06، وشروط خاصة تتعلق بالكفاءة والنزاهة. ويتمتع مدير التكوين المهني بجملة من الصلاحيات على مستوى الولاية وكممثل للوزارة، وحفاظاً على قاعدة توازي الأشكال تنهى مهام مدير التكوين المهني بنفس طريقة تعيينه مهما خلفت أسبابها.

تنقسم مديريات التكوين والتعليم المهنيين إلى ثلاث أنواع حسب عدد المصالح والتي تتراوح من 3 إلى 5 أقسام، حسب المقاييس المرتبطة بعدد المؤسسات التكوينية في الولاية.

ويتكون الهيكل البشري لمديرية التكوين والتعليم المهنيين من عدة موظفين يخضعون بالإضافة إلى الأمر 03\_06 إلى قوانين خاصة منها القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين.

وفي إطار القيام بوظيفتها تربط مديرية التكوين والتعليم المهنيين علاقة مع مختلف الهيئات، وزارة التكوين والتعليم المهنيين كجهة وصاية عليها، والولاية باعتبار مديرية التكوين المهني تتواجد داخل إقليمها، والمؤسسات التكوينية باعتبارها وصية عليها.

# الخاتمة



من خلال ما تطرقنا له في هذا البحث خلصنا بأن المشرع حسنا فعل عندما أنشأ المصالح الخارجية للوزارات المتمثلة في المديرية التنفيذية بصفة عامة ومديرية التكوين والتعليم المهنيين بصفة خاصة كهيئة من هيئات عدم التركيز الإداري وذلك بهدف تخفيف الأعباء عن الإدارة المركزية متمثلة في وزارة التكوين والتعليم المهنيين وتسريع الإجراءات الإدارية على المستوى المحلي، حيث دعمها بترسانة من النصوص القانونية المنظمة لها من حيث إدارتها وتنظيم عملها وكذلك الرقابة عليها الا أنه مزال يثار العديد من الإشكاليات حول تمثيلها أمام القضاء وصفة التقاضي لديها حيث وبأنها لا تتمتع بالشخصية المعنوية فهي تقوم بأعمالها تحت سلطة رئاسية من الوزارة أو من خلال تفويضات التوقيع أو الإختصاص، و بعد دراستنا لهذا الموضوع يمكن أن نقف على النتائج التالية:

- أنشأ المشرع المديرية التنفيذية لتقريب الإدارة من المواطن قصد ضمان الاستمرار والديمومة الإدارية وتخفيف الضغط على الادارة المركزية في العاصمة و توزيعها على مستوى الأقاليم من خلال السلطات والاختصاصات الممنوحة لها من قبل الوزارة عن طريق الاعتراف لها بتفويض الاختصاص وتفويض التوقيع لما لها من نشاط مكثف ومتنوع.
- منح المشرع المديرية التنفيذية سلطات في مجال التنظيم و اتخاذ القرارات الإدارية للقيام بالوظيفة الادارية على أكمل وجه، وذلك لاستمرار العمل على المستوى المحلي.
- تخضع المديرية التنفيذية للرقابة المالية لحمايتها من كل أشكال الفساد، وللرقابة الإدارية بغرض التأكد من مدى احترامها لما جاءت به القوانين والأنظمة. كما تخضع المديرية التنفيذية لرقابة قضائية والتي تكون ضد القرارات التي تصدرها باسم الدولة لذلك تحرر الدعوى ضد الوزارة ممثلة بمديرية تنفيذية.

- ينظم المشرع مديرية التكوين والتعليم المهنيين في هيكل اداري تحت رئاسة مدير التكوين المهني والمعين بمرسوم تنفيذي باعتباره من المناصب المدنية والعسكرية للدولة.
- ان تواجد مديرية التكوين والتعليم المهنيين على مستوى الولاية تربطها علاقة مع الولي في اطار العلاقة بينه وبين أعضاء المجلس التنفيذي.
- كل ما يتعلق بتسيير العمل داخل مديرية التكوين والتعليم المهنيين يخضع الى سلطة الوزير المكلف بهذه الوزارة ويدخل ضمن صلاحياته، ويخول الوزير هذه الصلاحيات لمدير التكوين المهني في كل ما يتعلق بالمجال الإداري، أو المجال المالي.
- المؤسسات التكوينية هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي، يتدخل مدير التكوين المهني في ادارتها عن طريق رئاسته لمجلس التوجيه وفي مجالات أخرى ضمن اختصاصاته.

ومن خلال النتائج المذكورة نقترح التوصيات التالية:

- إعطاء حرية اكثر للمديريات التنفيذية في أداء مهامها، وتحريرها من السلطة المطلقة للوالي.
- إصدار تفويضات للتقاضي لكافة المديريات التنفيذية على حد سواء لتمثيل نفسها والتقاضي بصفتها الخاصة.
- تقليص الصلاحيات الموسعة لمدير التكوين المهني على المؤسسات التكوينية والتي تتمتع بالشخصية المعنوية، بحيث أنها قادرة على تسيير أمورها الداخلية بشكل مستقل.

الملاحق



الملحق 01: وثائق دعوى قضائية

الملحق 02: قرار تعيين في منصب رئيس مصلحة

الملحق 03: قرار تعيين في منصب رئيس مكتب

الملحق 04: مقرر توظيف عن طريق المسابقة على

أساس الشهادة .

الملحق 05: عقد عمل غير محدد المدة بالتوقيت الكامل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المحكمة الادارية: قسنطينة

إخطار بتاريخ الجلسة

الغرفة الإدارية رقم : 01

ملف رقم: 22/01352

نحن، أمين الضبط الموقع أدناه،

المدعي  
عملا بالمادة 876 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية .  
نخطر بهذه الرسالة المضمنة المصحوبة بالإشعار بالاستلام،  
مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية قسنطينة ممثلة بمديرها  
المقيم(ة) ب: قسنطينة  
المدعى عليه  
الدولة ممثلة بوزير العمل و التشغيل و  
الضمان الاجتماعي ممثلا بمديرية  
التشغيل لولاية قسنطينة ممثلة بمديرها  
-- مديرية التكوين والتعليم المهنيين  
لولاية قسنطينة ممثلة بمديرها  
بأنه تقرر تحديد جلسة: 2023/03/06 على الساعة: 9:00  
للنظر في القضية رقم : 22/01352  
المطروحة أمام المحكمة الإدارية و المبينة على الهامش .

