

الإحابة النموذجية+سلم التنقيط -المادة :إدارة المرفق العام و الخدمة العمومية

المستوى :السنة 3 ليسانس – تخصص :تنظيم سياسي و إداري - الأستاذ :نور الدين شنيقي

n.cheniki@univ-setif.dz

**الجواب الأول: ..... 10 نقاط**

أولا/ عناصر المرفق العمومي: ..... 6 ن

• **العناصر الأساسية:**

1/ سلطة عمومية: حيث أن المرفق العمومي يخضع من حيث التنظيم البيروقراطي لسلطة عمومية أعلى منه تشرف على مؤسسته و تراقب نشاطاته و نشاط القائمين عليه. .... (1 ن)

2/ مصلحة عامة: حيث أن الهدف الأسمى للمرفق العمومي هو تحقيق المصلحة العامة و ليس المصلحة الخاصة أو الشخصية، و ذلك يقتضي تقديم الخدمات لكل المواطنين بحيادية و استمرار و مجانية في غالب الأحيان. .... (1 ن)

• **العناصر الفرعية:**

1/ الإطار القانوني: المرفق العمومي يكون نتاج إطار قانوني يحدد فيه منشأه، تنظيمه الإداري، تخصصه الوظيفي و بها يكتسب الشخصية المعنوية و المركز القانوني التي تخوله التقاضي و تحمل المسؤولية القانونية و الجزائية عن نشاطه. .... (1 ن)

2/ الاختصاص الوظيفي: المرفق العمومي يقوم بنشاط يحدده طبيعته اختصاصه و مجال عمله و بالتالي نوع الخدمة، و يتحدد كذلك نوع زبائنه من المواطنين. فالمدرسة كمرفق عام تقدم خدمة التعليم لفئة التلاميذ، و المستشفى يقدم خدمات طبية و علاجية لفئة المرضى..... (1 ن)

3/ المورد البشري: الجانب التنظيمي للمرفق العمومي يقتضي وجود أشخاص طبيعيين قائمين عليه، و يقومون بتقديم الخدمات للمواطنين، و هم ما يعرفون بالموظفين العموميين أو ما يسمى في الإدارة الأنجلوساكسونية بالموظفين المدنيين. .... (1 ن)

4/ الموارد المادية (المالية و اللوجيستية): حيث أن المرفق العمومي يجب أن يتوفر على تمويل حكومي يكفل له الحصول على مقرات و مكاتب، و كذا اقتناء التجهيزات الضرورية و الوسائل اللازمة لأداء مهامه و كذا تغطية نفقات رواتب موظفيه. .... (1 ن)

ثانيا/ أنماط الترقية حسب الأمر 03-06 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية: ..... (4 ن)

1/ الترقيات العادية (الترقيات الدرجية): ..... (2 ن)

و هي تلك الترقيات التي تتعلق بالأقدمية في الوظيفة و تقاس كل درجة بالسنوات المعادلة لها لذلك فهي تمس كافة الموظفين، حيث يحوز مسار الخدمة لأي موظف على ( 12 ) درجة échelon حيث ينتقل الموظف من درجة سلمية لأخرى في جدول الترقية الدرجية وفق ثلاث احتمالات:

- المدة الدنيا (القصيرة) = 2 سنوات. ( 2 سنوات و 6 أشهر في بعض الأسلاك)
- المدة الوسطى (المتوسطة) = 2 سنوات و 6 أشهر. (3 سنوات في بعض الأسلاك)
- المدة القصوى (الطويلة) = 3 سنوات ( 3 سنوات و 6 أشهر في بعض الأسلاك)

## 2/ الترقيات الكبيرة (الترقيات الرتبوية): ..... (2 ن)

و هي تلك الترقيات التي تصعد بالموظف من رتبة (un grade) إلى رتبة أعلى منها فهي ترقية نوعية لا تمس كل الموظفين بالضرورة بل تتعلق بمن يتمتع بالتأهيل العلمي و الوظيفي لذلك تتجاوز شروطها سنوات الخدمة (الأقدمية) إلى اشتراط شهادة أو تكوين متخصص أو اختبار (فحص) مهني أو الإنتقاء و الاختيار ضمن المسجلين بقوائم التأهيل.

### الجواب الثاني : ..... : 10 نقاط

#### المقالة: تقييم اعتماد النظام الخدمي المفتوح (النموذج الأنجلوسكسوني) في الجزائر

يعتبر النظام الخدمي المفتوح المعتمد في الدول الانجلوساكسونية على غرار أمريكا، بريطانيا، كندا، أستراليا، ... أن الخدمة العمومية وليدة الحاجة حيث تسمى الخدمة المدنية civil service، و عليه فتلبية حاجة المواطن تعتبر أساسها الموضوعي، أما كل من الوظيفة العمومية و الموظفون والمرفق العمومي فيمثل أساسها العضوي لأنها مجرد أدوات لتنفيذ الخدمة المدنية و تزول هذه الأدوات بزوالها. لذلك يعتمد هذا النموذج نمط التوظيف المؤقت. وفق نظام التعاقد.

خدمة مدنية \_\_\_\_\_ وظيفة عمومية \_\_\_\_\_ عون خدمة مدنية

Civil service Agent                      public function                      Civil service

(متغير تابع)                                      (متغير وسيط)                                      (متغير مستقل)

على الصعيد النظري يسمح تطبيق النظام الخدمي المفتوح في الجزائر بتخفيف النفقات الحكومية في التسيير و التجهيز بهذا المجال كونه يتيح إمكانية تسريح الموظفين و إنهاء تعاقدهم و كذا غلق أو إعادة استغلال المرفق العمومي في مجال آخر إذا انتفت حاجة المواطن لخدماته. وذلك بدلا من نظام التوظيف الدائم و مبدأ ديمومة المرفق (النموذج الكلاسيكي الفرنسي) المعتمد في الجزائر و الذي يخلق طبقة من البيروقراطيين يتمتعون بحصانة غير مبررة يستغلونها في ممارسة الفساد و التعسف الإداري بين الشائع في الإدارة الجزائرية.

لكن من جانب آخر قد يولد اعتماد النظام الخدمي المفتوح في الجزائر جملة من الإشكاليات من بينها عدم شعور الموظف بالأمان الوظيفي بسبب الصيغة التعاقدية المحدودة زمنيا عند توظيفه، كما يخلق هذا الوضع ضعفا في الولاء التنظيمي للمرفق العمومي عند الموظفين كون هذا المرفق غير محصن أمام الغلق أو تغيير استغلاله. و بالتالي تتولد نفس مظاهر استغلال الوظيفة و اقتناص فرص نهب المال العام لدى المنتخبين في العهود الانتخابية المحدودة زمنيا. ناهيك عن أن غلق المرفق العمومي يضعف البناء المؤسسي للدولة و يحد من انتشار سلطتها و تغلغلها عبر الأقاليم و المحليات حيث يشكل هاجسا خطيرا خاصة لدولة مستقلة حديثة النشأة نسيا كالجزائر.

و عليه يمكن القول أن هناك خيارا عقلانيا وسيطا يتمثل في الأخذ بإيجابيات كلا النموذجين مع نقادي عيوبهما بعد الدراسة و التمحيص بدل إسقاط كلي لأحدهما و اعتباره كوصفة سحرية لجودة الخدمات العمومية.