

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



تنظيم أسلاك الموظفين العموميين

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق
تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذ:

د. لشقر مبروك

المشرف المساعد:

د. بن حمودة مختار

إعداد الطالبين:

- بساسي توفيق

- حشاني عز الدين

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة الجامعية	لقب وإسم الأستاذ
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر "ب"	د. خنان أنور
مشرفا مقررا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر "ب"	د. لشقر مبروك
مناقشا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر "ب"	د. الركبي رابح
مشرفا مساعدا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر "أ"	د. بن حمودة مختار

السنة الجامعية: 1441-1442هـ/2020-2021م

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



تنظيم أسلاك الموظفين العموميين

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق
تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذ:

د. لشقر مبروك

المشرف المساعد:

د. بن حمودة مختار

إعداد الطالبين:

- بساسي توفيق

- حشاني عز الدين

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة الجامعية	لقب وإسم الأستاذ
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر "ب"	د. خنان أنور
مشرفا مقررا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر "ب"	د. لشقر مبروك
مناقشا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر "ب"	د. الركبي رابح
مشرفا مساعدا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر "أ"	د. بن حمودة مختار

السنة الجامعية: 1441-1442هـ/2020-2021م

الشكر و العرفان

لله الحمد و الشكر أن وفقنا سبحانه لهذا العمل، وصل اللهم وسلم على سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والسلام .

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز وجل"

أتقدم بجزيل الشكر و وافر الإمتنان لأستاذنا الدكتور " لشقر مبروك" الذي قبل مشكورا أن يشرف على هذه المذكرة و وجهنا لإختيار هذا الموضوع وشجعنا على البحث فيه بتوجيهاته السديدة أثناء فترة البحث إلى إتمام هذا العمل فلك منا أستاذنا كل التقدير والإحترام.

والشكر موصول للمشرف المساعد و للأستاذ الفاضل بن حمودة مختار كما نتوجه بشكر الجزيل إلى أعضاء اللجنة المناقشة على قراءة وتصحيح هذه المذكرة.

كما نشكر شكرا خاصا جميع أساتذة و الطاقم الإداري لكلية الحقوق والعلوم السياسة لجامعة غرداية و شكر عام لجميع أساتذة و الطاقم الإداري لجامعة

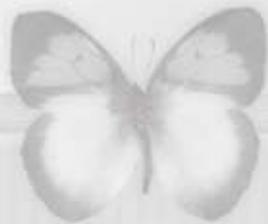
غرداية.

الإهداء

إلى من ساندتني في صلاتها ودعائها إلى من سهرت الليالي تنير دربي، إلى من تشاركني أفراحي
وأحزاني، إلى نبع العطف والحنان أُمي الغالية ربي يعافيهها، إلى روح من علمني أن الدنيا كفاح
وصلاحها العلم و المعرفة، إلى الذي لم يبخل علي بأي شيء إلى من سعى لأجل راحتي ونجاحي أي
الغالي رحمه الله برحمته الواسعة، إلى من يسرت لي الصعاب وخطت معي الخطوات زوجتي العزيزة،
إلى اخوتي حمزة و عبدالقادر، إلى كل الاصدقاء تهدي ثمرة جهدنا

اللهم علمنا ما ينفعنا ونفعلنا بما علمتنا وزدنا علما

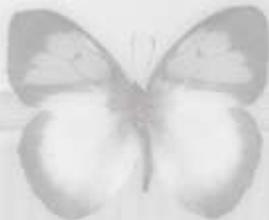
بساسي توفيق



الإهداء

الحمد لله الذي أنار لي طريقي و كان لي خير عون، إلى أعلى ما أملك في هذه الدنيا، إلى من كانت سببا في وجودي على هذه الأرض، إلى من وضعت الجنة تحت قدميها، إلى التي أنحني لها بكل إجلال وتقدير التي أرجو أن أنال رضاها أُمي الغالية "يوسف فاطنة" أطال الله في عمرها وأسأله أن يشفيها و يعافئها، إلى من أدين له بحياتي والذي كان سندا وشمعة تحترق لتضيء طريقي أبي "حشاني عبد القادر" أطال الله في عمره، إلى اخوتي عبد الحميد ودلال إلى جدتي الحبيبة "بيتور مبروكة" إلى أخوالي حفظهم الله "بشير، طيب، سليمان، عبد القادر، صالح، خديجة، مسعودة، فضية" إلى أصدقائي "برغيد عيسى، أمين بلعباس، بساسي توفيق، العلوي معمر، عبد الله الشايش، إلى الأساتذة الذين قدموا لنا يد المساعدة إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع وأسأل الله عزوجل أن يوفقنا لما فيه الخير

حشاني عزالدين



ملخص

يعتبر سلك الوظيف العمومي أحد أبرز أدوات الدولة لتحقيق أهدافها، حيث أن المهام المنوطة بالموظف العمومي تكتسي أهمية كبيرة باعتبارها تساهم في ضمان استقرار الدولة واستمرارها. لذا وجب اعتماد إطار قانوني محكم ومدروس لنظام الوظيفة العمومية يهدف إلى تنظيم وتحسين سير العمل الذي يؤديه الموظف العمومي بصفة متزنة وعادلة تضمن تعزيز الأداء على مستوى الإدارة العمومية ويسمح لموظفيها بممارسة حقوقهم وأداء واجباتهم.

الكلمات المفتاحية:

الوظيفة العمومي - الموظف العام - القوانين الأساسية

Abstract

The public service is one of the most prominent tools of the state to achieve its objectives, as the tasks assigned to the public official are of great importance because they contribute to ensuring the stability and continuity of the state. A well-thought-out legal framework for the public service system aimed at regulating and improving the functioning of a public official in a balanced and fair manner must therefore be adopted to ensure that performance at the public administration level is enhanced and that its employees are allowed to exercise their rights and perform their duties.

Key words:

Public employment - public servant - basic laws

مقدمة

مقدمة:

يعد قانون الوظيف العمومي أمرا مهما في تنظيم شؤون الموظفين، وتحديد حقوقهم وواجباتها، وكذا تحديد النصوص القانونية التي تحكم عملهم، ومن بين المجالات التي يتناولها قانون الوظيف العمومي، نجد تلك القوانين والمواد التي تعنى بتنظيم أسلاك الموظفين العموميين.

بناء على ذلك كان موضوع دراستنا موسوما ب: تنظيم أسلاك الموظفين العموميين

أهمية الموضوع:

يكتسي هذا الموضوع أهمية، وذلك لعدد من الأمور نذكر منها:

- يتناول جانبا مهما من الجوانب القانونية والإدارية التي تخص الموظفين عموما
- يكشف الضوء عن طبيعة العلاقة القانونية والإدارية بين الموظف والهيئة الإدارية المستخدمة

- يبين العلاقة بين قوانين الوظيف العمومي، والقوانين والمراسيم الأخرى ذات الصلة.

أسباب اختيار الموضوع:

- الرغبة الشخصية في طرق المواضيع التي تخص الموظف العمومي، وما يكتنفها من قوانين و مواد وعلائق.
- قلة الدراسات المتخصصة التي تُعنى بهذا النوع من المواضيع.

أهداف الدراسة:

- توضيح ماهية القوانين الضابطة لعلاقة الموظف مع الهيئة المستخدمة.
- الكشف عن قوانين الوظيف العمومي الخاصة بموظفي الأسلاك العمومية، ومدى علاقتها وترابطها مع القوانين والمراسيم الأخرى

- الكشف عن حقوق وواجبات الموظف العمومي تجاه الهيئة المستخدمة، وقانون
الوظائف العمومي.

الدراسات السابقة:

- دراسة بورنان عمر، التي كانت تحت عنوان " مبدأ اختيار الإطار العليا وتعيينها في الإدارة الجزائرية خلال الفترة (1662-1998)"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، والتي نوقشت سنة 1999 ، وتمحورت إشكالية الباحث حول المبادئ والأسس التي حكمت عملية اختيار هذه الفئة، وتعيينها في الإدارات العمومية الجزائرية، وخلصت إلى توصية هامة، وهي ضرورة إيجاد إستراتيجية وطنية فعالة في اختيار الإطار العليا والتحكم في التنمية البشرية مع مراعاة الأبعاد البيئية والحضارية
- دراسة علي بقشيش، التي كانت تحت عنوان " أهمية سياسة الاختيار والتوظيف في المؤسسة الاقتصادية"، دراسة حالة سونطراك بالأغواط، مذكرة لنيل شهادة الماجستير والتي نوقشت سنة 2001 ، والتي تمحورت إشكاليته حول الأهمية التي تتمتع باه سياسة الاختيار والتوظيف في المنظمة، المقدمة العامة ح وإذا ما كانت مديرية الصيانة لسونطراك بالأغواط تطبق الإجراءات القانونية وتحترم المعايير الموضوعية للتوظيف . ومن نتائج هذه الدراسة أن نظرة مسؤولي سونطراك إلى الموارد البشرية قد تطورت، وأنها تطبق المعايير الاقتصادية والقانونية في عملية التوظيف، حيث يرى علي بقشيش أن مصالح الموارد البشرية بسونطراك تستعمل الطرق الحديثة في التوظيف، وتتبع الطرق الرسمية والموضوعية، غير أن ذلك لا يفي بوجود الاعتبارات الشخصية و الجهوية في القيام بعملية التوظيف.
- دراسة حمداش شهيرة، التي كانت تحت عنوان "سياسة التوظيف في الإدارة العمومية الجزائرية"، دراسة حالة الإدارة المركزية الجزائرية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، فرع التنظيم السياسي والإداري، و التي نوقشت سنة 2002 .اهتمت في

دراستها لموضوع التوظيف بالجانب القانوني، والسياسي، والاقتصادي وعلاقة التأثير، والتأثير بين هذه الجوانب، كما تطرقت إلى أهم التطورات التي عرفتھا الساحة الوطنية من تحولات سياسية واقتصادية، وما يتبعها من قوانين، فسياسة التوظيف تعتبر إجراء سياسي لما له من ارتباط بسياسة الدولة، وإجراء اقتصادي لما له من تأثير على خزينة الدولة وسياستها المالية، كما قامت الباحثة بتبيين أهم النقائص التي تعاني منها سياسة التوظيف على مستوى الإدارات العمومية الجزائرية، واقترحت بعض الحلول من أجل تقيادي تلك النقائص

- **دراسة خوجة مراد، التي كانت تحت عنوان "دراسة لوظيفة التوظيف وأساليب تفعيلها في المؤسسة"** دراسة حالة الشركة الوطنية لإنجاز القنوات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، فرع تسيير المنظمات، والتي نوقشت سنة 2008، وقد تطرق الباحث في دراسته إلى إبراز أهمية التوظيف في المنظمة الاقتصادية باعتبارها ركيزة أساسية لنجاح المنظمة في تحقيق أهدافها، كما أشار إلى مختلف الأساليب التي يمكن أن تعتمدھا المنظمة لتفعيل هذه الوظيفة.

صعوبات الموضوع:

لا يخلو أي عمل أو بحث نقوم به من الصعوبات والعوائق ومن بين أهم الصعوبات والعوائق التي واجهتنا نذكر ما يلي:

- نقص المراجع المتعلقة بموضوع التوظيف على مستوى الوظيفة العمومية في بلادنا سواء من حيث الكتب أو الدراسات الميدانية في هذا المجال وكذا عدم إمكانية الاعتماد على المراجع الأجنبية بقدر كبير نظرا للخصوصية التي يتميز بها موضوع دراستنا، لذا كانت معظم المراجع المعتمد عليها من الوثائق القانونية.

- عمق الموضوع وتشعبه، ما أدى بنا إلى مواجهة صعوبات في الإلمام بجميع جوانب الموضوع وجزئياته.

إشكالية البحث:

كانت الإشكالية الرئيسية لموضوعنا هذا كالاتي:

إلى أي مدى تمكن المشرع الجزائري من تنظيم أسلاك الموظفين العموميين، وماهي الآثار القانونية المترتبة عن ذلك؟

المنهج المتبع:

تتبعنا في هذا البحث المنهج الوصفي القائم على ذكر المواد القانونية ومضامينها، وأتبعناه بالمنهج التحليلي الذي تمكننا من خلاله على تحليل المواد القانونية وبيان الفروق والعلائق بينها.

خطة الموضوع:

قمنا بتقسيم هذا البحث إلى فصلين، تناولنا في الفصل الأول تطور قواعد ومفهوم الموظف العمومي، كما تناولنا فيه أيضا الأحكام المسيرة لنشاط الموظف، وأهمية إقرار أسلاك الموظفين العموميين، وتصنيف أسلاكهم.

أما في الفصل الثاني فتناولنا علاقة الوظيفة العامة بالقوانين والمراسيم ذات الصلة، وتوزيع تعدادات الوظيفة العمومية، كما تناولنا فيه أيضا تنظيم المسار المهني للموظف، والوضعيات القانونية الأساسية للموظف.

الفصل الأول

الإطار العام لنظام أسلاك

الموظفين العموميين

تمهيد:

تواجه المنظمات اليوم سواء كانت عمومية، أم خاصة بيئة معقدة تعرف العديد من التغيرات والتحولت، التي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة، ومست كافة المنظمات الاقتصادية، والاجتماعية في مختلف دول العالم، ولعل ما يميز التغيرات التي شهدتها القرن الحادي والعشرون هو تطور الفكر الإداري العالمي الذي رافقه تطور نوعي في مجال إدارة الموارد البشرية، التي تعنى بإدارة شؤون أهم مورد في المنظمة منذ دخوله إليها والى غاية خروجه منها وتحصل المنظمة على مواردها البشرية من خلال عملية الاستقطاب التي تقوم بها، والتي تهدف من ورائها إلى توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة، وتحقيق التوافق بين متطلبات المنظمة وخصائص الفرد المرشح لشغل المنصب شاغر، عاملة بذلك على تحقيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب . هذه العملية تحتل أهمية كبيرة في جميع المنظمات لاسيما المنظمات العمومية ذات الطابع الإداري، بإعتبارها المسؤولة عن أداء وظائف الدولة وتحقيق أهدافها الاجتماعية ولأجل تحقيق هذه الأهداف بالفاعلية المطلوبة كان لزاما عليها زيادة الاهتمام بمواردها البشرية اهتماما إستراتيجيا من خلال عمليات التطوير، التدريب، والتأهيل ولكن ذلك يكون بعد أساليب حسن الانتقاء والتوظيف، إذ أننا لا نبالغ إذا قلنا أن مهمة انتقاء واختيار العاملين بالجهاز الإداري يعتبر المحور الرئيسي الذي تعتمد عليه الدولة في تنفيذ سياستها، التي يقع على كاهل الجهاز الإداري عبء تحقيقها. ونظرا لزيادة الوعي بأهمية المورد البشري بالنسبة للإدارة بشكل خاص والتممية الوطنية بشكل عام أولى المنظرون السياسيون عناية بالغة بالمعايير والأسس الواجب إتباعها من أجل اختيار أفضل الموظفين و أكفئهم لشغل المناصب التي تتناسب مع كفاءاتهم، مؤهلاتهم، وقدراتهم...