قسنطينة في : 2023/03/02

توقيع أمين الضبط



مديرية التكوين و التعليم المهنيين

Maitre Zeghdaoui Mohamed  
Docteur en Droit  
Avocat Agrée près la cour suprême  
03, Avenue Abd El Krim Boubertakh  
-- Constantine --  
Tel : (031) 93 - 69 - 04

أد/ زغداوي محمد  
ر دولة في القانون  
معتمد لدى المحكمة العليا  
بنهج عبد الكريم بوبرطخ  
قسنطينة  
(031) -93-69-04 :

قسنطينة في 023/01/18

المحكمة الادارية لقسنطينة

عريضة افتتاح دعوى

بالتاريخ 23/01/18

**لـ فـ ئـ اـ دـ ة:** ...الساكن بحي مسكن عمارة رقم رقم الخروب... في حقه الاستاذ/ زغداوي محمد المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا و مجلس الدولة الكائن مكتبه بنهج رقم قسنطينة.

**مدعى**

**ضـ د :** 1/ الدولة ممثلة بوزير التكوين و التعليم المهنيين ممثلا بمدير التكوين و التعليم المهنيين لولاية قسنطينة الكائن مقره بمقر المديرية بقسنطينة.  
2/ الدولة ممثلة بوزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ممثلا بمديرية التشغيل لولاية قسنطينة الكائن مقره بمقر المديرية بقسنطينة.

**مدعى عليهما**

**الموضوع:** التثبيت في منصب العمل بعد الادمج

\*\*\*\*\*

بعد اداء واجب الاحترام لهيئة المحكمة الموقرة

— يستاذن المدعى هيئة المحكمة الموقرة في شرح موضوع دعواه فيما يلي:

1/ **في الشكل:** حيث ان عريضة الحال جاءت حسب مقتضيات القانون و لاسيما منها احكام المواد 815 و 816 من ق.ا.م.ا يلتزم المدعى على اساس ذلك من المحكمة الموقرة قبول عريضته لانتظامها شكلا.

2/ **في الموضوع:**

— حيث ان المدعى متحصل على شهادة ماستر لغة ادب و حضارة انجليزية (نسخة من الشهادة مرفقة) و بهذه الصفة تم توظيفه من طرف مصالح المدعى عليها في اطار نظام المساعدة على الادمج المهني في اطار المرسوم 126/08 كأستاذ مدرس و مشرف بالمعهد الوطني عبد المجيد زيتون علي منجلي بالخروب قسنطينة بمقتضى عقد ادمج مؤرخ في 019/11/11 و لمدة 03 سنوات تنتهي في 022/11/11 **متجددة** وفقا لاحكام المادة 04 من المرسوم التنفيذي 126/08 (نسخة من شهادة ادارية+ عقد ادمج لحاملي الشهادات في قطاع الهيئات و الادارات العمومية مرفقين) و قد تم تنصيبه في منصب عمله في 019/12/16 وفقا لمحضر التنصيب رقم: 4047/م ت م 019 (نسخة من محضر التنصيب مرفقة).

— و حيث ان المدعى مارس بصفة فعلية و منتظمة المهام الموكولة اليه كاستاذ في جهاز المساعدة على الادمج المهني للشباب حاملي الشهادات بالمعهد الوطني عبد المجيد زيتون علي منجلي بالخروب كما تقر بذلك المدعى عليها الاولى نفسها و ذلك ابتداءا من 019/11/12 و بدون انقطاع الى غاية تسليمه لشهادة العمل المؤرخة في 022/10/30 (نسخة مرفقة).

و حيث ان المدعي استفاد من احكام المرسوم التنفيذي رقم 336/19 الذي تضمن ادماج المستفيدين من المساعدة على الادماج المهني في اطار احكام المرسومين: 126/08 و 127/08 لحاملي الشهادات مع المادة الاولى من المرسوم 336/19 التي جاء فيها "يهدف هذا المرسوم الى تحديد كفاءات الادماج بصفة دائمة للمستفيدين من جهاز المساعدة على الادماج المهني و الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات" (أي الذين اوظفهم في اطار المرسومين التنفيذيين 126/08 و 127/08).

— و حيث انه ثابت من معطيات قضية الحال ان المدعي تم توظيفه في اطار احكام المرسوم التنفيذي 126/08 كما يتضح ذلك من العقد المؤرخ في 019/11/11 بمقتضى عقد محدد المدة (03 سنوات) قابلة للتجديد (نسخة من العقد مرفقة) و قد تم تنصيبه لدى مركز التكوين المهني بماسينيسا بصفة استاذ و قد مارس بدون انقطاع هذه الوظيفة طيلة مدة العقد المحدد بـ 03 سنوات أي من: 019/11/12 الى 022/11/11 (كما هو ثابت من شهادة العمل المرفقة).

— و حيث ان المدعي تم ادماجه لاحقا استنادا الى المرسوم التنفيذي رقم 019/336 المؤرخ في 019/12/08 كما هو ثابت من محضر اجتماع اللجنة الولائية المحددة في المادة 08 من المرسوم 019/336 و ذلك تحت رقم 174 في محضر اجتماع اللجنة الولائية كاستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين رتبة 02 بمركز التكوين المهني ماسينيسا الخروب (نسخة من محضر الاجتماع + شهادة ادماج فردية مرفقة).

— و حيث ان المدعي و بتاريخ 022/11/08 تلقى مراسلة من طرف مدير التشغيل لولاية قسنطينة يعلمه فيها بان عقد عمله الذي يربطه بمديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية قسنطينة ينتهي في 022/11/11 و بالمآل انتهاء الرابطة القانونية التي تربطه بها و بذلك فانها لا يمكنها التكفل بوضعيته بعد هذا التاريخ (نسخة من المراسلة مرفقة).

— و حيث ان ادماج المدعي وفقا لما تقدم تكسبه حقوقا تسمح له قانونا بتثبيتته في منصب العمل الذي تم ادماجه فيه وفقا لاحكام المادة 05 من المرسوم التنفيذي 336/19 لاسيما و ان منصب العمل الذي شغله المدعي لا يزال قائما و ان الاعتماد المالي (لهذا المنصب) لا يزال مفتوحا كذلك. و هي العوامل التي تفتح له حق الادماج النهائي بصفة فعلية في منصب عمله كاستاذ بمركز التكوين المهني الكائن بماسينيسا وفقا لاحكام المادة 05 من المرسوم التنفيذي 336/19 القائلة بانه: "يتم ادماج المستفيدي في الجهازين المذكورين في المادة الاولى: المرسوم 127/08 أي جهاز الادماج الاجتماعي و جهاز الادماج المهني الذي وُظف على اساسه المدعي بمقتضى المرسوم 126/08 لدى الادارة المعنية بالادماج (و في قضية الحال مديرية التكوين المهني) في رتبة او منصب يوافق شهادة او تاهيل المستفيدين المعنيين عند تنصيبهم..." بل ان الفقرة 02 من نفس المادة تسمح بالادماج على مستوى ادارة او هيئة عمومية اخرى في حالة عدم توفر الجهات الادارية للادارة المعنية بالادماج على الرتبة او منصب شغل الذي يوافق شهادة او كفاءة المستفيد المعني.

