



محضر اجتماع

في اليوم الخامس من شهر فيفري سنة ألفين وأربعة وعشرون، على الساعة الثانية زوالا، انعقد اجتماع بين إدارة الجامعة والفرع النقابي للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية SNAPAP بقاعة الاجتماعات بالإدارة المركزية، تحت إشراف السيد مدير الجامعة بحضور السادة عمداء الكليات، السادة نواب المدير والمدير الفرعي للمستخدمين و التكوين، وذلك لمناقشة النقاط الواردة في جدول الأعمال، وعليه شرع مباشرة في التطرق لجدول الأعمال كما يلي:

1- لجنة الحوار مع الشركاء الاجتماعيين:

بهذا الخصوص ذكر السيد مدير الجامعة أنه سيتم استشارة الوزارة الوصية فيما يتعلق بتعيين أعضاء لجنة الحوار، المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 23-362 لاسيما ما يخص من له صلاحية تعيين أعضاء اللجنة المذكورة، الوزير أم مدير المؤسسة، طبقا لنص المادة 05 من المرسوم المشار إليه أعلاه.

2- النظام الداخلي للجامعة:

في هذا الصدد أكد السيد المدير أنه فيما يخص النظام الداخلي للجامعة، فقد تم إشراك الجميع في إعداد المشروع الخاص به قبل المصادقة عليه من أساتذة، إداريين والتنظيمات الطلابية والنقابات الخاصة بالأساتذة أو الإداريين، من أجل إثراءه، وقد تم المصادقة عليه ونشره في الموقع الرسمي للجامعة، غير أن هذا لا يمنع من إمكانية مراجعته في أي وقت ممكن.

3- منحة التسجيلات للسنة الجامعية 2023-2024:

تطرق الحضور إلى مناقشة معايير الاستفادة من منحة التسجيلات الجامعية، ليشير السيد المدير إلى أن السادة عمداء الكليات اعتمدوا معيار الأداء والفعالية في تحديد قائمة الموظفين الذين يستفيدون من منحة التسجيلات للسنة الجامعية 2023-2024، وقد رأى بأن هذا المعيار أكثر إقناعا، بما في ذلك المواظبة والالتزام بمواقيت العمل، لكن الفرع النقابي طرح إشكالية عدم المساواة بين الموظفين في الكليات والإدارة المركزية في الاستفادة من هذه المنحة.

4- الترقيات في الرتب:

فيما يتعلق بالترقية في الرتبة فقد صرح المدير الفرعي للمستخدمين والتكوين أن إدارة الجامعة تحرص في كل سنة مالية على تخصيص نسبة من المناصب المتوفرة للترقيات، كما تسعى للاستجابة لطلبات الموظفين العديدة للترقية، وأن المصالح

المختصة في تسيير الموارد البشرية تراعي دائما السنة المالية الماضية بالموازاة مع الرؤية المستقبلية في التوظيف، لإعداد و تنفيذ مخطط تسيير الموارد البشرية للجامعة، وقد أبدى السيد مدير الجامعة موافقته على طلب الفرع النقابي المتمثل في إمكانية إطلاع أعضاء الفرع على مخطط تسيير الموارد البشرية لسنة 2024، كما اقترح المدير الفرعي تقديم الفرع النقابي مقترحات حول مخطط تسيير الوارد البشرية سنويا، للاستجابة لكل أنماط الترقية (الشهادة، الأقدمية، الاختيارية و الامتحان المئوي).

5- التريصات الداخلية والخارجية:

فيما يخص التريصات الخارجية فقد أشار السيد نائب المدير للتنشيط، ترقية البحث العلمي والعلاقات الخارجية والتعاون بأنها خاضعة لأحكام القرار رقم 13-149، والذي يحدد نسبة استفادة الإداريين والتقنيين من التريصات بالخارج ب 5% من الميزانية الكلية المخصصة للتريصات بالخارج، وبالتالي فهي مقيدة بقوة القانون، أما فيما يخص شروط الاستفادة من التريص بالخارج فقد نصت عليه المادة 09 من القرار الوزاري المذكور أعلاه، على أساس الشهادة الجامعية والصنف 10 فما فوق كشرط أولية، وهذا ما تم تطبيقه بالنسبة لميزانية 2022 و 2023. بالإضافة إلى ذلك فقد ارتأى السيد المدير أنه من المفروض أن الانتقاء يتم استنادا على مردودية الموظف، ومع ذلك يجب اعتماد التخصص و أهداف التكوين في الانتقاء و الذي يبدو أكثر منطقية. غير أنه و حسب رأي أحد أعضاء التمثيل النقابي فإنه يفضل اعتماد معيار الأقدمية في تحديد قائمة المعنيين بالتريصات بالخارج، و ذلك لعلاقة التريص و انعكاسه على الترقية بطريقة مباشرة، كما أشار الحضور إلى شروط الاستفادة من التريص بالخارج و التي سبق ذكرها، بما في ذلك استفادة الموظفين الذين ينتمون للرتبة 10 فما فوق فقط من التريصات الخارجية، حيث أن الوزارة الوصية سبق و أن أكدت على ذلك عن طريق المراسلة رقم 353 الصادرة عن مديرية الشؤون القانونية، كما أن السيد المدير أشار إلى إجراء استشارة قانونية للوزارة الوصية للفصل في الأمر بصفة دقيقة.