المبحث الأول: تطور قواعد ومفهوم الموظف العمومي

المطلب الأول: القواعد المنظمة للنظام الموظفين العموميين

سنحاول من خلال هذا المطلب عرض المراحل التي مر بها قانون الوظيفة العمومي ابتداء من مرحلة ما قبل الأمر رقم 06-03 ، وهي كالتالي:

الفرع الأول : مرحلة ما قبل الأمر رقم 06 - 03.

مرت الوظيفة العمومية في الجزائر بعدة مراحل تاريخية¹، تميزت بمؤثرات ومؤشرات اقتصادية وسياسية استوجبت تطبيق إطار تنظيمي و قانوني يتماشى وخصوصيات كل مرحلة، بالنظر إلى الانتقالات المتسارعة التي عرفت البلاد منذ السنوات الأولى من الاستقلال إلى غاية صدور الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006.

1. مرحلة ما قبل الاستقلال (1946 - 1962) : خلال هذه الفترة عرفت الوظيفة العامة، احتكار الفرنسيين للوظائف على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، من خلال تطبيق القانون المتعلق بالوظيفة العامة الصادر في 19 أكتوبر سنة 1946 وقد تميزت هذه الفترة تطبيق سياسة تعتمد على إقصاء الجزائريين من التوظيف والالتحاق بمناصب العمل على مستوى المؤسسات والإدارات الفرنسية.

بعد الاستقلال، وبالنظر إلى الانسداد الذي شهدته المؤسسات والادارات الجزائرية بفعل المغادرة الجماعية للكفاءات والإطارات الفرنسية، حاولت السلطات الجزائرية معالجة لوضع من خلال إصلاح المنظومة الإدارية بهدف سد الفراغ، فقامت بتطبيق عدة اجراءات تتمثل في إدماج فئة قليلة من الكفاءات الجزائرية تتميز بحدثة خبرتها وذلك كإجراء استعجالي تطلبه

(1) رميني جمال، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر: خيار تنظيمي ام حتمية اجتماعية- سياسية، مجلة العلوم السياسية والاجتماعية، ع 31، ديسمبر 2017، ص 317-318.

السباق الوطني. أشارت مصادر فرنسية سنة 1962، على أن عدد الإطارات الجزائرية لا يتعدى 600 إطار¹، وهي نخبة غير كافية التأطير جميع المؤسسات والهيكل العمومية لتلبية متطلبات المواطنين في مجال الخدمات. قصد تجسيد عملية الإصلاح بطريقة استعجالية تقرر تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلى غاية الشروع في سن وتطبيق تشريعات صادرة عن كفاءات جزائرية تعالج حقيقة احتياجات وتطلعات الجزائريين.

ما يمكن الإشارة إليه في هذا الصدد، هو أن تطبيق النظام الفرنسي لتسيير شؤون البلاد خلال هذه المرحلة أظهر محدوديته وعدم تجانسه مع تطلعات المواطنين، كونه ساهم في تعشي ظاهرة البيروقراطية على مستوى الوظيفة العمومية، كما تبين جليا أحكار الدولة وبسط سيطرتها وندخلها في كل ما يخص هذا القطاع، خاصة بعد تبنيها النظام الاشتراكي.

2 . 1 الوظيفة العمومية القائمة على الإرث الاستعماري (1962-1966): غداة استقلال البلاد، واجهت الإدارة الجزائرية العديد من الأزمات، تتعلق في مجملها في انعدام و غياب إطار تشريعي و تنظيمي يتماشى مع السباق الاجتماعي الجزائري، إلى جانب ذلك كان من الضروري تسوية الأزمة التنظيمية الناتجة عن ندرة الإطارات والكفاءات المحلية التي بإمكانها تأطير وتسيير جميع المرافق العمومية بفعل الهجرة المكثفة للإطارات الفرنسية.

خلال هذه الفترة لم يكن للسلطات العمومية خيار اخر سوى مواصلة العمل بالقوانين الموروثة عن المستعمر متمثلاغلها في نصوص تشريعية وتنظيمية تم سنها وتكييفها وفق معايير وخصوصيات تتطبق مع الكفاءات

1) <http://mrisilaha.echircukio.nline.com/mhiwthral.php> , (vu le 06/01/2011 à 10 :07h).

والمؤهلات المهنية العليا التي يتمتع بها الفرنسيين، وبالتالي كان من الصعب على الجزائريين التحكم فيها والعمل بها بالنظر إلى نقص خبرتهم وتأهيلهم¹.

وقصد التصدي لهذا الوضع، تقرر تمديد العمل بالقوانين الفرنسية بصفة استثنائية لتسيير هذه المرحلة الانتقالية الصعبة، من خلال تكييفها وفق المهارات والكفاءات المتواضعة التي يتمتع بها الجزائريين، بحيث تقرر تخفيض مستوى التعليم المشترك للالتحاق بالمناصب من خلال إصدار المرسوم رقم 62 - 503 المؤرخ في 19 يوليو سنة 1962 المحددة بموجبه التدابير المخصصة لتسيير الدخول إلى الوظيفة العمومية (هذا المرسوم يعد أول تنظيم يستر إجراءات التوظيف للالتحاق بالقطاع العلم).

بالإضافة إلى ذلك، قامت السلطات العمومية باتخاذ إجراءات أخرى تمثلت في إعادة الحقوق المهنية للموظفين الذين تم عزلهم من مناصبهم بسبب انضمامهم إلى حرب التحرير وإعادة إدماج الموظفين الذين كانوا ينتمون إلى الأطارات الفرنسية و المغربية و التونسية ليصبحوا إطارات جزائرية، من خلال إصدار الأمر 62-06 المؤرخ في 6 يوليو 1962 و المرسوم 62 - 28 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962.

3 . 1 الوظيفة العمومية القائمة على المبادئ الإيديولوجية (الحزب والثورة والاشتراكية) 1967-1978:

تميزت هذه المرحلة بصدور أول نص قانوني يتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية للجزائر المستقلة، من خلال الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في مرحلة اتسمت بفراغ قانوني وضعف في تأطير المؤسسات الخدماتية والاقتصادية والانتاجية.

(1) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 31

رغبة منها في تحقيق التنسيق والانسجام بين جميع الهياكل، وقصد تكييف نظام الوظيفة العمومية مع متطلبات المواطنين، باشرت الدولة الجزائرية في إصدار القانون الأساسي سالف الذكر في شهر جوان من سنة 1966، بعد أن تم الموافقة عليه من طرف مجلس الوزراء ومناقشته من قبل مجلس الثورة، وقد تميز هذا القانون بوضعه لمبادئ وقواعد أساسية تساهم في إصلاح منظومة الوظيفة العمومية على مستوى مختلف المؤسسات¹.

كما تم الاهتمام بضرورة انسجام شبكة الأجور والمرتبات بين جميع العمال، بحيث شرعت السلطات العمومية في سنة 1974 بتشكيل لجنة وطنية عهدت لها مهمة دراسة و اقتراح سياسة وطنية تهدف إلى خلق نظام منسجم للأجور على مستوى الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي.

ورغم أن الغاية المرجوة من خلال إصدار القانون سالف الذكر كان يهدف إلى إصلاح الإدارة الجزائرية من خلال إحداث قطيعة مع النظام الفرنسي وتجسيد السيادة والاستقلال السياسي، إلا أن تركيزه المفرط على الجانب الأيديولوجي من جهة وتأثره المفرط بالروح الوطنية ومبادئ الثورة التحريرية وحزب جبهة التحرير الوطني و التي اتخذها كمرجعية تاريخية ساهمت بشكل واضح في توجيه القواعد الأساسية للنص المنظم للوظيفة العمومية من خلال تشجيع المبادئ الثورية والعمل على ضرورة ضمان المساواة بين جميع الجزائريين دون استثناء، مع إغفاله لعناصر ذات أهمية بالغة تتمثل في تشجيع المنافسة العادلة المبنية على الكفاءة والمبادرة الفردية.

(1) اطالع الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 / 1966، مرجع سبق ذكره

لقد ساهمت المبادئ الثورية والأحادية الحزبية في بلورة نظام وظيفه عمومية قائمة على مبادئ واتجاهات مبنية على خلفية اشتراكية، من خلال إصدار الأمر رقم 74 / 71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، وساهم هذا التوجه في علم بلوغ النتائج المرجوة¹.
ومهما يكن من أمر وبالرغم من صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وما جاء به من توجيهات وتعليمات استهدفت إصلاح منظومة الوظيفة العمومية، غير أنه أظهر محدوديته و عدم امكانية إشرافه على القطاع نتيجة للتوجه الذي اعتمده، مما تطلب التفكير إلى ضرورة ايجاد بديل آخر.

4 . 1 الوظيفة العمومية القائمة على مرحلة الأزمات (1978-1990): بداية هذه المرحلة بدأت سنة 1978 بمناسبة صدور القانون الأساسي العام للعامل، وهو يمثل الإطار القانوني الثاني للوظيفة العمومية في الجزائر، وقد تم اعتماد هذا القانون لإلغاء محتوى الأمر رقم 66-133، وتقليص الفوارق في مجال الحقوق والأجور بين الفئات المهنية بمختلف نشاطاتهم وقطاعاتهم (الاقتصادية والخدماتية).

خلال سنة 1985 تم إصدار المرسوم 85-59 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية باعتباره منهج لتوضيح وتطبيق الإجراءات المتضمنة في القانون الأساسي العام للعامل، إلى جانب إضفاء تغييرات و اصلاحات على الوضع الذي كان سائدا من قبل . .

يمكن تقسيم هذه المرحلة إلى فترتين مختلفتين ومتناقضتين تجلى من حيث النمط المعيشي للأفراد نتيجة للتغير الذي طرأ على الاقتصاد الوطني ، سنبرز أهم هذه التحولات من خلال فترتين وهما:

(1) محمد جمال الكفافي، الاستثمار في الموارد البشرية، الطبعة الأولى، الدار الثقافية للنشر، القاهرة، 2007، ص 138.

أ. الفترة الممتدة ما بين 1979 إلى 1986: خلال هذه الفترة، عرف الاقتصاد الوطني تطور محسوس نتيجة ارتفاع أسعار البترول مما ساهم في زيادة المداخيل بالعملة الصعبة، هذه الوضعية شجعت الدولة في الاستثمار وإعطاء الأولوية للقطاعات ذات البعد الاجتماعي، من خلال تشجيع التنمية الفلاحية والري والصحة والسكن والتكوين المهني، كقطاعات استراتيجية.

من جهة أخرى، ساهمت هذه الوضعية في ظهور أنماط استهلاكية جديدة لدى المواطنين من خلال التوجه نحو المواد الغذائية الصناعية والكمالية، وذلك من خلال تطبيق برنامج الدولة المتمثل في المخطط الخماسي الأول الممتد من سنة 1980 إلى 1984، والذي حمل شعار "من أجل حياة أفضل".

ب. الفترة الممتدة ما بين 1986 إلى 1990: على عكس الفترة السابقة، شهدت الجزائر خلال هذه الفترة انهيار أسعار البترول من 36 دولار للبرميل الواحد ب 8 دولار 1، مما أحدث أزمة اقتصادية خطيرة استدعت الدولة إلى تبني سياسة التقشف والإسراع في تطبيق المخطط الخماسي الثاني 1985-1989 تحت شعار " العمل والصرامة لضمان المستقبل"، وقد ترتب عن هذه الوضعية أزمات اجتماعية واقتصادية تمثلت في نقص المواد الغذائية الأساسية و ارتفاع الأسعار، ازدياد البطالة، مما تسبب في وقوع اضطرابات وأزمات اجتماعية ومظاهرات شعبية تعبيرا عن الأوضاع الاجتماعية وتدني القدرة الشرائية و البيروقراطية، فكانت أحداث 5 أكتوبر 1988 من النتائج التي أفرزتها الأوضاع الاقتصادية إلى جانب سوء التسيير المسجل من قبل قطاع الخدمة العمومية.

(1) علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 1998، ص 217

لقد سمح دستور 1989 بالانفتاح السياسي وتبني نظام الديمقراطية الذي فتح المجال للتعددية الحزبية، وهي تعتبر تجربة أولى بالنسبة لبلد خرج من الاستعمار منذ 27 سنة، طبق خلالها النظام الاشتراكي وتبني فكر وايدولوجية مبنية على الأحادية لحزبية، وقد سجلت هذه المرحلة كذلك عدم الاستقرار الاجتماعي نتيجة للوضع الأمنية المتدهورة، حيث عرف المجتمع الجزائري خلال هذه الفترة منعطفا خطيرا تمثل في دخول البلاد في أزمة أمنية سميت بال عشرية السوداء¹.

ما سبق نلاحظ أن الخطاب السياسي الذي تبنته الدولة في مجال تسيير شؤون البلاد، كان قائمالي مبدأ التسيير الأئي دون التفكير في وضع استراتيجية مبنية على التسيير وفق دراسات استشرافية تقوم على تنبؤ ما يخفيه المستقبل، وتكمن التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المستقبلية للاستعداد لكل المفاجآت.

في الأخير يجدر التذكير أن ما جاء به مضمون القانون المتضمن القانون الأساسي لعام العامل لم ينجح، وهذا نتيجة لما أحدثه هذا النص من فوارق في أجور العمال، حيث كانت أجور منخفضة لدى العمال في الإدارة العامة مقارنة بتلك التي كان يتقاضاها العمال في القطاع الاقتصادي مما أدى بالأغلبية إلى ترك قطاع الإدارة واللجوء إلى الأعمال الحرة أو العمل في القطاع الاقتصادي مما أحدث فراغ كبير في تأطير وتسيير القطاع الإداري؛ مما أدى بالسلطات إلى التخلي عن هذا النظام لأنه كان غير متساوي بين القطاعين الاقتصادي والإداري².

كما أن مضمون هذا النص لم يأتي بإجراءات تنظيمية قائمة على مبادئ تشجع الاستثمار في المورد البشري باعتباره مصدر الثروة و أساس تطوير المؤسسات والادارات العمومية لجعلها

(1) اسماعيل قيرة و آخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة، 2007، ص 87.

(2) محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 06.

فعالة ومنتجة للخيرات، على اعتبار أن نظام الوظيفة العمومية الذي اقترحه القانون العام للعامل الى جانب المرسوم المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية لم يتم وضعهم لتجسيد هذه الأهداف وإنما بقي معتمدا على الريع البترولي¹

الفرع الثاني: أحكام الأمر رقم 06 - 03

وفي خضم هذه المسيرة الحافلة التي عرفتها الوظيفة العمومية بالجزائر، ونظرا للأهمية الاستراتيجية لهذه الأخيرة لنجاح أية إصلاحات فقد صدر أخيرا القانون الأساسي الجديد بمقتضى الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، آخذا في الحسبان كل النقاشات الثرية التي تناولت إشكالية الوظيفة العمومية المشار إليها سابقا، حيث أدرج عامل المرونة ضمن المبادئ الأساسية في سياسة التوظيف، وتمثل ذلك في التقنين لنظام التوظيف بالتعاقد بكل اشكاله، إلى جانب التوظيف المفضي إلى وضعية التثبيت والضمانات المرتبطة بها كأصل عام، فكان صدور الأمر 03-06 بمثابة النقلة التشريعية لمعالجة كافة النقائص ومواجهة الرهانات المستقبلية حيث تميز ببعض المرونة لتكييفه مع الأوضاع السائدة في العالم، إذ نص على أن تطبق أحكامه على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية التي تناولتها مادته الثانية بالتفصيل، أي كل من المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي المذكور كما ورد بمادته الثانية، وقد عرف هذا الأمر تقليصا معتبرا في نطاق سريانه دون أي تبرير قانوني حين استثنى من مجال تطبيقه سلك

1 (مجلة الفكر البرلماني، العدد14، مجلس الأمة ، نوفمبر 2006 ،ص 224.