— و حيث ان عملية انتهاء العلاقة التعاقدية و بدون مراعاة النصوص القانونية التي تحكم عملية الادماج و التثبيت في منصب العمل المدمج فيه المعنيين جاءت مخالفة لاحكام صريحة في المراسيم التنفيذية رقم 126/08 و 336/19 التي تحثُ كلها الجهات المعنية بهذه النصوص القانونية على تسهيل عملية ادماج الشباب الحاملين للشهادات بصفة نهائية في مناصب العمل التي يشغلونها في الادارة و الهيئات العمومية المختلفة كلما سمحت بذلك الظروف الادارية: — توفر منصب عمل يتوافق مع شهادة المعني او تاهيله. — و المالية: توفر اعتماد مالي مقابل لهذا المنصب. و ذلك تماشيا مع الهدف الاساسي لهذه النصوص المعلن عنها في المادة الاولى من كل مرسوم من هذين المرسومين. و هي الشروط التي تتوفر كلها على وضعية المدعي الحالي.

— حيث و الحال هذه فان هذا المدعي يلتمس من هيئة المحكمة الموقرة: نظرا لاحكام كل من المرسوم 126/08 و المرسوم 336/19: الاشهاد له باحقيقته في الادماج نهائيا في منصب العمل الذي مارس في اطاره مهامه كاستاذ منذ 019/11/12 و حتى 022/11/11 بمركز التكوين المهني بماسينيسا الخروب. لكون المدعي يكون قد اكتسب حقا يستند الى القانون مباشرة ممثلا في احكام المرسومين 126/08 و 336/19 (ولا سيما المادة 05 منه).

## لكل هذه الاسباب

يلتمس المدعي من المحكمة الموقرة.

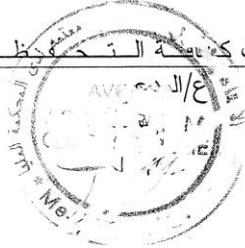
### 1/ في الشكل:

– نظرا لاحكام المواد 815 و 816 من ق.ا.م.ا  
قبول عريضة الحال لانتظامها شكلا

### 2/ في الموضوع:

- نظرا لعقد التشغيل المؤرخ في 019/11/11 .
- نظرا لاحكام المرسوم التنفيذي 126/08 و لاسيما المادة الاولى منه.
- نظرا لاحكام المرسوم التنفيذي 336/19 و لاسيما المادتين الاولى و الخامسة منه.
- و نظرا لممارسة المدعي بصفة فعلية للمهام الموكولة اليه كما هو ثابت من شهادة العمل المؤرخة في 022/10/30.
- و نظرا لتوفر المدعي على الشروط التي تسمح له بثنبيته في منصب عمله من ممارسة فعلية للعمل الذي ادمج في اطاره و من توفر منصب عمل يتوافق مع شهادته، و توفر اعتماد مالي قائم مقابل لهذا المنصب ا
- و نظرا لادماجه في منصب عمله وفقا للقانون .
- الاشهاد للمدعي باحقيته في التثبيت النهائي في منصب عمله الذي مارس في اطاره مهامه كاستاذ بمركز التكوين المهني بماسينيسا الخروب.

تحت كفة الترخيمات



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الأستاذ سقاش ساسي  
محضر قضائي لدى مجلس قضاء قسنطينة  
الكائن مقره/ 02 نهج بوغابة عمار قسنطينة  
هاتف/ 0770.95.44.92

## محضر تبليغ عريضة افتتاح دعوى

(المادتان: 838-840 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية)

بتاريخ الخامس من شهر فبراير عام ألفين وثلاثة وعشرين على الساعة  
أفأد/

- الساكن/ بحي مسكن عمارة رقم رقم الخروب.  
- القائم في حقه الأستاذ/ المحامي المعتمد لدى المحكمة العليا ومجلس الدولة  
الكائن مكتبه بنهج رقم قسنطينة.  
- بناء على المواد: 406 إلى 416 و 838 و 840 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.  
نحن الأستاذ/ المحضر القضائي لدى مجلس قضاء  
قسنطينة الكائن مكتبه بالعنوان أعلاه، والموقع أدناه.  
- تم تبليغ وتسليم:

- الدولة ممثلة بوزير التكوين والتعليم المهنيين ممثلا بمدير التكوين والتعليم المهنيين لولاية  
قسنطينة الكائن مقره بمقر المديرية بقسنطينة.  
- نسخة من عريضة افتتاح دعوى المودعة بكتابة الضبط لدى المحكمة الإدارية بقسنطينة.  
بتاريخ: 30 جانفي 2023. تحت رقم: 142/23. جلسة التبليغ ليوم: 2023/02/20.

وأعلمناه (أ) إلى أنه في حالة عدم مراعاة الأجل المحدد من طرف القاضي لتقديم مذكرات  
الرد، يمكن اختتام التحقيق دون إشعار مسبق.

إثباتا لذلك بلغنا كما ذكر أعلاه وسلمنا نسخة من هذا المحضر مرفقا بنسخة  
من عريضة افتتاح دعوى المذكورة أعلاه إلى المخاطب الكل طبقا للقانون.

توقيع المستلم(ة)

الأستاذ\* المحضر القضائي

مديرية التكوين و التعليم المهنيين  
لولاية قسنطينة  
المسرد الموارد البشرية  
تاريخ: 04 FEB. 2023

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التكوين و التعليم المهنيين

مديرية الموارد البشرية  
المديرية الفرعية للمستخدمين

رقم:...../2023

**ق ر ر**  
**تعيين في منصب عال**

- إن وزير التكوين و التعليم المهنيين،
- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
  - و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 138/22 المؤرخ في 31 مارس 2022، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم،
  - بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 139/22 المؤرخ في 31 مارس 2022 المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم: 307/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفاءات منح الزيادات الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارية العمومية،
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية، الولايات، البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها،
  - و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 87-03 المؤرخ في 03 مارس 2003، المتضمن صلاحيات وزير التكوين و التعليم المهنيين،
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 93-09 المؤرخ في 22 فيفري 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين و التعليم المهنيين،
  - و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 140/14 المؤرخ في 20 أفريل 2014، المحدد للقانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني و التمهين،
  - و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 225-16 المؤرخ في 22 أوت 2016، يحدد قائمة المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية لوزارة التكوين و التعليم المهنيين و شروط الالتحاق بهذه المناصب و كذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها،
  - و بناء على القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 جويلية 2015، يتضمن تنظيم مديريات التكوين و التعليم المهنيين في الولاية،
  - و بناء على المقرر رقم ..... المؤرخ في .....، المتضمن ترقية وترسيم وإعادة ترتيب السيدة/ ..... في رتبة أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية ابتداء من تاريخ ..... الصنف .... الدرجة ..... الرقم الاستدلالي .....
  - و بناء على المراسلة رقم ..... المؤرخة في ..... الصادرة عن وزارة التكوين و التعليم المهنيين و المتضمنة الموافقة المبدئية على إقتراح تعيين السيد/ ..... في المنصب العالي بصفة رئيس مصالح التكوين المتواصل والشراكة بمديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية قسنطينة ،
  - و باقتراح من السيد مدير الموارد البشرية لوزارة التكوين و التعليم المهنيين.
- .../...