أما بخصوص التريصات الداخلية فقد أشار المدير الفرعي للمستخدمين و التكوين أن الإدارة المركزية عادة ما ترسل الإدارة المعنية من أجل اقتراح المواضيع و التكوينات الواجب إجراؤها، أما بالنسبة للعدد فإن الأمر يتعلق بالغلاف المالي المخصص لمثل هذه التكوينات، كما أوصى السيد المدير بضرورة إحصاء قائمة الموظفين الذين لم يستفيدوا من التكوينات، حتى يتم اقتراح مواضيع خاصة بهم في التكوين، أما بالنسبة للرتب الأقل (المتعاقدين، كتاب المديرات، أعوان الإدارة...) فإنه سيتم تخصيص تكوينات لهم في القريب حسب تدخل المدير الفرعي للمستخدمين.

6- تحويلات الموظفين:

بهذا الخصوص تم التطرق إلى مشكلة تحويلات الموظفين فيما يخص طلبات التغيير الخاصة ببعض الموظفين، و عليه فإن الإشكالية تكمن في التوازن في عدد الأعوان و الإداريين بين الكليات، لذا يستحيل الاستجابة تلقائيا للطلبات.

7- تفعيل مجالس الإدارة على مستوى الكليات:

بالنسبة لتفعيل مجالس الإدارة على مستوى الكليات، فقد تم اتخاذ جميع الإجراءات الخاصة بتلك المجالس، في انتظار المقررات الوزارية الخاصة بمجالس الإدارة للكليات.

أما بالنسبة للجنة المتساوية الأعضاء، فسيتم عقد اجتماع لوضع النظام الداخلي الخاص باللجنة في أقرب الآجال حسب تصريحات المدير الفرعي للمستخدمين.

7- السكن الوظيفي:

فيما يخص السكن الوظيفي فقد صرح السيد المدير أن المشكل وطني، في حين أن التمثيل النقابي اقترح إيجاد الحلول لتسهيل استفادة الموظفين من الصيغ المعروفة (LPA/AADL/FNPOS) بدعم من السيد مدير الجامعة وبالتنسيق مع السيد والي الولاية، وهذا ما أيده السيد مدير الجامعة واقترح تدعيمهم برسالة في هذا الشأن إلى السيد والي الولاية.

متفرقات:

في الأخير تم مناقشة مسألة مشاركة موظفي الجامعة في المناصب المفتوحة من طرف الجامعة للمسابقة عن طريق التوظيف الخارجي، حيث ذكر التمثيل النقابي أن مقابلة التوظيف التي شارك فيها موظفي الجامعة لم يستفيد الموظفين التابعين للجامعة من المنصب، في حين استفادت منه مترشحة من خارج الجامعة، و عليه تساءل التمثيل النقابي على أنه من المفروض أن يتم منح موظفي الجامعة الأولوية، أي أن المعيار في التقييم لم يكن عادلا. وقد ذكر السيد مدير الجامعة أن مناصب التوظيف الخارجي قليلة.

كما تطرق التمثيل النقابي إلى المطعم الجامعي، حيث يتم أحيانا حرمان الموظفين التابعين للجامعة، بخلاف العمال التابعين للخدمات الجامعية، كما لوحظ استفادة أجنب عن القطاع من خدمات المطعم الجامعي، وقد تدخل السيد نائب المدير للتنمية والاستشراف ليصرح أنه سيتم التكفل بهذه الفئة من الموظفين بخصوص الإطعام، كما أشار السيد مدير الجامعة إلى أن مسؤولية دخول الأجنب للاستفادة من خدمات المطعم الجامعي تلقى على الأمن، إذ أن مهمته التصدي لمثل هذه التجاوزات، مع إجراء مراسلة في هذا الشأن.

رفعت الجلسة في حدود الساعة الخامسة وخمسة وأربعون دقيقة من نفس اليوم والشهر والسنة.