القضاة وأعضاء المجلس الشعبي الوطني بغرفتيه والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني، كما نص على تحديد تطبيقه بقوانين خاصة بمختلف أسلاك الموظفين، كما أنه ونظرا الخصوصية بعض الأسلاك أشار إلى إمكانية أن تتضمن القوانين الخاصة بها استثناءات عنه في مجال الحقوق الواجبات.¹

ومن عملية التوظيف والتي جاء بها القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية كما ورد بعرض الأسباب² المرفق بمشروع هذا القانون، نذكر على الخصوص:

- تكييف مهام الوظيفة العمومية (استراتيجية إدارة المواد البشرية مع الدور الجديد للدولة.
- تكييف عمليات الوظيفة العمومية مع المعطيات والمتغيرات السياسية، الاجتماعية الاقتصادية والعلمية والتكنولوجية الجديدة.
- تطوير عملية تسيير الموارد البشرية في نطاق الوظيفة العمومية على أسس ومبادئ علمية قانونية. .
- ضمان إحترام قيم الحوار والتشاور والحياد والمساواة أمام القانون وفي الحقوق الواجبات بين جميع المواطنين.
- تحديد وتحليل وتوصيف الوظائف مناصب العمل العامة.

وبالرغم من رسم هذه الأهداف الثمينة بتكريس حياد الإدارة في جميع سلوكياتها مع الموظف من بداية توظيفه إلى مواكبته خلال مسيرته المهنية. فقد بقيت الوظيفة العمومية تعيش صراعا

(1) تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مرجع سابق، ص46.

(2) مجلة الفكر البرلماني، العدد14، مجلس الأمة ، نوفمبر 2006 ،ص 224.

داخليا بين التيار التقليدي والتيار الديناميكي الخلاق الذي تفرضه التحولات السياسية التي تقتضيها العولمة.

المطلب الثاني : مفهوم الموظف العمومي

تمارس الدولة نشاطها المرفقي من خلال موظفيها، فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها، وتحضى الوظيفة العامة بعناية المشرع والفقهاء في مختلف الدول، ويتحدد دور الموظف العام ضيقاً وإتساعاً حسب الفلسفة الإقتصادية والإجتماعية لكل دولة فإتساع نشاط الدولة وعدم إقتصار دورها على حماية الأمن الداخلي والخارجي وحل المنازعات بين الأفراد، وقيامها ببعض الأشغال العامة وإزدياد تدخلها في مجالات إقتصادية وإجتماعية شتى، قاد أهم الأهداف المرتبطة بموضوع عمل بالضرورة إلى إزدياد عدد الموظفين و إهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري، والوقوف على ماهية الفساد الإداري يستدعي تعريف وتحديد المقصود بالموظف العام وبيان طبيعة العلاقة التي تربطه بالإدارة .

لم يرد في معظم التشريعات تعريف منظم يحدد المقصود بالموظف العام . ويرجع ذلك إلى إختلاف الوضع القانوني للموظف العام بين دولة و أخرى و إلى صفة التجدد المضطرد للقانون الإداري .

وإكتفت أغلب التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العامة بتحديد معنى الموظف العام في مجال تطبيقها¹ .

(1) عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، دار النهضة العربي، القاهرة، 1977 ، ص165..

فقد نصت المادة الأولى من نظام الموظفين الفرنسي على أن "هذا النظام يطبق على الموظفين الذين يعينون في الإدارات المركزية للدولة و المصالح التابعة لها والمؤسسات العامة للدولة، ولا يطبق على القضاة و العسكريين و العاملين في الإدارات و المصالح و المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري"¹

ويبدو أن المشرع قد ترك أمر تعريف الموظف العام للفقهاء والقضاء، ويختلف هذا التعريف في مجال القانون الإداري عنه في المجالات الأخرى كالقانون المدني والقانون الجنائي والإقتصاد السياسي فإن معناه في هذه المجالات قد يكون أوسع أو أضيق من معناه في القانون الإداري².

ونبين فيما يلي مفهوم الموظف العام في الفقه المقارن والتشريع:

بعكس التشريع الذي لم يولي عناية خاصة لتعريف الموظف العام وتحديد ماهيته، فإن الفقه والقضاء المقارنين عرفا عدة تعاريف للموظف العام.

الفرع الأول: التعاريف الفقهية للموظف العام

أولاً_ في فرنسا:

لم تعطي التشريعات الفرنسية تعريفا محددًا للموظف العام، إنما اكتفت بتحديد الأشخاص الذين تسرى عليهم أحكام تلك التشريعات، فقد نصت الفقرة الأولى من قانون التوظيف الفرنسي رقم 2294 الصادر في 19 أكتوبر 1946 " يسرى على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من درجات الكادر في إحدى الإدارات المركزية للدولة أو في إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أو في المؤسسات القومية"

1) Article (2) Lio no 83 –634 du 13 Jullet 1983 Cod administratif – Dalloz – 1987 – P 1013.

2) حمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة ، 1967 ، ص 7.

"وقد نص نظام الموظفين الصادر بالامر 59_224 في 04 فبراير 1959 الذي حل محل قانون 19 أكتوبر 1946 والقانون الخاص بحقوق و إلتزامات الموظفين رقم 634 الصادر في 13 يوليو 1983 على نفس المفهوم .

ويتبين من ذلك أن المشرع الفرنسي يطبق أحكامه على من تتوفر فيهم الشروط الآتية

- الوظيفة الدائمة

- الخدمة في مرفق إداري عام.

وبذلك فهو يخرج عن نطاق الخضوع لأحكام الوظيفة العامة موظفو البرلمان ورجال القضاء ورجال الجيش والعاملون في مرافق ومنشآت عامة ذات طابع صناعي أو تجاري.

أما على صعيد الفقه والقضاء فقد عرف الأستاذ " هوريو Hauriou " الموظفين العاميين بأنهم "كل الذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت إسم موظفين أو مستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى"¹.

وعرفه دويز Duez ، وديبير Debeyre بأنه " كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالإستغلال المباشر من قبل الدولة ويوضع بصورة دائمة في وظيفة داخله في نطاق كادر إداري منظم . "

وقضى مجلس الدولة الفرنسي بأن الموظف هو " كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة في الملاك وتكون في خدمة مرفق عام"، وإشترط المجلس أن يكون المرفق العام إدارياً² .

1 (قلا عن مازن ليلو راضي- القانون الاداري ، مطبعة جامعة دهوك 2010،ص 6.

2 (مازن ليلو راضي- نفس المرجع ص 69

أما المرافق الصناعية والتجارية فقد فرق فيها بين شاغلي الوظائف الإدارية والوظائف الأقل أهمية Subalterne واعتبر العاملين في النوع الأول من الوظائف موظفين عامين أما الوظائف الأخرى فأخضعها للقانون الخاص وعزى المجلس هذه التفرقة إلى أن شاغلي وظائف المحاسبة والإدارة أكثر ارتباطاً بالمرفق العام.

ثانياً_ في مصر

إكتفى المشرع المصري شأنه شأن الفرنسي بتحديد الموظفين الذين يخضعون للأحكام الواردة في القوانين واللوائح الصادرة في شأن الموظفين العموميين
فقد نصت المادة الأولى من القانون رقم 210 لسنة 1951 بشأن نظام موظفي الدولة بأنه " تسري أحكام هذا الباب على الموظفين الداخليين في الهيئة سواء كانوا مثبتيين أم غير مثبتيين " ويعتبر موظفاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الداخلة في الهيئة بمقتضى مرسوم أو أمر جمهوري أو قرار من مجلس الوزراء أو من أية هيئة أخرى تملك سلطة التعيين قانوناً أما في ظل القانون رقم 46 لسنة 1964 فقد ورد في المادة الثانية منه " يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة " ¹.

وفي هذا القانون أزال المشرع التفرقة بين الوظائف الدائمة والمؤقتة، بينما ورد في نظام العاملين المدنيين بالدول الصادر بالقانون رقم 58 لسنة 1971 " يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحده ويكون التعيين في الوظائف المؤقتة للمتمتعين بالجنسية المصرية أو الأجانب وفقاً للقواعد التي تتضمنها اللائحة التنفيذية مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب "

(1) محمد أنس قاسم جعفر، الوسيط في القانون العام، القاهرة، 1984 - 1985، ص 308

أما القانون الحالي رقم 47 لسنة 1978 فقد جاء أكثر إيجازاً ولم يتطرق للوظائف الدائمة والمؤقتة و لا إلى تعيين الأجانب ، إذ نصت الفقرة الأخيرة من المادة الأولى منه على أنه " يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون ، كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة " . وفي مكان آخر في المادة نفسها نص على سريان هذا القانون على العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها، ووحدات الحكم المحلي ، والعاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بها؛ بينما ذهب غالبية الفقهاء المصريين إلى تعريف الموظف العام بأنه " كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة أحد المرافق العامة يتولي إدارتها ، الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية وذلك بتولي منصباً دائماً يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق¹.

ويبدو من ذلك أن الفقه والقضاء المصري يشترط توافر عنصرين في المرفق العام هما :

1- العمل في خدمة مرفق عام أو أحد أشخاص القانون العام

2 - أن يقوم بعمل منتظم غير عارض.

ثالثاً _ في العراق

على عكس أغلب التشريعات نجد أن المشرع العراقي قد درج على تعريف الموظف العام في صلب قوانين الخدمة المدنية وقوانين انضباط موظفين في الدولة، فقد عرفه في المادة الأولى من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل " كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة " . غير أننا نرى انه يلزم للتمتع بصفة الموظف العام ما يلي²:

(1) محمد أنس قاسم جعفر ، الوسيط في القانون العام، مرجع سابق الذكر، ص 309-310

(2) ينظر: محمد فؤاد مهنا، القانون الإداري المصري والمقارن ، الجزء الأول، 1958 ، ص89

أن يعهد إليه بعمل دائم : يشترط لإضفاء صفة الموظف العام أن يشغل العامل وظيفة دائمة داخله في نظام المرفق العام ، وبذلك لا يعد العاملون بصورة مؤقتة أو موسمية كالخبراء والمشاورين القانونيون موظفين

ومن متمات العمل الدائم أن تكون الوظيفة داخله ضمن الملاك الدائم في الوحدة الإدارية ومن الواجب عدم الخلط بين الموظف الذي يعمل بعقد مؤقت في وظيفة دائمة والوظيفة المؤقتة أو الموسمية لأن شاغل الوظيفة الأولى يعد موظفاً عاماً ولو أمكن فصله بإنهاء مدة العقد

أما الثانية فلا يعد شاغلها موظفاً عاماً تغليباً للطبيعة اللائحية لعلاقة شاغل الوظيفة الدائمة بالإدارة على العلاقة التعاقدية .

أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام: لا يكفي لإعتبار الشخص موظفاً عاماً أن يعمل في وظيفة دائمة إنما يلزم أن يكون عمله هذا في خدمة مرفق عام Public Service Le وللمرفق العام معنيان: المعنى العضوي ويفيد المنظمة التي تعمل على أداء الخدمات وإشباع الحاجات العامة ، ويتعلق هذا التعريف بالإدارة أو الجهاز الإداري

أما المعنى الآخر فهو المعنى الموضوعي ويتمثل بالنشاط الصادر عن الإدارة بهدف إشباع حاجات عامة والذي يخضع لتنظيم وإشراف ورقابة الدولة.¹

وقد كان المعنى العضوي المعنى الشائع في القضاة الفرنسي والمصري، ثم جمعا بين المعنيين بتطور أحكامهما ومن ثم استقرار على المعنى الموضوعي.

(1) ثروت بدوي، مبادئ القانون الإداري، مصر، 1973، ص 80

ويشترط لإكتساب صفة الموظف العام أن تدير الدولة أو أحد أشخاص القانون العام هذا المرفق إدارة مباشرة. وبذلك لا يعد الموظفون في المرافق التي تدار بطريقة الإلتزام موظفين عموميين، كذلك العاملون في الشركات و المنشآت التي لا تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة و لو تم إنشائها بقصد إشباع حاجات عامة.

أن تكون تولية الوظيفة العامة بواسطة السلطة المختصة: الشرط الأخير اللازم لإكتساب صفة الموظف العام هو أن يتم تعيينه بقرار من السلطة صاحبة الإختصاص بالتعيين¹ .
فلا يعد موظفاً عاماً من يستولي على الوظيفة دون قرار بالتعيين كالموظف الفعلي. كما أن مجرد تسليم العمل أو تقاضي المرتب لا يكفي لإعتبار المرشح معي نأً في الوظيفة إذا لم يصدر قرار التعيين ممن يملكه قانوناً.

رابعاً_ في الجزائر

لقد طبقت الدولة الجزائرية بعد الإ استقلال النظام الفرنسي للوظيفة العامة و المتمثل في القانون الصادر في 19 أكتوبر 1946 وهو قانون موحد بمختلف الوظائف ، و وردت عليه بعض التعديلات التي تطلبها التطبيق العملي ذلك أن بعض الوظائف لم تكن مفتوحة للجزائريين قبل الإ استقلال وإن كان القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر فيما بعد بتاريخ 4 فيفري 1959 الذي إمتد تطبيقه إلى الجزائر بموجب المرسوم الصادر في 2 أوت 1960 ، قد وضع بعض النصوص التي من شأنها تسيير إ لتحاق المواطنين الجزائريين بالوظيفة العامة.
وقد إستمر العمل بهذا النظام حتى الإ استقلال، و بعيد عن الإ استقلال ألقيت على كامل الحكومة الجديدة أعباء هائلة من بينها تحقيق إصلاح إداري في الدولة الفنية فعمدت هذه الأخيرة في البداية إلى توظيف عدد محدد من الشباب حديثي الخبرة و ذلك على وجه السرعة

(1) عثمان خليل عثمان، نظرية المرافق العامة، القاهرة، 1958، ص 245

وكان عليهم حل المشاكل المعقدة التي تعتبر من سلك الوظيف العمومي فإضطروا إلى تطبيق التشريعات الفرنسية مما أدى إلى تفشي الظاهرة البيروقراطية في الوظيفة العامة¹.

وقد إتضح هذا الأمر أكثر بعد وضوح نية الدولة تدخلها في كل ميادين النشاط وتبينها للنظام الإشتراكي مما إستوجب ضرورة البحث عن تنظيم جديد وشامل لنظام الوظيف العمومي، فقامت الحكومة إبتداء من شهر سبتمبر 1965 بتشكيل لجنة وطنية لوضع قانون جديد للوظيفة العامة ، فأعدت هذه الأخيرة مشروعا تم عرضه على مختلف الوزارات وهيئات حزب جبهة التحرير الوطني في جانفي 1966 ثم طرح على مجلس الوزراء في شهر أفريل 1966 وناقشه مجلس الثورة في شهر ماي 1966 ليخرج إلى حيز الوجود ويصدر في 02 جوان 1966 بموجب الأمر 133/66 .