## يقرر

- المادة الأولى: تعيين السيد / ..... في المنصب العالي بصفة رئيسة مصلحة التكوين المتواصل والشراكة بمديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية قسنطينة ابتداء من تاريخ توقيع هذا القرار.
- المادة الثانية: يستفيد المعني إلى جانب الراتب المرتبط برتبته من زيادة استدلالية تقدر بـ ..... نقطة، موافقة للمستوى ..... بعنوان شغل المنصب العالي.
- المادة الثالثة: يكلف السادة / مدير الموارد البشرية و مدير التكوين و التعليم المهنيين لولاية قسنطينة كل فيما يخصه بتنفيذ هذا القرار.

حرر بالجزائر في \_\_\_\_\_

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التكوين و التعليم المهنيين

مديرية الموارد البشرية  
المديرية الفرعية للمستخدمين  
رقم:...../2023

**ق ر ر**  
**تعيين المنصب العالي**

إن وزير التكوين و التعليم المهنيين،

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 138/22 المؤرخ في 31 مارس 2022، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم،
- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 139/22 المؤرخ في 31 مارس 2022 المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم: 307/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفاءات منح الزيادات الإستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارية العمومية،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية، الولايات، البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 241/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك التقنية الخاصة بالإدارة المكلفة بالسكن والعمران ،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98/14 المؤرخ في 04 مارس 2014، الذي يحدد قواعد تنظيم مصالح التكوين و التعليم المهنيين في الولاية ،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 225/16 المؤرخ في 04 أوت 2016، المحدد لقائمة المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية لوزارة التكوين و التعليم المهنيين و شروط الالتحاق بهذه المناصب و كذا الزيادة الاستدلالية المرتبطة بها،
- و بناء على القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 جويلية 2015، المتضمن تنظيم مديريات التكوين و التعليم المهنيين في الولاية،
- و بناء على المقرر رقم ..... المؤرخ في ..... ، المتضمن تعيين السيد/ ..... في سلك المهندسين رتبة مهندس دولة في السكن والعمران الصنف ..... الرقم الاستدلالي ..... ابتداء من .....
- و بناء على المقرر رقم ..... المؤرخ في ..... ، المتضمن ترسيم السيد/ ..... في سلك المهندسين رتبة مهندس دولة في السكن والعمران الصنف ..... الرقم الاستدلالي ..... ابتداء من .....

- و بناءا على الملخص رقم ..... المؤرخ في .....، المتضمن ترقية السيد/ ..... مهندس دولة في السكن والعمران إلى الدرجة ..... الرقم الاستدلالي ..... الصنف ..... ابتداء من تاريخ .....
- و بناءا على المراسلة رقم 1299 المؤرخة في 2021/04/28 الصادرة عن وزارة التكوين و التعليم المهنيين المتضمنة الموافقة المبدئية على اقتراح تعيين السيد/ ..... في المنصب العالي رئيس مكتب متابعة مشاريع الاستثمارات وتسيير الممتلكات بمديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية قسنطينة ،
- و باقتراح من السيد مدير الموارد البشرية لوزارة التكوين و التعليم المهنيين.

### يقرر

- المادة الأولى: يعين السيد/ ..... في المنصب العالي رئيس مكتب متابعة مشاريع الاستثمارات وتسيير الممتلكات بمديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية قسنطينة ابتداء من تاريخ توقيع هذا القرار.
- المادة الثانية: يستفيد المعني إلى جانب الراتب المرتبط برتبته، من زيادة استدلالية تقدر ب ..... نقطة موافقة للمستوى 7 ، بعنوان شغل المنصب العالي.
- المادة الثالثة: يكلف السادة / مدير الموارد البشرية و مدير التكوين و التعليم المهنيين لولاية قسنطينة كل فيما يخصه بتنفيذ هذا القرار.

حرر بالجزائر في \_\_\_\_\_

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التكوين والتعليم المهنيين

مديرية التكوين والتعليم المهنيين

لولاية قسنطينة

رقم : / م ت م / 2023.

**مقرر**

**توظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة .**

إن مدير التكوين والتعليم المهنيين لولاية قسنطينة،

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية،
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 54/23 المؤرخ في 16 جانفي 2023 المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية، الولايات، البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98/14 المؤرخ في 04 مارس 2014 ، يحدد قواعد تنظيم مصالح التكوين و التعليم المهنيين في الولاية و سيرها ،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 280/16 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 04-08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 ، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 افريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها ،
- بناء على المقرر رقم ..... المؤرخ في .....، المتضمن فتح مسابقة على أساس الشهادة للالتحاق بسلك ..... -رتبة .....
- بناء على المحضر رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن الإعلان عن النتائج النهائية للمسابقة على أساس الشهادة للالتحاق برتبة .....
- بناء على شهادة ..... اختصاص ..... رقم ..... المؤرخة في ..... والمسلمة للسيد (ة)..... من طرف .....
- بناء على وثيقة تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية رقم :..... المؤرخة في :.....
- بناء على المحضر رقم ..... المؤرخ في .....، المتضمن تنصيب المعني بالأمر ابتداء من .....
- و باقتراح من السيد/ رئيس مصلحة إدارة الوسائل والمنازعات،

**- يقرر -**

**المادة الأولى:** تعين السيد/ ..... بصفة متربص في سلك ..... - رتبة ..  
الصنف ..... الرقم الاستدلالي ..... ابتداء من .....  
تاريخ تنصيبه .....

**المادة الثانية:** يكلف السيد/ رئيس مصلحة إدارة الوسائل والمنازعات بمديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية قسنطينة بتنفيذ هذا المقرر.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التكوين و التعليم المهنيين

مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية قسنطينة

رقم : / م ت م / 2023 .

**عقد عمل  
غير محدد المدة بالتوقيت الكامل**

**بين :**

مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية قسنطينة ،  
ممثلة في السيد/..... ، مدير التكوين و التعليم المهنيين لولاية قسنطينة

**من جهة ،**

و : السيد /.....

المولودة في :.....

الساكنة في :..... ،

**من جهة أخرى ،**

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 23-56 المؤرخ في 16 جانفي 2023 المعدل للمرسوم

الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم،

- وبمقتضى القرار المؤرخ في 07 أفريل 2008 الذي يحدد تشكيل الملف الإداري و كفاءات تنظيم توظيف الأعوان المتعاقدين وكذا إجراءات الاعلان ،

- بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 نوفمبر 2022 ، الذي يعدل القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 سبتمبر 2013 الذي يحدد تعداد مناصب الشغل و تصنيفها و مدة العقد الخاص بالأعوان العاملين في نشاطات الحفظ و الصيانة أو الخدمات بعنوان مديريات التكوين و التعليم المهنيين للولايات،

- بمقتضى المقرر رقم 28 المؤرخ في 2021/11/21 المتضمن فتح مسابقة على أساس الاختبار المهني للالتحاق برتبة عامل مهني من المستوى الاول.

- وبمقتضى محضر النجاح النهائي للمسابقة على أساس الاختبار المهني

في منصب عامل مهني من المستوى الاول رقم : 230 المؤرخ في : 2023/01/22 ،

- بناء على مراسلة الوظيفة العمومية رقم 111 المؤرخة في 2023/01/25 المتضمنة المصادقة على النتائج النهائية لمسابقة توظيف الأعوان المتعاقدين.

الاتفاق على ما يأتي :

**المادة الأولى** يوظف السيد/..... في منصب شغل ..... متعاقد لمدة غير محددة بالتوقيت الكامل.

**المادة الثانية:** يعين المعني في مقر مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية قسنطينة.

**المادة الثالثة:** يصنف المعني في الصنف ..... الرقم الاستدلالي الأدنى.....  
**المادة الرابعة:** يستفيد المعني، عند الاقتضاء، من العلاوات والتعويضات المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول، وهي :  
- تعويض الخبرة المهنية: (1.40\* عدد السنوات) من الراتب الأساسي

### **علاوات و تعويضات أخرى :**

- المنحة الجرافية التعويضية: 7.700.00 د.ج  
- التعويض الجرافي عن الخدمة: 25 % من الأجر الأساسي  
- المردودية: من 00 إلى 30 % من الأجر الأساسي.  
- دعم نشاطات الإدارة : 10 % من الأجر الأساسي.

**المادة الخامسة:** زيادة على الواجبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 23-56 المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29/09/2007 والمذكور أعلاه يخضع المعني للواجبات الخاصة المرتبطة بمنصب شغله لا سيما:

- \* الالتزام بالانضباط العام في ممارسة عملها بكل إخلاص.
- \* القيام بمهام النظافة و الصيانة.
- \* الحفاظ على تجهيزات الإدارة ووسائل العمل الموضوعة في الخدمة.
- \* عدم تمكين الغير من الإطلاع على أي وثيقة إدارية أثناء نشاطها

**المادة السادسة:** يسري مفعول هذا العقد ابتداء من تاريخ .....

حرر بقسنطينة في \_\_\_\_\_

المدير الولائي ،

العون المتعاقد،

(قرئ و صودق عليه )

## قائمة المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر

1. القوانين:

- القانون 90\_21 المؤرخ في 15 غشت 1990 المتضمن قانون المحاسبة العمومية، جريدة الرسمية رقم 35 المؤرخة في 15 غشت 1990.
- القانون 05-07 المؤرخ في 13 مايو 2007 المعدل والمتمم للأمر 75\_58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، جريدة رسمية رقم 31 المؤرخة في 13 ماي 2007.
- القانون 08\_09 مؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية رقم 21 المؤرخة في 23 أبريل 2008.
- القانون 12 - 07 مؤرخ في 21 فبراير سنة 2012 يتعلق بالولاية، جريدة الرسمية رقم 12، المؤرخة في 29 فبراير 2012.
- القانون 22\_13 مؤرخ في 12 يوليو 2022 المعدل والمتمم للقانون رقم 08\_09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية رقم 48 17 يوليو 2022.

2. الأوامر:

- الأمر 06\_03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة الرسمية رقم 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.

3. المراسيم:

- مرسوم رئاسي 99\_240 مؤرخ في 27 أكتوبر 1999 يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، الجريدة الرسمية رقم 76، المؤرخة في 31 أكتوبر 1999 .
- مرسوم رئاسي 15-247 المؤرخ في 16 سبتمبر 2015 المتعلق بتنظيم الصفقات العمومية وتفويض المرفق العام، جريدة الرسمية رقم 50 المؤرخة في 20 سبتمبر 2015.
- مرسوم رئاسي 20\_39 المؤرخ في 2 فبراير 2020 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، الجريدة الرسمية رقم 06 المؤرخة في 2 فبراير 2020.
- مرسوم رئاسي 07\_308 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جريدة رسمية رقم 61، مؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

- مرسوم رئاسي مؤرخ في 2 ديسمبر 2018 يتضمن تعيين مدير التكوين والتعليم المهنيين في ولاية باتنة، الجريدة الرسمية رقم 12 المؤرخة في 24 فبراير 2019.
- مرسوم رئاسي مؤرخ في 13 ديسمبر سنة 2018 يتضمن تعيين مديرين للتكوين والتعليم المهنيين في ولايتين، الجريدة الرسمية رقم 20 المؤرخة في 31 مارس 2019.
- مراسيم رئاسية مؤرخة في 10 يونيو سنة 2018 تتضمن تعيين مديرين للتكوين والتعليم المهنيين في الولايات، جريدة رسمية رقم 39 المؤرخة في 4 يوليو 2018.
- مرسوم رئاسي مؤرخ في 10 يونيو سنة 2018 يتضمن إنهاء مهام مديرين للتكوين المهني في الولايات، جريدة رسمية رقم 39 المؤرخة في 4 يوليو 2018.
- مرسوم رئاسي مؤرخ في 3 جانفي سنة 2019 يتضمن تعيين مديرين للتكوين والتعليم المهنيين في ولايتين، الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 17 افريل 2019.
- مرسوم تنفيذي 80\_53 المؤرخ في 3 مارس 1980 المتضمن إحداث مفتشية عامة للمالية، جريدة رسمية رقم 10 مؤرخة في 4 مارس 1980.
- مرسوم تنفيذي 82-31 المؤرخ في 23 جانفي 1982 الذي يحدد صلاحيات رئيس الدائرة، الجريدة الرسمية رقم 04 المؤرخة في 26 يناير 1982 .
- مرسوم تنفيذي 90-174 المؤرخ في 9 يونيو 1990 المحدد لكيفيات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها، الجريدة الرسمية رقم 24 المؤرخة في 13 يونيو 1990.
- مرسوم تنفيذي 90-188 مؤرخ في 23 يونيو سنة 1990 يحدد هيكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات، جريدة رسمية رقم 26، المؤرخة في 27 يونيو 1990.
- مرسوم تنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، جريدة رسمية رقم 31 المؤرخة في 28 يوليو 1990.
- مرسوم تنفيذي 94-215 المؤرخ في 23 جويلية 1994 يحدد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهيكلها، جريدة رسمية رقم 48 المؤرخة في 27 يوليو 1994.
- مرسوم تنفيذي 95-142 المؤرخ في 20 ماي 1995 المحدد لقائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخة في 24 مايو 1995.