وتميز هذا القانون بوضعه لمبادئ عامة وقواعد أساسية للوظيفة العامة في مختلف الإدارات والهيئات العمومية مع تركه حرية تحديد التطبيق بالنسبة لكل مجموعة وظيفية (سلك) على أن لا يتعارض ذلك مع النظام للوظيفة في الدولة. وصدرت تطبيقا له عدة نصوص تنظم القوانين الأساسية لمختلف الأسلاك الإدارية و إستمر العمل بهذا القانون والنصوص التطبيقية التابعة له إلى غاية 5 أوت 1978 حيث صدر القانون الأساسي العام للعامل الذي حاول توحيد المبادئ العامة السارية نظام الوظيفة العامة وقانون العمل بحيث يكون جميع الموظفين والعمال أجراء وأعاون للدولة يخضعون لنفس القانون وفقا للإتجاه الإشتراكي الذي تبنته الجزائر آنذاك ،مع وضع نصوص تطبيقية خاصة بكل سلك . وثم إخضاع جميع العاملين بالجزائر سواء في الإدارات العمومية أو الشركات أو الهيئات الأخرى إلى قانون عام أساسي واحد².

(1) نفس المرجع السابق، ص 246

في 23 مارس 1985 إ توجهت الجزائر إلى الأخذ بنظام الوظيفة العامة المستقل عن قانون العمل وأخضعت له عمال وموظفي الإدارات العمومية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري مبتعدة بذلك شيئاً فشيئاً عن النظام الموحد لفئات العمال الذي تضمنه القانون الأساسي العام للعامل الصادر في 5 أوت 1978 .

ويعتبر هذا القانون (المرسوم) آخر ما صدر بشأن نظام الوظيفة العامة و المطبق حالياً على أسلاك الموظفين العموميين بمختلف فئاتهم معنى الموظف العام: بنص المادة الأولى من المرسوم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية على أنه :

« يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية، وفي الجماعات المحلية، وكذلك في المؤسسات والهيآت العامة حسب كفايات تحدد بمرسوم».

ويستثنى من ذلك القضاة والقائمين بشعائر الدين، وأفراد الجيش الشعبي الوطني، بحيث لا تسري عليهم أحكام هذا المرسوم. ومن خلال المادة المذكورة أعلاه، ينبغي أنه لإكتساب صفة الموظف العام، لابد من توافر العناصر التالية¹:

- دائمية الوظيفة
- العمل في إحدى مصالح الدولة.
- صدور قرار تعيين
- ترسيم في إحدى درجات التدرج الوظيفي.

1) <https://www.joradp.dz/har/dgfp.htm>, visited on 03/05/2021, at 14 :21

وعلى هذا يمكن القول أن الموظف العام هو العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، فيكون حينئذ في وضعية قانونية و تنظيمية تجاه المؤسسة التي يعمل بها.

تعد الدراسات المتعلقة بالوظيفة العامة في الجزائر على عدد الأصابع، ذلك أنه لا يمكن العثور ببسر على تعريف فقهي للموظف العام إلا استثناء بعض الدراسات القليلة للأساتذة:

- ميسوم صبيح (الوظيفة العامة في الجزائر)
- رميلي عبد الرحمان (المؤسسات الإدارية الجزائرية)
- جورج فلاكوس (المؤسسات الإدارية و الإقتصادية في الجزائر)
- محيو أحمد (دروس في المؤسسات الإداري)

أ. رأي ميسوم صبيح :

يعرف الأستاذ ميسوم صبيح الموظف العام¹ بالقول: " يضمن سير الإدارة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيف العمومي سوى أولئك الذين لهم صفة الموظف"، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسم وبعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائياً.

ب- تعريف .أ رميلي:

1) Voir Missoum Sebih:La Fonction publique. Librairie hachette-Paris 1968.P13

يرى الأستاذ¹ بأن الأعوان العموميين "هم الأشخاص الذين إرتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم دون أن يشاركوا مباشرة ولا بصفتهم الشخصية في إعداده."
ج. تعريف أ. جورج فلاكوس² :

يعرف أ. جورج فلاكوس الموظفين العموميين بالقول "أعوان الإدارة ليسوا جميعا موظفين ولا يتمتع بصفة الموظفين العموميين منهم سوى الذين عينوا وثبتوا في مناصب دائمة.

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في القانون الجزائري

إن المشرع الجزائري لم يكن أكثر إفصاحا من غيره في هذا المجال، و لذا فإنه لم يتعرض لتحديد مدلول الموظف العام، في المواثيق المتعاقبة و لا في الدساتير، و لذا فإنني سوف أتطرق إلى بعض التعابير و المصطلحات التي استعملها المشرع الجزائري في الميثاق و الدستور و مختلف فروع القانون، للتعبير عن فكرة الموظف العام ، و الوظيفة العامة، و تارة استعملها لتحديد حقوق الموظف العمومي وتارة لتحديد التزاماته، وذلك حسب التسلسل التالي:

1 -تحديد مفهوم الموظف العمومي في الميثاق الوطني

وفي معرض الحديث عن إصلاح الوظيف العمومي أشار ميثاق الجزائر الصادر في أفريل 1964 إلى الموظف و أعطى له مدلولاً يغلب عليه الطابع الإيديولوجي للدولة حيث نص في أحد فقراته: "... إن الموظف أداة للدولة يجب أن يصير خادماً الجماهير الكادحة و إصلاح

1) Remili Abd.Rahmane:Les institutions Administratives Algériennes /Sned.2ed .P192

2) Georges Vlachos:institutions Advés et économiques Algériennes/P238

النصوص يجب أن يصحب بإعادة تربية سياسية تجعل من موظف الدولة صلة مع الجماهير و ليس سلطة فوقها"¹

أما الميثاق الوطني لعام 1976 فإنه أشار في معرض حديثه عن الدولة و المواطن بأن:" تدير الدولة الاشتراكية شؤونها على أساس احترام القوانين و تنفيذها... و من هنا يتحتم على اعوان الدولة و خاصة ممثلي السلطة أن يكونوا في مقدمة من يتصدى للدفاع عن القوانين... و أن يقوموا بوظائفهم في إطار الاحترام الصارم لحقوق المواطنين ومصالح الدولة".

واضح بأن هذه الفقرة تتحدث عن أعوان الدولة بصفة عامة سواء المنتمين إلى السلطة التنفيذية أو السلطة التشريعية أو القضائية²

2 -تحديد مفهوم الموظف العمومي في الدستور

إن الدساتير المختلفة منذ الاستقلال إلى الآن لم تتطرق إلى تحديد فكرة الموظف العمومي، وإنما استعملت عدة اصطلاحات للتعبير عن فكرة الموظف العمومي، فـدستور 31963 أشار في المادة "20" منه إلى اصطلاح العامل عندما أشار إلى حق كل عامل في الإضراب والحق النقابي، أما المادة "54" منه فإنها نصت على أن "رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية".

(1) الجمهورية الجزائرية، حزب جبهة التحرير الوطني، ميثاق الجزائر، أبريل 1964 . الجزائر: جبهة التحرير الوطني، اللجنة المركزية للتوجيه، 1964، ص. 117

(2) الجمهورية الجزائرية، حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني لعام 1976 . الجزائر: جبهة التحرير الوطني، المعهد التربوي الوطني، 1976، ص. 79

(3) الأستاذ مصطفى الشريف، أعوان الدولة، المرجع السابق، ص. 26

أما دستور 1976 فإنه استعمل عدة اصطلاحات ومنها¹: اصطلاح وظائف الدولة كما استعمل اصطلاح أعوان الدولة واصطلاح الوظائف العمومية، كما استعمل عبارة العامل وعبارة الموظف، أما دستور 1989 فإنه استعمل اصطلاح الوظائف².

3 - تحديد مفهوم الموظف العمومي في القانون الإداري الجزائري

عرفت المادة الأولى من الأمر 133/66 المؤرخ في 02/6/1966 "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات حسب كفاءات تحدد بمرسوم. و لا يسري هذا القانون الأساسي على القضاة، والقائمين بشعائر الدين، وأفراد الجيش الوطني الشعبي"³

وحسب هذا التعريف فإن أركان الموظف العمومي وفقا للتشريع الجزائري هي:

- 1 - صدور أداة قانونية للتعيين.
- 2 - أن تكون الوظيفة دائمة.
- 3 - أن تكون الوظيفة مصنفة.
- 4 - أن تكون الوظيفة في خدمة مرفق عام.

(4) الدستور الجزائري الصادر في 08/9/1963 المادتين 20 و 54 منه.

(5) الدستور الجزائري الصادر بالمر 97/76 المؤرخ في 22/11/1976 المواد 37.59. 111.ف/12

(6) الدستور الجزائري المؤرخ في -23/02/1989 المواد 21-48

هذا التعريف الذي اعتنقه المشرع الجزائري، فإنني أجدّه هو نفس التعريف الذي ورد في القانون الفرنسي رقم 244/59 المؤرخ في 1959/02/04 و بالتالي فإن أركان الموظف العمومي في التشريع الجزائري هي نفس أركان الموظف العمومي في التشريع الفرنسي، مع فارق بسيط، حيث أن المشرع الفرنسي نص في القانون رقم 244/59 على عدم سريان أحكامه على عمال المرافق العامة، ذات الطابع الصناعي و التجاري. بينما المشرع الجزائري وفقا للأمر 133/66 اشترط لتمديد سريان أحكامه على عمال المرافق العامة الصناعية والتجارية، ضرورة صدور مرسوم تطبيقي صريح ينص على ذلك¹.

كما أن المشرع الفرنسي لم يتطرق إلى رجال الدين ولم يذكر هل يطبق هذا القانون عليهم أم لا ؟ هذا بخلاف المشرع الجزائري وكذا البلجيكي حيث نصا على عدم سريان أحكام الوظيفة العامة على رجال الدين.

4-تحديد مفهوم الموظف العمومي في قانون العقوبات

حسب قانون العقوبات الجزائري، فإن المادة 149 منه نصت: "يعتبر موظف عمومي كل شخص يتولى تحت أية تسمية، و بأي وضع وظيفة أو مهمة و لو مؤقتة ذات أجر أو بغير أجر و يؤدي بها الموظف خدمة للدولة أو للإدارة العمومية أو أية خدمة ذات مصلحة عمومية"²

(1) الأستاذ مصطفى الشريف، أعوان الدولة، المرجع السابق، ص 29.

(2) عوابدي عمار، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، المرجع السابق، ص 39 .

كما أشارت المادة 107 من ذات القانون إلى فكرة الموظف العمومي حيث نصت: "يعاقب الموظف بالسجن المؤقت من خمس {5} إلى عشر {10} سنوات، إذا أمر بعمل تحكيمي أو ماس بالحرية الشخصية للفرد، أو بالحقوق الوطنية لمواطن أو أكثر".

كما أن المادة 135 من ذات القانون نصت على أن: "كل موظف في السلك الإداري أو القضائي، و كل ضابط شرطة، و كل قائد أو أحد رجال القوة العمومية، دخل بصفته المذكورة، منزل أحد المواطنين بغير رضاه، و في غير الحالات المقررة في القانون، و بغير الإجراءات المنصوص عليها فيه، يعاقب بالحبس من شهر (1) إلى سنة وبغرامة مالية من 500 دج إلى 3.000 دج، ومن خلال هذه المادة فإنه يتضح بأن مفهوم الموظف العمومي، في قانون العقوبات هو أوسع من مفهومه في القانون الإداري، حيث اعتبرت كل رجال القضاء والجيش والشرطة وأعوان الإدارة موظفون عموميون وهذا بخلاف القانون الإداري. كما أن المادة 136 من هذا القانون أخذت بالمفهوم الواسع للموظف العمومي أما المادة 137 من ذات القانون فإنها استخدمت إصطلاح الموظف و المستخدم المندوب¹.

كما أن المشرع الجزائري استعمل اصطلاح الوظيفة العامة و لو مارسها الموظف بصفة مؤقتة في إدارة عامة مركزية أو محلية²

5 - تحديد مفهوم الموظف العمومي في القانون المدني

أشارت المادة 129 من القانون المدني إلى فكرة الموظف العمومي بقولها: " لا يكون الموظفون و العمال العامون مسؤولين عن أعمالهم التي أضرت بالغير، إذا قاموا بها

(1) الأمر 133/66، المرجع السابق، المادة الأولى.

(2) أمر 156/66 المؤرخ في 1966/07/08 المتعلق بقانون العقوبات المعدل و المتمم، المرجع السابق، المادة 149

تنفيذ الأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم"¹ هذه المادة تقابل المادة 167 من القانون المدني المصري التي سبق لنا التطرق إليها.

6 - مفهوم الموظف العمومي في قانون الإجراءات المدنية

استعمل هذا القانون اصطلاح الموظفين العموميين واصطلاح الأعوان في المادة 16 ف/4 حيث نصت بقولها: "يمنع التوكيل أمام القضاء الموظفين العموميين وأعوان القضاء الموقوفون عن ممارسة عملهم أو المعزولون"، كما ورد اصطلاح الموظف العام في المادة 163 من هذا القانون عندما تطرقت إلى المستندات.

المبحث الثاني : أهمية اقرار اسلاك الموظفين العموميين

المطلب الأول: الأحكام المسيرة لنشاط الموظف

الفرع الأول: تحديد طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة

قبل التطرق لتحديد العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة من المنظور القانوني، سنقوم أولاً بتبيان الطبيعة التعاقدية لهذه العلاقة وطبيعتها التنظيمية².

- العلاقة التعاقدية التي تربط الموظف العمومي بالمرفق العام:

قديمًا في القرن التاسع عشر وعلى وجه الخصوص بفرنسا، كان الرأي الراجح آنذاك هو أن العلاقة أو الرابطة التي تربط الموظف العمومي بالمرفق العام أو الإدارة هي رابطة تعاقدية

(1) امر 156/66، المرجع السابق المواد 107-135

(2) بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2019، ص 72-73.

تخضع للقواعد العقدية في القانون المدني، وأساس هذه العلاقة هي العقد الذي يتم إبرامه بين الموظف العمومي الذي يقبل الالتحاق بالوظيفة العمومية حسب الشروط المحددة في العقد، وبين المرفق العام أو الإدارة التي توافق على التحاقه بالوظيفة العمومية، وقد استمر العمل بهذه الطريقة مدة طويلة، ثم هجرت نتيجة للانتقادات العديدة التي طالت هذه العلاقة التعاقدية التي استبدلت بعلاقة أخرى تربط الموظف العمومي بالمرفق العام، وهذه العلاقة هي العلاقة التنظيمية أو اللائحية.

- الطبيعة التنظيمية أو اللائحية التي تربط الموظف العمومي بالمرفق العام :

نظرا للتطور الحاصل في القانون الإداري من جهة، والانتقادات الكثيرة الموجهة للعلاقة الأولى "التعاقدية" من جهة أخرى، فقد عدل الفقه والقضاء في شأن هذا التكيف معتبرا أن هذه العلاقة هي علاقة تنظيمية تحكمها النصوص القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية.

فالموظف العمومي طبقا لذلك يكون في مركز تنظيمي، وهذا ما أقره المشرع الجزائري حين أكد في المادة 2/1 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بقوله: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية".

وطبقا لنص هذه الفقرة، فإن الشارع الجزائري أقر صراحة بأن علاقة الموظف العمومي بالمرفق العام تتحدد أساسا في القوانين والمراسيم التي تنظم شروط هذه العلاقة مسبقا، وتحدد حقوق وواجبات الموظفين.

أولا : تحديد العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة¹:

المادة 4: يعتبر موظفاً كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري.

1 (سلسلة القانون للجميع، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كليك للنشر، ط1، 2010-2011، ص 06-07

الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.

المادة 5: تختلف الرتبة عن منصب الشغل. وهي الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها.

المادة 6: يجمع السلك مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة أو عدة رتب و يخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص.

المادة 7: يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية.

المادة 8: تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة (4) (سيتم التطرق لها في الفرع الثاني)

المادة 9: كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية.

الفرع الثاني: تصنيف أسلاك الموظفين العموميين:

1- مفهوم السلك:¹

تقوم هيكلية الوظيفة العمومية على توزيع الموظفين عبر أسلاك من الممكن أن تشمل على رتبة أو عدة رتب، وتصاغ في السلك مجموعة الوظائف التي تحدد في طبيعة العمل الواحد

(1) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية في ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر،

حسب أحكام المادة 7 من المرسوم 59-85، وهذا ما أقره الأمر 03-06 المؤرخ في 2006/07/15.

وعليه، سيخصص هذا السلك لإستقبال كل الموظفين الخاضعين لقانون أساسي خاص واحد، لأن الوظائف التي تتحد في طبيعة العمل الواحد لا يمكن أن تمارس إلا ممن يملكون نفس المؤهلات وتتوفر فيهم نفس الشروط¹.

2- تصنف الأسلاك:

يمكن تصنف الأسلاك طبقا للمادة 8 من الأمر 06-03 حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة (4) الآتية:

1. المجموعة "أ": تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم و البحث و الدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل
2. المجموعة "ب": تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل
3. المجموعة "ج": تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل
4. المجموعة "د": تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.

(1) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية في ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص 113.

إن القواعد المميزة لكل سلك عن غيره من الأسلاك، ستصب في قانون اساسي خاص يبين، انطلاقا من القانون الأساسي العام، الأحكام التي تطبق على أعضائه.

كما تبين هذه القوانين الأساسية الخاصة بالأحكام النوعية التي تطبق على بعض أصناف الموظفين ، تبعا لخصوصيات الوظيفة و المنصب المرتبطين بطبيعة المهمة التي تضطلع بها المؤسسة أو الإدارة (مثل الموظفون التابعون لمصالح الأمن و الحماية المدنية).

كما يحدد نفس القانون الأساسي الخاص ترتيب السلك في أحد الأصناف العشرين (20) أو الأقسام الواردة في القانون الأساسي النموذجي.

وحسب طبيعة المهام الأساسية المنوطة بأعضائها، من الممكن التمييز بين نوعين من الأسلاك¹ :

أ- الأسلاك المشتركة بين المؤسسات والإدارات العمومية التي تتولى وصف المهام المرتبطة بها وكذا

ترقيتها وتصنيفها من طرف لجنة التصنيف المنصوص عليها في المادة 62 من المرسوم 59-85، وقد يتعلق الأمر بسلك المتصرفين وسلك المساعدين الإداريين.

ب- الأسلاك الخاصة أو النوعية التي تتولى وصف المهام المرتبطة بها وكذا ترقيتها وتصنيفها اللجان

المختصة بالمؤسسة أو الإدارة تحت إشراف اللجنة الوطنية (لجنة التصنيف) ورقابتها.

1) ESSAID Taib, Droit de la fonction publique, Editions Distribution Houma,Alger, 2005, p49

وعلى كل مؤسسة أو إدارة عمومية تبادر بإحداث سلك غير مصنف أن تدعم مبادرة بتقرير مسبب ترسله إلى لجنة التصنيف مرفق بوثيقة تسمح بإدراك مدى ملائمة الإحداث والتصنيف المقترحين. ويعد هذا الإجراء ضروريا لضمان التوازن العام لنظام التصنيف.

ويلاحظ على نظام الأسلاك le corporatisme، هو تلقيه لإنتقادات شديدة في فرنسا، بسبب استغلال هذا النظام لتحقيق المصالح الشخصية والانحراف عن أهداف الوظيفة العمومية، وبالتالي عن مهام المرفق العمومي.

المطلب الثاني: تصنيف الرتب وإنشاء المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي

الفرع الأول: تصنيف الرتب

تم تصنيف رتب مختلف أسلاك الموظفين في مختلف المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف حسب مستويات التأهيل المطلوبة وطريقة التوظيف المقررة للالتحاق بالوظيفة كما يلي¹:

(1) **المجموعة " أ "**: وهي مجموعة تضم الموظفين الحائزين على مستوى تأهيل يساوي أو يفوق شهادة ليسانس، وهي أسلاك متضمنة رتبا مصنفة من الصنف 11 إلى الصنف 17 في الشبكة الاستدلالية للمرتبات التي تضم 17 صنفا بإضافة إلى سبعة أقسام فرعية خارج الصنف، سنوضح متطلبات ومستوى التأهيل اللازم لشغل هذه الوظائف المصنفة في المجموعة " أ " كالاتي :

(1) رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، دار النجاح، الجزائر، 2012، ص 110.

أ) الوظائف المصنفة في المجموعة « أ »:

*الصف 11: ويضم هذا الصف الوظائف التي تتطلب مستوى التأهيل التالي: شهادة ليسانس، ليسانس نظام ل.م.د، وشهادة الدراسات العليا (DES) .

*الصف 12: وهو الصف الذي يحتوي على مجموعة الوظائف التي يتطلب لشغلها شهادة المدرسة الوطنية للإدارة.

*الصف 13: وهو الصف الذي يتضمن مجموعة الوظائف التي يتطلب لشغلها مستوى التأهيل التالي 1:

البكالوريا 5 +سنوات من التكوين العالي، ماستر نظام ل.د.م " LMD " .

*الصف 14: وهو الصف الذي يحتوي على مجموعة الوظائف التي يتطلب لشغلها شهادة ماجستير وشهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد).

* الصف 15: وهو صف مخصص لرتب الترقية.

* الصف 16: وهو صف يتطلب لشغله مستوى تأهيل متمثل في شهادة دكتوراه في الطب العام.

* الصف 17: وهو صف مخصص لرتب الترقية.

ب) الوظائف خارج الصف: وهي سبعة أقسام فرعية:

* قسم فرعي 1: وهو قسم يحتوي على وظائف يتطلب لشغلها مستوى التأهيل التالي: ماجستير (الاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي)، دكتوراه، دكتوراه دولة.

*قسم فرعي 2: وهو يتضمن وظائف يتطلب لشغلها شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS).

* قسم فرعي 3: وهو قسم يتضمن وظائف يتطلب لشغلها شهادة الدراسات الطبية المتخصصة للالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي.

* قسم فرعي 4: وهو قسم مخصص لرتب الترقية.

* قسم فرعي 5: وهو قسم يتضمن مجموعة من الوظائف يتطلب لشغلها شهادة دكتوراه في العلوم الطبية (DESM)

* قسم فرعي 6: وهو قسم يتضمن مجموعة من الوظائف يتطلب لشغلها مستوى التأهيل الجامعي.

* قسم فرعي 7: وهو قسم فرعي مخصص لرتب الترقية¹.

(2) المجموعة «ب»:

وهي مجموعة تضم الموظفين الحائزين على مستوى تأهيل يساوي أو يفوق شهادة البكالوريا وهي أسلاك المتضمنة رتبا مصنفة من الصنف 9 إلى 10 في الشبكات الاستدلالية للمرتبات وهي كالاتي:

* الصنف 9: وهو صنف يتضمن مجموعة من الوظائف يتطلب لشغلها شهادة البكالوريا و أربعة وعشرون شهر من التكوين

* الصنف 10: وهو صنف يتضمن مجموعة من الوظائف يتطلب لشغلها شهادة البكالوريا و ستة وثلاثون شهر من التكوين أو شهادة تقني سام، أو شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية.

(3) المجموعة «ج»: وهي مجموعة تضم الموظفين الحائزين على مستوى تأهيل يساوي أو يفوق السنة الثالثة من التعليم الثانوي، وهذا المستوى المطلوب لممارسة نشاطات التحكم، وهي

(1) رشيد حبابي، المرجع نفسه، ص 111

أسلاك المتضمنة رتبا مصنفة من الصنف 7 إلى 8 في الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين وهي كالآتي¹:

* الصنف 7: وهو صنف يتضمن مجموعة وظائف يتطلب لشغلها المستوى التالي: السنة الثالثة من التعليم الثانوي أو السنة الثانية من التعليم الثانوي +12 شهرا من التكوين أو السنة الأولى من التعليم الثانوي و24 شهرا من التكوين.

* الصنف 8: وهو صنف يتضمن مجموعة من الوظائف يتطلب لشغلها شهادة البكالوريا أو شهادة تقي.

(4) المجموعة «د»:

وتضم الموظفين الحائزين على مستوى تأهيل يساوي أو يفوق السنة السادسة من التعليم الأساسي، وهذا المستوى مطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ وهي الأسلاك المتضمنة رتبا مصنفة من الصنف 1 إلى الصنف 6 في الشبكة الاستدلالية للمرتبات وهي كالآتي²:

* الصنف 1: وهو الصنف الذي يتضمن مجموعة من الوظائف يتطلب لشغلها مستوى السنة السادسة من التعليم الأساسي أو أقل.

* الصنف 2: وهو الصنف الذي يتضمن مجموعة من الوظائف يتطلب لشغلها مستوى السنة السابعة من التعليم الأساسي أو السنة الثامنة من التعليم الأساسي.

* الصنف 4: وهو الصنف الذي يتضمن مجموعة من الوظائف يتطلب لشغلها شهادة التعليم المتوسط

(1) مقدم سعيد، الوظيفة العامة بين التطور والتحول، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009، ص 249

(2) مقدم سعيد، المرجع نفسه، ص 249.

* الصنف 5: وهو الصنف الذي يتضمن مجموعة من الوظائف، يتطلب لشغلها الكفاءة المهنية أو مستوى السنة الأولى من التعليم الثانوي.

* الصنف 6: وهو الصنف الذي يتضمن مجموعة من الوظائف، يتطلب لشغلها شهادة التحكم المهني أو السنة الثانية من التعليم الثانوي.

الفرع الثاني: انشاء المناصب العليا

1- تعريف المناصب العليا:

تطرق الأمر رقم 06-03 للمناصب العليا ضمن المواد من 10 الى 14 منه، حيث تنص المادة 10 فقرة 02 على ما يلي: " المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفي وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية".

ولم يعطي المشرع التعريفا محددًا للمناصب العليا وإنما اكتفى بتعريفها عن طريق تحديد خصائصها في أنها مناصب نوعية وتحديد مهامها في التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والادارات العمومية، إضافة الى تحديد طابعها الهيكلي والوظيفي.

فقد عرفها البعض بأنها: " تعتبر مناصب عليا تلك المهام الإدارية أو التقنية التي تسندها سلطة التعيين الى الموظفين من الأطر المؤهلة استثناء، ولا تعد حقا مكسبا للمترشح والذي أتى على تلك الشروط بل إمتيازاً، للادارة حق وصلاحيه التعيين فيها والإنتهاء منها"¹.

(1) نقلا عن بن احمد علي، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، عدد 04، 2013، ص 159.

يمكن القول بأن التعريف حصر المناصب العليا في المهام الإدارية والتقنية، في حين أن المادة 10 السالفة الذكر، تنص صراحة على ان المناصب العليا تتكفل فقط بعملية تأطير النشاطات الغدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، مما يؤكد أن مهمتها تتعلق أساسا بالجانب التأطيري، سواء تعلق الأمر بالنشاطات الإدارية أو التقنية على حد سواء.

فالوظائف أو المناصب العليا في الدولة لا تعد حقا مكتسبا ولا امتيازاً لمترشح عن الآخر بل هي تكليف وخدمة للمرفق العام، وللسلطة التي خولت صلاحية التعيين كل الحق في إسناد تلك المسؤوليات لمن تشاء من المواطنين أو الموظفين الذين تتوفر فيهم شروطاً معينة، سياسية أكثر منها إدارية بالنسبة للوظائف العليا، وإدارية خالية إلى حد كبير من السياسية بالنسبة للمناصب العليا فضلا عن النزاهة والالتزام وقدر من الكفاءة¹.

أما المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي فيقصد بها المناصب المتواجدة على مستوى هياكل وأجهزة الإدارات العمومية، وفق تدرج إداري سلمي ووظيفي يراعى فيه كل هيكل أو جهاز تعليمات التسلسل السلمي الذي يتبعه، وهي مختلفة باختلاف طبيعة كل مؤسسة ونظام تدرج الوظائف والمناصب فيها، فعلى سبيل المثال فإن هياكل وأجهزة الإدارة المركزية في الوزارات تنظم حسب حالة وخصوصية كل وزارة في شكل مديريات عامة أو مركزية مديريات ... الخ².

2- إنشاء المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي

تنص المادة 11 من الأمر رقم 06-03 السالف ذكره على ما يلي: " تنشأ المناصب العليا المذكورة في المادة 10 أعلاه، عن طريق:

(1) جندل عبد الغني، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق 2014/2013، ص 25-26.

(2) نفس المرجع، ص 27-28.

- القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي.

- النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء و تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي".

يستنتج بأن المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي تختص بإنشائها القوانين الأساسية الخاصة، بمعنى أن عملية إنشائها تتوقف على طبيعة كل سلك من أسلاك الموظفين والاحتياجات الخاصة به، لذلك فقد لا توجد مناصب عليا على مستوى بعض القوانين الأساسية الخاصة، وهو ما أكدته الفقرة الأولى بذكر عبارة " بعض أسلاك الموظفين"¹.

كما يلاحظ منح السلطة التقديرية للإدارة في إنشائها تبعاً لحاجتها، خاصة وإن فئة المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي وحسب ما ورد في المادة 10 فإنها تتعلق بمجموعة من المهام تنحصر في تأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ومن ثم فإن وجودها من عدمه يتحدد بمدى وجود مهام تأطير النشاطات الإدارية والتقنية على مستوى الإدارة المعنية.

3- شروط التعيين في المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي

تنص المادة 13 فقرة 01 من الأمر 06-03 السالف ذكره، على ما يلي: "يقتصر التعيين في المناصب العليا على فئة الموظفين.

غير أنه يمكن شغل المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات وتأطير المشاريع بصفة استثنائية من طرف إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف".

يلاحظ بأن الأصل أن التعيين في المناصب العليا يقتصر على فئة الموظفين دون سواهم، حيث قيد المشرع الإدارة بتعيين الموظفين، غير يمكن شغل المناصب العليا المتعلقة بنشاطات

(1) المرسوم التنفيذي رقم 09-161 مؤرخ في 02 ماي 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك متصرفي مصالح، ج ر ج، ع 28، الصادرة بتاريخ 10 ماي 2009.