- مرسوم تنفيذي 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية رقم 03 المؤرخة في 20 يناير 2008.
- مرسوم تنفيذي 08\_293 مؤرخ في 20 سبتمبر 2008 يحدد القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التعليم المهني، جريدة رسمية رقم 54 مؤرخة في 21 سبتمبر 2008.
- مرسوم تنفيذي رقم 09-93، المؤرخ في 22 فبراير 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، جريدة رسمية رقم 13 المؤرخة في 25 فبراير 2009.
- مرسوم تنفيذي 09\_241، المؤرخ في 22 يوليو 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك التقنية الخاصة بالإدارة المكلفة بالسكن والعمران، جريدة رسمية رقم 43، المؤرخة في 22 يوليو 2009.
- المرسوم التنفيذي 10-128 المؤرخ في 28 أبريل 2010 المتضمن تعديل تنظيم مديرية النشاط الاجتماعي للولاية، الجريدة الرسمية رقم 29 المؤرخة في 2 مايو 2010.
- مرسوم تنفيذي 12\_125 مؤرخ في 19 مارس 2012 يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، جريدة رسمية رقم 17 مؤرخة في 25 مارس 2015.
- مرسوم تنفيذي رقم 14\_98 المؤرخ في 4 مارس 2014 يحدد تنظيم مديريات التكوين والتعليم المهنيين في الولاية وسيرها، الجريدة الرسمية رقم 13 المؤرخة في 9 مارس 2014.
- مرسوم تنفيذي 14\_140 مؤرخ في 20 أبريل 2014 المحدد للقانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين، جريدة رسمية رقم 26 المؤرخة في 7 مايو 2014.
- مرسوم تنفيذي 15-141 المؤرخ في 28 مايو 2015 يتضمن إنشاء المقاطعة الإدارية، الجريدة الرسمية رقم 29 المؤرخة في 31 مايو 2015.
- المرسوم التنفيذي 16\_225 المؤرخ في 22 غشت 2016 يحدد قائمة المناصب العليا التابعة للمصالح الخارجية لوزارة التكوين والتعليم المهنيين وشروط الالتحاق بهذه المناصب وكذلك الزيادة المرتبطة بالنقطة الاستدلالية المرتبطة بها، الجريدة الرسمية المؤرخة رقم 51 في 31 غشت 2016.
- مرسوم تنفيذي مؤرخ في 18 نوفمبر سنة 2020 يتضمن إنهاء مهام مدير التكوين المهني في ولاية الجزائر، جريدة رسمية رقم 70 المؤرخة في 25 نوفمبر 2020.

- مرسوم تنفيذي مؤرخ في 23 نوفمبر سنة 2020 يتضمن تعيين مديرين للتكوين والتعليم المهنيين في ولايتين، جريدة رسمية رقم 72 المؤرخة في 3 ديسمبر 2020.
- مرسوم تنفيذي مؤرخ في 26 جانفي سنة 2021 يتضمن إنهاء مهام مديرين لمعهدين للتكوين والتعليم المهنيين، جريدة رسمية رقم 09 المؤرخة في 8 فبراير 2021.
- مرسوم تنفيذي مؤرخ في 11 مايو 2021 يتضمن تعيين مديرين للتكوين والتعليم المهنيين في بعض الولايات، جريدة الرسمية رقم 44 المؤرخة في 8 يونيو 2021.
- مرسوم تنفيذي مؤرخ في 12 ماي 2022، يتضمن إنهاء مهام مدير التكوين والتعليم المهنيين لولاية تلمسان، جريدة رسمية رقم 35 مؤرخة في 24 ماي 2022.
- مرسوم تنفيذي مؤرخ في 16 ماي سنة 2022 يتضمن إنهاء مهام مديرة التكوين والتعليم المهنيين في ولاية قسنطينة، جريدة الرسمية رقم 36 المؤرخة في 26 ماي 2022.
- مرسوم تنفيذي مؤرخ في 15 اكتوبر 2022 يتضمن تعيين مدير التكوين والتعليم المهنيين في ولاية الأغواط، جريدة الرسمية رقم 71 المؤرخة في 27 اكتوبر 2022.
- مرسوم تنفيذي مؤرخ في 18 جانفي 2023، يتضمن إنهاء مهام مديرة التكوين والتعليم المهنيين لولاية سيدي بلعباس، جريدة رسمية رقم 06 مؤرخة في 31 جانفي 2023.
- مرسوم تنفيذي مؤرخ في 12 فبراير 2023 يتضمن تعيين مدير التكوين والتعليم المهنيين في ولاية تلمسان، جريدة الرسمية رقم 11 المؤرخة في 22 فبراير 2023.

#### 4. القرارات الوزارية:

- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 23 مارس 1980 يتعلق بكيفيات تنظيم مديرية التجارة وسيرها في الولاية ، جريدة رسمية رقم 14 المؤرخة في 1 افريل 1980 لسنة 1980.
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 14 جويلية 1980 يتعلق بكيفيات تنظيم مديرية التربية الولائية وسيرها ، جريدة رسمية رقم 41 ، 7 اكتوبر 1980 لسنة 1980..
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 14 جويلية 1980 يتعلق بكيفيات تنظيم مديرية النقل في الولاية وتسييرها، جريدة رسمية رقم 43 المؤرخة في 21 أكتوبر 1980.

- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 22 سبتمبر 2016 المتضمن تنظيم المديرية المنتدبة للسكن والعمران والتجهيزات العمومية في مصالح ومكاتب، جريدة رسمية رقم 68.
  - قرار وزاري مشترك المؤرخ في 25 سبتمبر 2016 الذي يحدد تنظيم المديرية المنتدبة للمصالح الفلاحية في مصالح ومكاتب، جريدة رسمية رقم 72.
  - قرار وزاري مشترك المؤرخ في 28 نوفمبر 2016 يتضمن تنظيم المديرية المنتدبة للنشاط الاجتماعي للمقاطعة الإدارية في مصالح ومكاتب، جريدة رسمية رقم 15.
  - قرار وزاري مشترك المؤرخ في 29 ديسمبر 2016 المتضمن تنظيم المديرية المنتدبة للشباب والرياضة في مصالح ومكاتب، جريدة رسمية رقم 13 المؤرخة 1 مارس.
  - قرار وزاري مشترك المؤرخ في 29 جانفي 2017 المتضمن تنظيم المديرية المنتدبة للطاقة في مصالح ومكاتب، جريدة رسمية رقم 13.
5. المناشير:

- منشور وزاري 09\_01 مؤرخ في 09 جوان 2009 المحدد لصلاحيات ومهام مدير التكوين المهني داخل الولاية

## ثانيا: قائمة المراجع

### 1. الكتب

- أبو بكر صالح عبد الله، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، د ط، المطبعة العربية، غرداية، 2006.
- بن داود ابراهيم، الرقابة المالية على النفقات العمومية، د ط، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2010.
- جورج شفيق ساري، قواعد وأحكام القضاء الإداري، ط 5، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة، 2003.
- حمدي سليمان القبيلات، مبادئ الإدارة المحلية وتطبيقاتها في المملكة الأردنية الهاشمية، ط 1، دار وائل للنشر، الأردن، 2010.

- طاهري حسين، القانون الإداري والمؤسسات الادارية، ط 1، دار الخلدونية لنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- مازن راضي ليو، القانون الإداري، د ط، المنشورات العربية في الدنمارك، ب ب ن، 2008.
- محمد الصغير بعلي، القانون الاداري (التنظيم الاداري)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2002.
- محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، د ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005.
- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري (دعوى الإلغاء)، د ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2012.
- محمد الشافعي أبو راس، القانون الإداري، د ط، جامعة مصر، د س ن.
- محمد فؤاد مهنا، مبادئ واحكام القانون الاداري في جمهورية مصر العربية، د ط، مؤسسة شباب الجامعة، القاهرة، 1973.
- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ القانون الاداري، د ط، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2001.
- مسعي محمد، المحاسبة العمومية، ط 2، دار الهدى، الجزائر، 2003.
- مصطفى ابو زيد فهمي، الوسيط في القانون الاداري، د ط، دار الجامعة الجديدة، مصر، د س ن .
- سليمان هندن، الوجيز في القانون الاداري(التنظيم الاداري)، د ط، دار هومة للنشر و التوزيع، د ب ن، 2017.
- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري (دراسة مقارنة)، د ط، د د ن، مصر، 1996.
- سعيد السيد علي، اسس وقواعد القانون الاداري، د ط، دار الكتاب الحديث، مصر، 2009.

- سعيد بوعلي واخرون، القانون الاداري ( التنظيم الإداري \_النشاط الاداري )، ط 5، دار بلقيس لنشر والتوزيع، الجزائر، 2021.
- علاء الدين عشي، والى الولاية في التنظيم الاداري الجزائري، د ط، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- علي حاتم عبد الحميد العاني، اللامركزية الإدارية وتطبيقاتها في الإدارة المحلية، ط1، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2017.
- عمار بوضياف، المرجع في تحرير النصوص القانونية والوثائق الادارية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- عمار بوضياف، التنظيم الإداري في الجزائر، د ط ، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- عمار بوضياف، شرح قانون الولاية، ط 1، دار جسور لنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط3، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- عمار عوابدي، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام القضائي الجزائري، ج1، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 1982.
- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي، ج 02 ، ط 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003 .
- فريدة قصير مزياني، القانون الاداري، د ط، مطبعة سخري، الجزائر، 2012.
- توفيق بوعشبة، مبادئ القانوني الإداري التونسي (التنظيم الإداري \_النشاط الإداري \_القضاء الإداري)، ط02، المدرسة القومية للإدارة مركز البحوث والدراسات الإدارية، تونس، 1990.

## 2. المقالات العلمية:

- بلواضح الجيلالي، (دور هيئات الرقابة المالية في الحد من الفساد وحماية المال العام في الجزائر)، مجلة افاق علوم الإدارة والاقتصاد، المجلد 6، العدد1، الجزائر، 2022.
- دبيلي كمال، (المجلس التنفيذي للولاية في ظل المرسوم التنفيذي رقم 22\_54 في الجزائر)، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الانسانية، المجلد 07، العدد7، 2022.
- موسى بقارية و حوة سالم، (أثر التفويض على التسيير الإداري وتنفيذ السياسات وبرامج التنمية بالمديريات التنفيذية في الجزائر)، مجلة السياسة العالمية، المجلد (6) العدد (1) ، سنة 2022.
- نويري سامية، (إشكالات التمثيل القانوني للمديريات التنفيذية في منازعات القضاء الكامل في الجزائر)، المجلة الأفريقية للدراسات القانونية والسياسية جامعة أحمد دراية، المجلد6، العدد01 ، أدرار، 2022.
- عرافة زوييدة، ( المصلحة المتعاقدة آلية قانونية لترشيد النفقات العمومية)، مجلة دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد06، جامعة طاهري محمد بشار، 2019.
- عبد الكريم أخنوس، (التفويض الإداري وانعكاساته على النشاط الإداري)، المجلة المغربية لأنظمة القانونية و السياسية، العدد 8، 31 يوليو 2007.
- عيدة نجاة، (منازعات المصالح الخارجية للدولة غموض وعدم إستقرار)، مجلة الدراسات القانونية و السياسية ، العدد 20، جامعة الجزائر 01 فرع الأغواط، 2015.
- عطاء الله بوحמידة، (المصالح الخارجية طبيعتها ووسائل الطعن في قراراتها)، المجلة القانونية في العلوم السياسية والاقتصادية كلية الحقوق جامعة الجزائر، ج 41، رقم 02، 2003.

### 3. المداخلات:

- عبد العلي حاجة وآخرون، (الطبيعة القانونية للمقاطعة الإدارية في الجزائر)، مداخلة أقيمت ضمن أشغال الملتقى الدولي الثالث حول الجماعات المحلية في الدول المغربية

في ظل التشريعات الجديدة والمنتظرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي،  
1 و 2 ديسمبر 2016.

#### 4. الأطروحات والمذكرات الجامعية:

رزيق اميرة، (النظام القانوني للمصالح الخارجية للوزارات في الجزائر)، أطروحة دكتوراه،  
جامعة باجي مختار عنابة، 2016/2017.

بدرية ناصر، (نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري)، رسالة ماجستير،  
جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2009.

هاجر شنيخر، (النظام القانوني للمحاكم الإدارية في الجزائر)، مذكرة ماجستير، المركز  
الجامعي شيخ العربي التبسي، تبسة، 2005/2006.

عبدلي سهام، (مفهوم دعوى القضاء الكامل في الجزائر)، مذكرة ماجستير في القانون  
العام، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي،  
2008/2009.