الدراسات وتأطير المشاريع بصفة استثنائية، من طرف إدارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف، بتوافر شروط خاصة تتمثل هذه الشروط الخاصة في: - أن تكون إدارات مؤهلة، وهذا بخلاف فئة الموظفين التي لم تنص على تأهيلها، ولو أن ذلك يعود أساسا إلى قاح، في حين لم يبين كيفية إثبات تأهيل هذه الإدارات وكذا الاختصاصات المطلوبة، إضافة إلى طبيعة السلطة المتروكة للإدارة في هذه الحالة، وهو الأمر الذي قد يؤثر على مبدأ الشفافية في اللجوء إلى هذا الاستثناء عن طريق تفضيل أشخاص من غير الموظفين دون غيرهم.

- تتعلق مهام غير الموظفين المعينين في المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بنشاطات الدراسات وتأطير المشاريع، أين يلاحظ بأنها أضيفت لها مهمة الدراسات والتي لم تذكر في نص المادة 10 فقرة 02، زيادة على مهمة تأطير المشاريع فقط وليس النشاطات الإدارية والتقنية، مما يدل على أن مهام غير الموظفين كاستثناء هي أضيق نطاقا مقارنة بمهام الموظفين في نفس المناصب، والتي ان كانت محصورة بنص المادة من خلال تأطير النشاطات الإدارية والتقنية الا أنها أوسع نطاقا.

تبدو نية المشرع في تبني هذا الاستثناء نظرا لما تتطلبه نشاطات الدراسات وتأطير المشاريع من خبرات فنية قد لا تتوفر لدى الموظفين، خاصة أن توظيف أشخاص مؤهلين للغرض المطلوب يأخذ وقتا طويلا وإجراءات شبه معقدة، مما يؤثر على مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد، الأمر الذي يبرر اللجوء إلى شغل المناصب العليا من غير الموظفين تحقيق لمبدأ قابلية المرفق العام للتكيف والتغيير، دون أن يكتسب المعني صفة الموظف. بناء على ما سبق يمكن تقسيم هذه الشروط الى شروط عامة وأخرى خاصة وفقا للإختصار التالي¹:

1 (شلالى محمد، دور القوانين الأساسية الخاصة في تنظيم مختلف أسلاك الوظيفة العمومية، رسالة دكتوراه، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، كلية الحقوق، 2017، ص 55-56.

أ) الشروط العامة:

الأصل أن التعيين في المناصب العليا يكون للموظف الذي يخضع لأحكام المادة 75 من الأمر رقم 03-06 التي تنص على: "لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسي

- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية.

- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنتافى والوظيفة المراد الالتحاق بها.

- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.

- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها".

ب) الشروط الخاصة

ويمكن أن يتم التوظيف للوظائف العليا والوظائف النوعية بشروط استثنائية ومن غير حاجة لتدخل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لأنها ذات طابع تقني يحتفظ بالتعيين فيها للأعوان التابعين لنفس الهيئات الوظيفية¹

لذلك تنشأ المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي بموجب ق.إ.خ التي تحدد الشروط الخاصة الواجب توافرها في الموظف حتى يتم تعيينه في منصب عالي ذو طابع وظيفي وهو ما أكدته

(1) شلالي محمد، دور القوانين الأساسية الخاصة في تنظيم مختلف أسلاك الوظيفة العمومية، رسالة دكتوراه، جامعة أحمد

بوقرة بومرداس، كلية الحقوق، 2017، ص 75

المادة 12 من الأمر رقم 06-03 التي نصت على ما يلي: "تحدد شروط التعيين في المناصب العليا عن طرق التنظيم".

بالعودة إلى ق.إ.خ يلاحظ بأنها حددت على سبيل الحصر قائمة عناوين المناصب العليا والمهام المرتبطة بكل منصب، في حين أن عددها يحدد بموجب قرار وزاري مشترك بين السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والوزير المعني بالقطاع والوزير المكلف بالمالية غير انه بالنسبة ق.إ.خ للأسلاك المشتركة باعتبار أن له طابعا أفقيا فإن عدد المناصب العليا يختلف من إدارة أو مؤسسة عمومية الأخرى، في حين أنه بالنسبة العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، فقد تضمن حكما استثنائيا بموجب المادة 37 منه التي تنص على ما يلي¹ نظرا للخصوصيات المرتبطة بمهام بعض المؤسسات والإدارات العمومية، يمكن إنشاء مناصب عليا أخرى، بقرار مشترك بين وزير المالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والوزير المعني أو السلطة المعنية يحدد مهامها وشروط الالتحاق بها".

¹ (شاللي محمد، دور القوانين الأساسية الخاصة في تنظيم مختلف أسلاك الوظيفة العمومية، رسالة دكتوراه، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، كلية الحقوق، 2017، ص 58.

خلاصة واستنتاجات :

تمحور الفصل الأول من هذه الدراسة حول الإطار النظري للتوظيف والوظيفة العمومية، ومن خلاله قمنا بتوضيح مفهوم التوظيف وأهميته، كما تطرقنا إلى الوظيفة العمومية من حيث المفهوم المبادئ، المصادر القانونية لها، مراحل تطورها في الجزائر، هذا بالإضافة إلى توضيح مفهوم الموظف العمومي وطبيعة علاقته بالإدارة العمومية والحقوق والواجبات المترتبة على اكتساب صفة الموظف، ومن خلال هذا الفصل توصلنا إلى استخلاص النقاط التالية :

التوظيف هو النشاط الذي يتم من خلاله تلبية احتياجات المنظمة من الموارد البشرية التي تمكنها من أداء الهدف الذي وجدت من أجله، وهو وظيفة فرعية من وظائف إدارة الموارد البشرية، ويلعب دورا فعالا في إنجاح إستراتيجية إدارة الموارد البشرية من خلال العلاقة التي تربطه بأنشطة إدارة الموارد البشرية التي تسبقه من جهة، و التي تليه من جهة أخرى يقوم التوظيف في الوظيفة العمومية على مبدئين أساسيين هما مبدأي المساواة والجدارة، ويعتبر مبدأ المساواة من المبادئ النبيلة المطبقة في التوظيف نظرا لما يتيح من تكافؤ الفرص أمام جميع المواطنين لتقلد أي منصب في الإدارة العمومية، على أن يتوفر في هؤلاء المواطنين الجدارة والاستحقاق للقيام بأعباء الوظيفة التي سيعينون فيها.

تعتمد الإدارة العمومية في تنفيذ مهامها على أشخاص يطلق عليهم صفة الموظفين، و الموظف هو ليس بشخص عادي، بل هو يتميز عن غيره من العاملين في القطاعات الأخرى وهذا نظرا لخصوصية المهام المنوطة به، لذا نجده محاطا بحقوق وضمانات يقابلها تكليف بواجبات والتزامات من نوع خاص

الفصل الثاني

الآثار القانونية المترتبة على

إقرار أسلاك الموظفين

العموميين

المبحث الأول : تنظيم أسلاك الموظفين العموميين.

المطلب الأول : علاقة قانون الوظيفة العامة بالقوانين والمراسيم ذات الصلة

يعتبر قانون الوظيفة العمومية جزءا من القانون الإداري، وبهذا لا يكون للوظيفة العمومية مصادر قانونية متميزة عن هذا القانون، فهي كلها نابعة من قواعده العامة، غير أن قواعد قانون الوظيفة العمومية تتميز بخصوصية نصوصها سواء في إطار القانون الداخلي الوطني أو في إطار القانون الدولي الذي تنعكس قواعده على القاعدة القانونية الوطنية، وتتمثل المصادر القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر.

الفرع الأول: علاقة قانون الوظيفة العامة بالقوانين

تتنظم القواعد القانونية لمنظومة الوظيفة العمومية على شكل هرمي ترتب فيه هذه القواعد على أساس احترام مبدأ تدرجها بحيث يعلو هذا الهرم القواعد الدستورية، ثم يليه التشريع العادي، فاللوائح التنظيمية دون أن ننسى دور الاجتهاد القضائي¹.

• الدستور.

الدستور هو القانون الأساسي للدولة و هو الذي يضع المبادئ العامة لها من حيث شكلها و مهامها، كما يتولى أيضا تنظيم سلطات الدولة و اختصاصات كل منها، و هو بذلك المسؤول الأول عن وضع الدعائم التي يقوم عليها المجتمع الجزائري و لا يجوز لأي نص قانوني مخالفة نصوصه لأنه التشريع الأسمى في الدولة، و يحتوي الدستور على عدد قليل من القواعد التي تحكم المنظومة القانونية للوظيفة العمومية مباشرة، لكن هذه القواعد تعتبر هامة و

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري : دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 51.

أساسية نظرا لما تحدده من مبادئ و أحكام عامة، يضع على أساسها المشرع النصوص القانونية و من بين هذه القواعد ما تضمنها دستور 1996 و نذكر منها ما يلي :

ما جاء في المادة 122 من دستور 1996 ،التي توكل صلاحيات التشريع في مجال الوظيفة العمومية إلى البرلمان، و قد نص على ذلك البند 26 من هذه المادة حيث نص على: "... الضمانات الأساسية، للموظفين و القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي "1فنظرا لأهمية القانون العام للوظيفة العمومية لما يحتله من مكانة في تجسيد نشاط الدولة و في مختلف القطاعات التي تخضع لأحكام قانون الوظيفة العمومية أوكلت مهمة التشريع في هذا المجال إلى السلطة التشريعية، كما خصص لها التشريع في مجال حماية حقوق و حريات الموظفين.

المادة 123 من دستور 1996 المتعلقة بالمجالات المخصصة للتشريع عن طريق القوانين العضوية.

المادة 51 من دستور 1996 و التي نصت على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية في الدولة.

و ورد في نص المادتين 78 و 85 من دستور 1996 على مجال التعيين في بعض الوظائف العمومية في الدولة، حيث نصت المادة 78 على صلاحيات رئيس الجمهورية في مجال التعيين .

أما المادة 85 من دستور 1996 فنصت في بندها الخامس على صلاحيات رئيس الحكومة في مجال التعيين في بعض الوظائف العمومية في الدولة، و التي تقابلها المادة 85 و بالضبط في البند الرابع من دستور 2008 و قد تم التنقيح على هذا التعديل في المادة 09 من القانون رقم 08-09 المتضمن تعديل الدستور، حيث نص البند الرابع من المادة 85 من

(1) المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مرجع سبق ذكره، ص 25

دستور 2008 على: "... يعين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية و دون المساس بأحكام المادتين 77 و 78 " 1

نشير هنا إلى أن رئيس الحكومة و بموجب التعديل الذي طرأ على دستور 1996 أصبح يطلق عليه لقب الوزير الأول .

- و في إطار حماية الحقوق و الحريات الأساسية نصت المادة 56 من دستور 1996 على الحق النقابي، كما نصت المادة 57 منه على الحق في الإضراب لكن في إطار ما يسمح به القانون.

• التشريع

يحتل التشريع العادي مكانة هامة في مجال سن القوانين و القواعد المتعلقة بالوظيفة العمومية، فكما سبق و أشرنا فإن الدستور نص في مادته 122 صراحة على أن البرلمان هو الجهة التي توكل إليها صلاحيات التشريع في مجال الوظيفة العمومية، و هذا نظرا للأهمية القصوى التي تتميز بها القاعدة القانونية للوظيفة العمومية، يرتكز قانون الوظيفة العمومية في الجزائر على أربعة نصوص هي²:

أ. الأمر الرئاسي رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

ب. القانون العام للعمال (STG) رقم 78-12 الصادر في 05 أوت 1978 والذي ألغى الأمر رقم 66-133 و هذا طبقاً لما جاء في نص المادة 216 من القانون رقم 78-12، غير أن هذا الإلغاء لا يأتي مرة واحدة بل يكون تدريجياً و على وتيرة بطيئة تباعا

(1) القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، المتضمن تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، العدد 63، الصادر بتاريخ 16 نوفمبر 2008.10، ص 10

(2) القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، المتضمن تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، العدد 63، الصادر بتاريخ 16 نوفمبر 2008.10، ص 11

لتطبيق القانون العام للعمال أي صدور النصوص التطبيقية لذلك. هذا القانون (78 - 12) تم إلغاؤه بالنسبة للعمال بالقانون رقم 90-11 المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل . ج. بعدها صدر المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 و المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

د. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي تطبق أحكامه على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في الإدارات و المؤسسات العمومية.

• التنظيم :

إن السلطة التشريعية لا يمكنها تقرير التفاصيل التنظيمية بنصوص قانونية خاصة تتعلق بالحقوق و الالتزامات التي تترتب على علاقات العمل في إطار الوظيفة العمومية، و ذلك لأن تشريع القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية تثير كثيرا من المسائل الفنية ما حتم ترك أمر تنظيم هذه المسائل العملية والفنية إلى الوسيلة الأكثر مرونة و فعالية و هي النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها .فالتنظيم يهدف إلى تحديد شروط تطبيق التشريع و به يتم وضع القانون الأساسي الخاص بكل فئة كشروط التعيين في بعض الوظائف العمومية، و تحديد الراتب لها و هذا متعلق بالمراسيم أما القرارات فتعمل من أجل التعيين في درجة تنظيم طرق التسيير أو مسابقات التوظيف ... الخ. هذه الأدوات تختص بإصدارها الهيئة التنفيذية و في الجزائر يوجد مستويين من النصوص التنظيمية

الفرع الثاني: علاقة قانون الوظيفة العامة بالمراسيم¹.

أ. **المراسيم الرئاسية:** و هي المراسيم التي تصدر عن القاضي الأول في الدولة و هو رئيس الجمهورية، و ذلك في المسائل غير المخصصة للقانون و ذلك تطبيقاً لنص

(1) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري : دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، مرجع سابق الذكر، ص 62

المادة 77 في البند السادس منها، و التي تقابلها نفس المادة أي المادة 77 و لكن في البند الثامن من نصها و التي تضمنها دستور 2008 ، و قد تم النص على هذا التعديل في المادة الخامسة من القانون رقم 08-19 و المتضمن تعديل الدستور، حيث نصت المادة 85 من دستور 2008 على: " يضطلع رئيس الجمهورية، بالإضافة إلى السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور، بالسلطات و الصلاحيات الآتية يوقع المراسيم الرئاسية... 1 "

ب. المراسيم التنفيذية: و هي المراسيم التي تصدر من رئيس الحكومة و الذي أصبح يطلق عليه لقب الوزير الأول وفقاً للتعديل الذي طرأ على دستور 1996 ، و قد أقر دستور 1996 بمسؤولية رئيس الحكومة في إصدار المراسيم التنفيذية و ذلك تطبيقاً للمادة 85 في البند الخامس منها، و الذي يقابله البند الثالث من نص المادة 85 من دستور 2008 ، و قد تم التنصيص على هذا التعديل في المادة 09 من القانون رقم 08-19 ، حيث تنص المادة 85 من دستور 2008 على: " يمارس الوزير الأول، زيادة على السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور، الصلاحيات الآتية... يوقع المراسيم التنفيذية، بعد موافقة رئيس الجمهورية على ذلك،... 2 " و يمكن إضافة مستوى ثالث خاص بالقرارات الوزارية التي يصدرها الوزراء في حدود صلاحياتهم المفوضة لهم من طرف رئيس الجمهورية، أو الوزير الأول.

(1) القانون رقم 08-19 ،مرجع سبق ذكره، ص 09

(2) نفس المرجع، ص 10.

المطلب الثاني: توزيع تعدادات الوظيفة العمومية

الفرع الأول: مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يقصد هنا بمجال التطبيق طائفة المؤسسات والادارات العمومية التي يخضع مستخدموها للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 02 من الأمر رقم 06/03 على القاعدة العامة في مجال التطبيق، وعلى الاستثناءات الواردة عليه .

اولا : القاعدة العامة في مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية :

طبقا للفقرة الأولى من المادة 02 من الأمر رقم 03/06 ،يطبق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية عمه الموظفين الذين ينتمون الى :

▪ الإدارات المركزية في الدولة :

الإدارة المركزية هي: مجموع الأجهزة والإدارات التي تتشكل منيا السلطة التنفيذية، والمتمثلة أساسا في مصالح رئاسة الجمهورية، مصالح الوزارة الأولى، الوزارات، البيئات الوطنية الاستشارية المساعدة للسلطة التنفيذية كالمجلس الاقتصاد والاجتماعي و المجلس الأعلى للامن والمجلس الإسلامي الأعلى والمجلس الوطني للطاقة والمجلس الأعلى للشباب والمجلس الأعلى للمرأة وغيرها، إلى جانب ذلك توجد على المستوى المركزي سلطات جديدة سميت بالسلطات الإدارية المستقلة¹ كالمجلس الأعلى للإعلام ومجلس النقد والقرض ولجنة تنظيم عملية البورصة ومراقبتها ومجلس المنافسة وسلطة الضبط للبريد والمواصلات ولجنة ضبط الكهرباء والغاز وغيرها².

1 (بالنسبة لسلطات الضبط المستقلة لا تخضع جميعها للأمر رقم 03/06 ،فبالرجوع إلى مختلف القوانين والمراسيم التي تنظمها لوحظ أن بعضها أكد على خضوع مستخدمي السلطات المذكورة للأمر المذكور، إلا أن بعضها الآخر نص على خضوعهم لقانون علاقات العمل أو تفوض السلطة الإدارية المستقلة بوضع قانون أساسي خاص بمستخدميها . راجع بخصوص هذه النقطة

(1) أنظر في مفهوم الإدارة المركزية

- **الجماعات الإقليمية لدولة:** وهي الولاية والبلدية .
- **المصالح غير الممركزة التابعة للدولة :**

المصالح غير الممركزة التابعة للدولة هي: إدارات عمومية تابعة للوزارات على مستوى كل ولاية أو عدة ولايات ، حيث تمثل كل وزارة بإدارة عمومية تسمى المديرية ما عدا بعض الوزارات كوزارة الدفاع ووزارة الخارجية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

- **المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري :**

المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري: أشخاص معنوية عمومية تمارس نشاطا إداريا محضا، تتخذها الدولة والجماعات الإقليمية كوسيلة لإدارة مرافقها العامة الإدارية. تخضع لقانون العام، ويختص القضاء الإداري بالفصل في منازعاتها، تتمتع بامتياز السلطة العامة كاتخاذ القرارات، تعتبر أموالها أموالا عمومية، وعمالها كقاعدة عامة موظفين .

من أمثلتها المستشفيات والمؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التربية والتعليم¹.

- **المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني :**

المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني هي: أشخاص معنوية عمومية تقوم بنشاط طابع علمي، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي² ، كمثل لهذه المؤسسات نجد الجامعات، المعاهد، مراكز التكوين... إلخ.

- **المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي :**

المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي هي: أشخاص معنوية عمومية تمارس نشاطا علميا أو تكنولوجيا، تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي¹ ، مثل هذه المؤسسات مراكز البحث.

(1) ناصر لباد ، الوجيز في القانون الإداري، ط4 ،دار المجدد للنشر والتوزيع، سطيف، الجزائر، ص217

(2)المادتان 32 و 38 من القانون رقم 05/99 المؤرخ في 04/04/1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، المعدل

والمتمم، ج.ر، ع24

■ كل مؤسسة عمومية يمكن إخضاع مستخدميها للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية :

من مظاهر المرونة التي أضيفت على الأمر رقم 03/06 ،توسيع نطاق تطبيقه عند ظهور مؤسسات عمومية جديدة، حيث يمكن النص القانون الأساسي للمؤسسة العمومية الجديدة التي لا تنتمي للفئات المذكورة سابقا على خضوع مستخدميها للأمر المذكور. وهذا ما يؤدي إلى القول أن مجال تطبيق هذا الأخير غير محدد على سبيل الحصر .

ثانيا : الاستثناءات الواردة على مجال التطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

نصت الفقرة الثالثة من المادة 02 من الأمر رقم 03/06 على عدم خضوع القضاة والمستخدمين العسكريين والمدنيين للدفاع الوطني ومستخدمي البرلمان لهذا الأمر. وهذه الفئات الثالث لها قوانين أساسية مستقلة تحكمها .

■ القضاة

استبعد الأمر رقم 03/06 من نطاق تطبيق أحكامه القضاة على أساس مبدأ الفصل بين السلطات، فإذا كان الأمر المذكور مؤهلا لتسيير الموظفين التابعين للإدارة بصفتها جهازا متفرعا عن السلطة التنفيذية، فإنه لا يمكن تطبيقه على القضاة باعتبار أن السلطة القضائية مستقلة² ، حيث يخضع هؤلاء للقانون الأساسي العام للقضاء³.

(1) المادة 17 من القانون 11/98 المؤرخ في 22/08/1998 المتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي (1998-2002)، ج.ر، ع62

(2) عرض أسباب القانون المتضمن الموافقة على الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص10

(3) القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 06/09/2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج.ر، ع57

▪ **مستخدمو البرلمان:** يقصد بمستخدمي البرلمان الأعوان التابعين لمصالح المجلس الشعبي الوطني ومجلس الأمة، ولا ينطبق هذا الوصف على النواب كونهم منتخبين، ويخضعون لقانون أساسي مستقل وهو قانون عضو البرلمان¹.

لقد تم استثناء هذه الفئة بناء على مبدأ الفصل بين السلطات، فبما أن السلطة التشريعية سلطة مستقلة، فلا يمكن للقانون الذي يحكم أعوان السلطة التنفيذية أن يحكم مستخدمي السلطة التشريعية².

يحكم موظفي المجلس الشعبي الوطني قانون أساسي خاص صدر باللائحة المؤرخة في 2010/03/02³، كما موظفي مجلس الأمة أيضا قانون أساسي خاص صدر باللائحة المؤرخة في 2010/03/11⁴.

▪ **مستخدمو الدفاع الوطني:**

نصت الفقرة الثانية من المادة 02 من الأمر رقم 03/06 على عدم خضوع المستخدمين العسكريين والمدنيين للدفاع الوطني لأحكام هذا الأخير، وهذا الاستثناء يشمل الموظفين والأعوان المتعاقدين، كما يشمل المستخدمين الذين يمارسون وظيفة عسكرية أو مدنية.

يقوم هذا الاستثناء على أساس الاعتبارات التالية⁵:

- جريان العادة على تخصيص مستخدمي الدفاع الوطني بقانون أساسي خاص.
- خصوصية المسار المهني العسكري.
- مواكبة التشريعات العالمية، حيث أن أغلب دول العالم تخصص للمستخدمين العسكريين قانونا أساسيا مستقلا يحكمهم.

(1) القانون رقم 01/01 المؤرخ في 2001/01/31 المتعلق بعضو البرلمان، المعدل والمتمم، ج.ر، ع9

(2) عرض أسباب القانون المتضمن الموافقة على الأمر رقم 03/06، المرجع السابق، ص10

(3) اللائحة المؤرخة في 2010/03/02 الصادرة عن المجلس الشعبي الوطني، ج.ر، ع37.

(4) اللائحة المؤرخة في 2010/03/11 الصادرة عن مجلس الأمة، ج.ر، ع37

(5) عرض أسباب القانون المتضمن الموافقة على الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص11

يخضع المستخدمون العسكريون لأحكام الأمر رقم 02/06¹، أما المستخدمون المدنيون للدفاع المدني، فيخضعون للمرسوم رقم 60/74 المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 71/95².

الفرع الثاني: إطار نشاط مختلف أسلاك الموظفين العموميين

عرفت المادة 6 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة السلك بأنه مجموعة من الموظفين ينتمون لنفس الرتبة أو إلى عدة رتب و يخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص و أكد (ق.أ.و.ع) على مبدأ حماية الحق المكتسب عندما نص على عدم تأثير دخول نظام التصنيف الجديد الذي تضمنه على الحقوق المكتسبة للموظفين (م 223 ق.أ.و.ع) وفقاً للمادة 8 من (ق.أ.و.ع) تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل إلى أربعة مجموعات و تقسم هذه المجموعات إلى مجموعات فرعية :

المجموعة "أ" : تظم مجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث و الدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل ، و يمكن تصنيف بعض رتب هذه المجموعة التي يتطلب الالتحاق بها مستوى تأهيل عال في أقسام خارج الصنف تتضمن درجات و أرقام استدلالية خاصة.

المجموعة "ب" : تظم مجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو على كل مستوى تأهيل مماثل

المجموعة "ج" : تظم مجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو على كل مستوى تأهيل مماثل

المجموعة "د" : تظم مجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو على كل مستوى تأهيل مماثل

1 (الأمر رقم 02/06 المؤرخ في 28/02/2006 ، يضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين ، ج.ر ، ع12
2 (المرسوم رقم 60/74 المؤرخ في 20 فيفري 1974 ، يتضمن إنشاء إطار من الموظفين المدنيين الشبهين بالموظفين العسكريين في وزارة الدفاع الوطني وتحديد قواعد القانون الأساسي المطبق على الشبهين الدائمين بالعسكريين ، ج.ر ، ع34 ، المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 71/95 المؤرخ في 01 مارس 1995 ، ج.ر ، ع16

وتقسم المجموعات الأربعة للموظفين لأصناف حسب مختلف مستويات تأهيل الموظفين، ويظم الصنف عددا من الدرجات تتوافق تقدم الموظف في الرتبة، يخصص لكل درجة رقم استدلالي يتناسب مع الخبرة المهنية المحصل عليها من طرف الموظف.

و يتم تحديد الأصناف و عدد الدرجات و كذا الترقية في الدرجات بموجب تنظيم (م 115 الفقرة 2 ق.أ.و.ع)

و إذا لم ينص قانون أساسي خاص على إمكانية ترقية موظف ينتمي إلى سلك ذي رتبة وحيدة تمنح نقاط استدلالية إضافية¹.

الموظفين الخاضعين لقوانين أساسية خاصة: يعد القانون الأساسي الوظيفة العمومية قانونا عاما يتم تطبيقه بموجب قوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم، حيث يفترض أن تتطابق مع القانون العام و أن تجسد استفادة كل الموظفين من نفس الحقوق و عليهم نفس الواجبات ، إلا أن القانون أجاز أن تتضمن القوانين الأساسية الخاصة ببعض الفئات على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات و سير الحياة المهنية والانضباط العام نظرا لطبيعة نشاطاتها و حساسيتها و لظروف عملها ، وتتمثل هذه الفئات المنصوص عليها في المادة م 3 (ق.أ.و.ع) في: الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين، أساتذة لتعليم العالي والباحثين، المستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الحرس البلدي، إدارة الغابات، الحماية المدنية، المواصلات السلوكية، اللاسلكية الوطنية، أمن الإتصالات السلوكية واللاسلكية، إدارة السجون، إدارة الجمارك، المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية، الأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية.

المناصب العليا و الوظائف العليا في الدولة:

المناصب العليا: هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية (م 10 ق.أ.و.ع) تنشأ بطريقتين (م 223 ق.أ.و.ع)

(1) اللائحة المؤرخة في 2010/03/02 الصادرة عن المجلس الشعبي الوطني، ج.ر، ع37.

-بواسطة القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي

-بواسطة النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء و تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

و تخضع شروط تعيينهم للتنظيم (م 12 ق.أ.و.ع)، و رغم أن التعيين في المناصب العليا يخص الموظفين كقاعدة عامة، إلا أنه يمكن تعيين إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف لشغل مناصب عليا متعلقة بنشاطات الدراسات و تاطير المشاريع.

يتمتع أصحاب المناصب العليا بالاستفادة من نقاط استدلالية إضافية زيادة على الراتب المرتبط برتبهم وفقا لكيفيات يحددها التنظيم (م 14 ق.أ.و.ع)

الوظائف العليا للدولة: يقصد بالوظيفة العليا للدولة ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور و إعداد و تنفيذ السياسات العمومية، تنشأ في إطار تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية (م 15 ق.أ.و.ع)، و يتم التعيين في هذه الوظائف على أساس السلطة التقديرية التي تتمتع بها السلطة المؤهلة للتعين (م 16 ق.أ.و.ع) و أحال (ق.أ.و.ع) تحديد شروط التعين و الحقوق و الواجبات المرتبطة بالوظائف العليا للدولة و كذا نظام الرواتب المطبق على أصحاب هذه الوظائف لتنظيم (م 17 ق.أ.و.ع)¹.

و في كل الأحوال فان تعيين إطار غير موظف في وظيفة عليا للدولة لا يخوله صفة الموظف العمومي أو الحق في التعيين بهذه الصفة (م 18 ق.أ.و.ع).

الاستثناءات الواردة في قانون الوظيف العمومي:

1 - الاستثناءات المتعلقة بالأعوان المتعاقدين: سمح المشرع للمؤسسات و الإدارات العمومية باللجوء إلى أسلوب التعاقد لتلبية حاجاتها حيث يتم اللجوء للأعوان المتعاقدين وفق حاجيات المؤسسات و الإدارات العمومية بواسطة عقود محددة المدة أو غير محددة المدة،

(1) اللانحة المؤرخة في 2010/03/02 الصادرة عن المجلس الشعبي الوطني، ج.ر، ع37.

بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي، دون أن يخولهم شغل هذه المناصب حق اكتساب صفة الموظف أو حق الإدماج في الوظيفة العمومية (م 22 ق.أ.و.ع) حيث تحدد حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و قواعد تسييرها و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم عن طريق التنظيم (م 24 ق.أ.و.ع)، و يتم اللجوء إلى نظام التعاقد في الحالات التالية¹:

- مناصب الشغل المتعلقة بنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية تخضع إلى نظام التعاقد (م 19 ق.أ.و.ع) غير أن الذين كانوا يشغلون هذه المناصب بصفة موظف قبل نشر هذا الأمر يحتفظون بهذه الصفة (م 23 ق.أ.و.ع)
- اللجوء بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل متخصصة للموظفين في الحالات الآتية (م 20 ق.أ.و.ع)

- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين
- لتعويض شغور مؤقت لمنصب شغل.

- يمكن بصفة استثنائية توظيف أعوان متعاقدين للتكفل بأعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً (م 21 ق.أ.و.ع).

كما يمكن للإدارات و المؤسسات العمومية اللجوء إلى التعاقد مع مستشارين يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب لانجاز أعمالاً ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الاستشارة لحسابها (م 25 ق.أ.و.ع).