على ورتالة، (المراقب المالي في الجزائر)، مذكرة ماجستير، تخصص الإدارة العامة،  
كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2007/2008.

#### 5. الأحكام القضائية:

- قرار ضد مديرية البريد والمواصلات لولاية المسيلة، مجلس الدولة الغرفة الأولى، رقم  
149303، بتاريخ 02/01/1999، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، 2002.
- قرار رقم 072320، مجلس الدولة الغرفة الثالثة، بتاريخ 20 سبتمبر 2012، ضد  
مديرية الضرائب لولاية بسكرة.
- حكم رقم 13 / 00308، محكمة الأغواط الغرفة رقم 1، بتاريخ 18/12/2013،  
ضد مديرية املاك الدولة لولاية الأغواط.

## خلاصة الموضوع



إن المديريات التنفيذية هي تلك الأجهزة الإدارية التي لا تتمتع بالشخصية المعنوية، وتخضع للسلطة الرئاسية للوزير رغم وجودها خارج هيكل الوزارة وهي بذلك تمثل هيئة من هيئات عدم التركيز الإداري بمقتضاها تخفف العبء عن الحكومة المركزية كما تخضع المديريات التنفيذية في ممارسة أعمالها للرقابة الإدارية، الرقابة المالية و القضائية كما تثير اشكالات تتعلق بالتمثيل القضائي أمام الجهات القضائية.

ومن ضمن المديريات المتواجدة علي مستوي الولاية مديرية التكوين و التعليم المهنيين التي تمثل مصلحة خارجية لوزارة التكوين والتعليم المهنيين والتي تهدف الى تخفيف العبء عن الوزارة والبت في الأمور التي تميز قطاع التكوين المهني عن القطاعات الأخرى داخل الولاية دون الرجوع الى الوزير.

That the executive directorates are those administrative bodies that do not have a moral personality and are subject to the presidential authority of the minister, despite their presence outside the structure of the ministry, and thus they represent

One of the bodies of administrative deconcentration according to which it reduces the burden on the central government, and the executive directorates are subject to administrative control, financial control, and It also raises problems related to judicial representation before the judicial authorities.

Among the directorates located at the state level is the Directorate of Education and Vocational Training, which represents an external department of the Ministry of Vocational Education and Training, which aims to Reducing the burden on the Ministry and deciding on matters that distinguish the vocational training sector from other sectors within the state without referring to the Minister.

# الفهرس



رقم الصفحة	المحتوى
05	الفصل الأول: الاطار النظري للمديريات التنفيذية
06	المبحث الأول: مفهوم المديريات التنفيذية
06	المطلب الأول: تعريف المديريات التنفيذية
06	الفرع الأول: التعريف الفقهي للمديريات التنفيذية
08	الفرع الثاني: التعريف القضائي للمديريات التنفيذية
09	الفرع الثالث: الأساس القانوني للمديريات التنفيذية
11	المطلب الثاني: مكانة المديريات التنفيذية في السلم الاداري
12	الفرع الأول: التنظيم الإداري في الجزائر
14	الفرع الثاني: خصائص المديريات التنفيذية
16	المطلب الثالث: أنواع المديريات التنفيذية
16	الفرع الأول: المديريات التنفيذية الولائية
19	الفرع الثاني: المديريات التنفيذية الجهوية
20	الفرع الثالث: المديريات التنفيذية على مستوى الدوائر والبلديات والمقاطعات الإدارية
25	المبحث الثاني: صلاحيات المديريات التنفيذية والرقابة عليها
25	المطلب الأول: صلاحيات المديريات التنفيذية الولائية
25	الفرع الأول: الصلاحيات الممنوحة للمديريات التنفيذية
28	الفرع الثاني: الصلاحيات تتمتع بها المديريات التنفيذية اعتمادا على التفويض
33	الفرع الثالث: قرارات المديرين التنفيذيين
36	المطلب الثاني: الرقابة على المديريات التنفيذية الولائية
36	الفرع الأول: الرقابة الإدارية
40	الفرع الثاني: الرقابة المالية

42	المطلب الثالث: اشكاليات التقاضي في منازعات المديريات التنفيذية
43	الفرع الأول: تمثيل المديريات التنفيذية أمام القضاء
45	الفرع الثاني: في دعاوى الالغاء
47	الفرع الثالث: في دعاوى القضاء الكامل
51	الفصل الثاني: مديرية التكوين والتعليم المهنيين أنموذجا
52	المبحث الأول: الجانب التنظيمي لمديرية التكوين والتعليم المهني
52	المطلب الأول: مدير التكوين المهني
52	الفرع الأول: تعيين مدير التكوين المهني
56	الفرع الثاني: صلاحيات مدير التكوين المهني
57	الفرع الثالث: انهاء مهام مدير التكوين و التعليم المهنيين
61	المطلب الثاني: التقسيم الداخلي لمديريات التكوين والتعليم المهنيين
62	الفرع لأول: تقسيم مديريات التكوين الى مصالح ومكاتب
65	الفرع الثاني: رؤساء المصالح والمكاتب لمديرية التكوين والتعليم المهني
69	المطلب الثالث: الهيكل البشري لمديرية التكوين والتعليم المهنيين
70	الفرع الأول: الموظفين الذين يخضعون للقانون الأساسي للتكوين المهني
75	الفرع الثاني: الموظفين الذين خاضعون لقوانين خاصة أخرى
77	الفرع الثالث: الأعوان المتعاقدين
79	المبحث الثاني: الإطار الوظيفي لمديرية التكوين والتعليم المهنيين
79	المطلب الأول: العلاقة القانونية بين مديرية التكوين والتعليم المهنيين والولاية
79	الفرع الأول: العلاقة القانونية بين مديرية التكوين والتعليم المهنيين والوالي

81	الفرع الثاني: علاقة مدير التكوين المهني بالمجلس الشعبي الولاوي
82	الفرع الثالث: علاقتها بالكتابة العامة ورئيس الدائرة
83	المطلب الثالث: علاقة مديرية التكوين والتعليم المهنيين بوزارة التكوين والتعليم المهنيين
83	الفرع الأول: مجال التسيير الإداري
85	الفرع الثاني: في المجال المالي
87	المطلب الثاني: علاقة مديرية التكوين والتعليم المهنيين بمختلف المؤسسات التكوينية
87	الفرع الأول: تعريف المؤسسات التكوينية
90	الفرع الثاني: مدير التكوين المهني رئيسا لمجلس التوجيه
92	الفرع الثالث: مجالات تدخل مدير التكوين المهني في المؤسسات التكوينية
95	الخاتمة
97	الملاحق
98	قائمة المصادر والمراجع
107	خلاصة الموضوع