2- الاستثناءات المتعلقة بالذين لا يخضعون لقانون الوظيف العمومي:

تضمن (ق.أ.و.ع) استثناء بعض الفئات من العاملين في الإدارات و المؤسسات الدولة من الخضوع لأحكامه صراحة حيث نصت الفقرة الأخيرة من المادة 02 على انه " لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان"

(1) اللائحة المؤرخة في 2010/03/02 الصادرة عن المجلس الشعبي الوطني، ج.ر، ع37

-القضاة :لضرورة الحفاظ على حصانة القاضي التي تستوجبها مهنته من جهة و إلى الهيئة التي يجب إضفاؤها على هذه المهنة و شاغليها لحمايتها من أي تدخل أو نفوذ .

-المستخدمون العسكريون و المدنيون للدفاع الوطني :إن هؤلاء الرجال يخضعون لأساليب اختيار و تجنيد تختلف كليا عن تلك المطبقة على الموظف العام ، سواء من حيث الخصوصية التي تتصف بها القواعد المطبقة عليهم أو من حيث الصرامة التي تتصف بها المهنة العسكرية .

-مستخدمو البرلمان :هذه الفئة تخضع لأساليب اختيار و و حقوق و امتيازات و واجبات تختلف عن تلك المطبقة على الموظف العام نظرا لخصوصية التي تتصف بها القواعد المطبقة عليهم و مجال عملهم¹.

الفرع الثالث: نظام التعاقد في قطاع الوظيفة العمومية

بعد اجتياز الشخص المراحل المقررة له من مرحلة المسابقة إلى غاية صدور القرار بالتعيين من السلطة الإدارية المختصة قانونا يصبح للعون حقوق وواجبات يتحملها على عاتقه وأثر هذه الرابطة الوظيفية ينظمها القانون واللوائح التي تحكم الموظف المتعاقد في إطار التشريع والتنظيم المعمول به في المواد 13-14 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 والتي نعالجها من خلال هذا المطلب بحيث نتناول في الفرع الأول حقوق المتعاقد والفرع الثاني واجباته التي تقع على عاتقه² .

أولا: حقوق المتعاقد

وهذه الحقوق تمثل الجانب الإيجابي بالنسبة للموظف المتعاقد مع الإدارة التي يعمل فيها وضمانا له إزاء قيامه بالخدمة ومن أهمها الحقوق المهنية تتمثل في الحق الراتب والحقوق الاجتماعية كحق التقاعد والضمان الاجتماعي والحق في العطل، وغيرها من الحقوق التي نجردها كالآتي :

(1) المرجع نفسه

(2) بوسطحة سالف، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 11

– الحق في الراتب :

وهو أول حق وأهم الحقوق لدى المتعاقد مقابل أداء الخدمة محل العقد يتقاضاه شهريا وبصفة دوريا وطبقا للمادة 03 من الأمر 07-308¹.

– حق الحماية الاجتماعية:

يخول للعون أو المتعاقد في إطار العمل حق الحماية من التهديدات أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء من أي طبيعة كانت التي يتعرضون لها أثناء نشاطهم أو بمناسبةها حسب المادة 69 من المرسوم 07-308². للمتعاقد الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به فهو حق مكفول لحماية العون من الإهانة والشتم أو الاعتداءات التي قد يتعرض لها أثناء ممارسات المهام المنوط بها وبالتالي تهيئة الظروف الملائمة لضمان الأداء الحسن للمهام من طرف العون والتسيير الرشيد المرفق .

بناء على الأحكام الواردة في التشريع الاجتماعي فإن المتعاقد متى كان عرضة للمرض أثناء مساره الوظيفي استفاد من التغطية الاجتماعية المكفولة من قبل المؤسسة المستخدمة والخاصة بالتأمينات الاجتماعية ويدخل كمثل لاستفادة المتعاقد من عطلة الأمومة وكذا ما يخص حوادث العمل... الخ³ .

فنفس الشيء بالنسبة للتقاعد المضمون المتعاقد في حالة استوفى الشروط المنصوص عليها في القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتعاقد المعدل والمتمم⁴ .

– الحق في العطل والغيابات .

من اهتمامات المشرع للأعوان المتعاقدين وضع نظام للعطل والغيابات وأيام الراحة كما هو الحال بالنسبة للموظف العام هذا بنصه في المادة 46 من المرسوم الرئاسي 07/308 وهذه

(1) .المادة 23 من المرسوم 07-308

(2) بوسطة سالف، النظام القانوني للأعوان المتعاقدين في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص13

(3) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري المرجع السابق، ص 123

(4) القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بنظام التعاقد المعدل والمتمم

الحقوق منصوص عليها في المواد من 191 إلى 193 من الأمر 06-03 والمتمثلة في الحق يوم كامل أسبوعياً طبقاً للتشريع المعمول به بالإضافة إلى أيام الراحة والعطل المدفوعة. إضافة إلى هذا فلهم الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر كما هو منصوص عليها في المادة 194 من نفس الأمر بالإضافة إلى عدة حقوق أخرى منصوص عليها في المواد 47 إلى 58 من المرسوم الرئاسي السالف الذكر كالحق في الغياب¹

– الحق في ممارسة الإضراب والحق النقابي :

للعون المتعاقد كذلك الحق في التمثيل النقابي كما هو الحال بالنسبة للموظف العام وهذا كفالة إلى حماية حقوقه المشروعة الممنوحة له وفق التشريع والتنظيم المعمول به وأحقية الدفاع عنها .

ثانياً: واجبات المتعاقد :

علاوة على الحقوق السالفة الذكر التي يتمتع بها العون المتعاقد بالمقابل يفرض عليه مجموعة من الواجبات نصت عليها المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 والمتمثلة في:

– أداء العمل بإتقان

يجب على العون المتعاقد أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز وهذا الواجب الأول والأهم بالنسبة إلى العون المتعاقد ولكن يظهر الاختلاف في هذا الواجب من ناحية الصفة الشخصية لتنفيذ العمل المتعاقد بنفسه أما في العالقة التعاقدية يجوز استثناء تنفيذه بحلول شخص آخر محل العون أو يطلب مساعدة الغير بشرط موافقة الرئيس

(1) بن ملوكة حسام، النظام التعاقد في الوظيفة العامة-المرجع السابق ص40

– طاعة الرئيس :

من أجل ضمان فعالية السلطة الرئاسية فإن التشريعات الوظيفية أوجبت طاعة العون لرئيسه وبالتالي فهو المسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة له من طرف رئيسه، وال يمكن للعون المتعاقد رفض تعليمات السلطة الرئاسية في إطار تأدية المهام دون مبرر مقبول .

– المحافظة على ممتلكات الإدارة

من واجب العون المتعاقد المحافظة على الوسائل الممنوحة له من أجل أداء النشاط المكلف به يتوجب عليه أخذ كل الاحتياطات اللازمة لحفظ الأدوات والوسائل المسلمة إليه لإنجاز العمل¹ .

– المحافظة على السر المهني

يتحصل المتعاقد على معلومات بحكم وظيفته على معلومات وأسرار تمس أشخاص آخرين، ولعل بعضها يتعلق بخصوصيته مثلما يحصل المتعاقدين ، والذين يتوجب عليه الامتناع عن إفشائها سواء كان ذلك أثناء خدمة المتعاقد أو بعد انتهائها كما يتوجب على الموظف عدم الاحتفاظ على أية وثائق رسمية سرية حصل عليها أو كانت بحوزته أثناء الخدمة .

ويترتب على إفشاء تلك الأسرار عقوبات جنائية، بالإضافة إلى المسؤولية التأديبية، بالإضافة لذلك أن من حق من ترتب على إفشاء السر ضرر له، أن يطالب بالتعويض الأدبي أو المادي وفق لعناصر المسؤولية التقصيرية ومعنى السرية المفروضة على الموظف ترجع لسببين :

أولهما: أن تكون المعلومات بطبيعتها سرية

ثانيا : أن تكون هناك تعليمات صدرت باعتبارها أمور معينة من قبيل الأسرار المحرم الاطلاع عنها² .

(1) بن ملوكة حسام، النظام التعاقد في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 40

(2) لفتة هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط الأولى، بيروت لبنان، 2015، ص

- واجب المحافظة على كرامة الوظيفة:

في إطار ممارسة العون المتعاقد لمهامه فهو مطالب وفق المادة 42 من قانون الوظيف العمومي ، يتجنب كل فعل يتنافى وطبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم ، فالموظف أو العون مطالب أيضا بالتعامل بأداب واحترام في علاقته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه وفق المادة 52 ق و ع ، كما انه مطالب في إطار التعامل مع مستعملي المرفق العام بالتحلي باللباقة ودون المماطلة في تقديم الخدمات¹ .

المبحث الثاني : تنظيم المسار المهني للموظف :

يحدد للموظف المعين و المثبت مركز مهني يؤخذ بعين الاعتبار مؤهلاته و مسؤولياته و جهده و حقوقه و واجباته ، فيشغل و وظيفة و يكتسب رتبة سلك معين .

المطلب الأول : القواعد المسيرة العمل الموظف

يقصد بالقواعد المسيرة العمل الموظف جميع المحطات التي يجب أن يمر عليها الموظف خلال حياته في الإدارة العمومية، فلا يمكن أن يتجاوز أي مرحلة منظمة بالنصوص القانونية والتنظيمية، وتتمثل هذه القواعد في الالتحاق بالوظيفة إلى غاية نهاية مساره المهني بالتقاعد

الفرع الأول: التوظيف والترسيم.

أولا : الوظيفة: يخضع إلتحاق الموظفين بالوظيفة العمومية إلى مقتضيات ضمان تنفيذ مهمة من مهام المرفق العام، أي القيام بعمل تتطلبه المصلحة العامة، و هو ما يفسر وجود العديد من الشروط المقررة لتولي الوظائف العمومية ترتبط أساسا بجملة من المواصفات المطلوبة في

1 (سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التحول والتطور، مرجع سابق، ص 329.

المرشحين و إخضاعهم بعدئذ إلى مبادئ دستورية وفقا لطرق توظيف عديدة، و بعد هذا الاختيار يخضع الموظفون لفترة تربص بعد تنصيبهم و تعيينهم و بعد ذلك ترسيمهم.¹

- مبادئ، شروط و طرق التوظيف

إن عملية التوظيف تكون بناءا على المناصب المالية المفتوحة في بداية كل سنة و بناءا على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية و هذا ضمانا للسير الحسن لعملية التوظيف.

إن أهم مبادئ التوظيف مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، و مبدأ الجدارة أو الصلاحية لشغل الوظيفة و مبدأ الديمومة وهذا ما سأبينه فيما يلي:

أولاً: مبدأ المساواة في تقلد الوظائف

يعتبر مبدأ المساواة بصفة عامة حجر الزاوية في كل تنظيم ديمقراطي للحقوق و الحريات العامة فهو من الديمقراطية بمثابة الروح من الجسد بغيره ينتفي معنى الديمقراطية وينهار كل مدلول للحرية، فمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة مظهر من مظاهر المساواة بين الأفراد في الحقوق والواجبات العامة، إذ تنص المادة 74 من الأمر رقم

06 / 03 "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية".

ثانياً: مبدأ الجدارة

استعمل هذا الأسلوب كبديل لنظام التوظيف القديم الذي كان يتم حسب الولاء الحزبي و الشخصي أو غيرها من الأساليب التقليدية التي عرفتھا الدول القديمة.

¹ د عبد العزيز السيد الجوهري : الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1983، ص17.

ويقيد اصطلاح نظام الجدارة في نظرة معظم الأستاذة أسلوب اختيار الموظفين العامين و الاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية والجدارة .

يتضح أن نظام الجدارة مرتبط بإجراء الامتحانات و المسابقات لدى التوظيف و هو أمر يحقق رقابة فعالة في اختيار أكفاء العناصر لشغل الوظائف العامة لان امتحانات التوظيف تشكل الوسيلة المثلى لفحص مؤهلات المتقدمين للوظيفة العامة, والكشف عن مدى صلاحيتهم.¹

ثالثا: مبدأ الديمومة

شرط قيام الموظف بعمل دائم هو شرط ضروري وهام حتى يمكن إضفاء هذه الصفة عليه و يستوي بعد ذلك الموظف بالمعنى الضيق لهذا الاصطلاح.و المستخدم و العامل كما يستوي أن يكون شاغلا لوظيفة دائمة أو مؤقتة مثبتا أو غير مثبت يتقاضى مرتبا أو لا فالعبرة في تحقق وصف الموظف العام هي بدائية العمل في الوظيفة و ليس بدائية الوظيفة.و المقصود بدائية العمل حتى يعتبر الشخص موظفا عاما هو أن يكون هذا العمل داخلا في النشاط المرفقي أو الخدمة التي يؤديها المرفق العام بحكم طبيعة نشاطه أو ما يقدمه من خدمات .كما أن هذا العمل يجب أن يكون لازما وضروري لاستمرار سير المرفق.²

ثانيا: شروط التوظيف

إن مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية لا يعني بالضرورة استبعاد شروط أخرى للتوظيف طالما لا تستهدف حرمان بعض الفئات من المواطنين الراغبين في الالتحاق بالوظائف العمومية، و لذلك فلا غرابة أن تلجا بعض النصوص القانونية أو التنظيمية إلى فرض شروط معينة إذ نجد أن المادة 75 من الأمر رقم 03 / 06 المتعلق بالوظيفة العمومية تشترط توفر جملة من الشروط المحددة قانونا للالتحاق بالوظيفة العمومية وهي:

(1) د حمود حمبلي: المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية و الشريعة الإسلامية، دار الأمل، 2000، ص 374-373.

(2) د عبد العزيز السيد الجوهري ، نفس المرجع السابق، ص 19

- أن يكون جزائري الجنسية

إن اشتراط الجنسية لا يقتصر على الموظفين فحسب بل يتعداه ليشمل كافة أعوان الدولة عموماً إذ تنص المادة 75 صراحة على اشتراط الجنسية للتوظيف كمبدأ عام دون الخوض في تفصيلاته تاركاً بذلك تقدير إدراج بعض القيود عند الاقتضاء للقوانين الأساسية و الجدير بالملاحظة إن اشتراط الجنسية الجزائرية لتولي وظائف عمومية لا يمنع الدولة من الاستعانة بأعوان أجنبية في إطار الاتفاقيات الدولية.

- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية

وهذا الشرط يسري على كافة الوظائف العمومية و كافة أعوان الدولة عموماً و هو يتعلق بحسن السيرة و السلوك أي أخلاقيات المهنة و يعني التمتع بالحقوق المدنية الحق أن ينتخب و أن يستحق وساماً أو أن يكون مساعداً محلفاً أو خبيراً أو شاهداً، ويكون الحرمان من الحقوق المدنية نتيجة لعقوبات جاءت في قانون العقوبات، و تعتبر شهادة السوابق العدالية الدليل على تمتع المترشح أو حرمانه من الحقوق المدنية. - أن يكون المترشح في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية

وذلك بتوضيح المترشح لوضعيته القانونية سواء بالإعفاء أو التأجيل أو الأداء و ذلك طبقاً لقانون الخدمة الوطنية الصادر في 1974 بالأمر رقم 74/103 و دستور 1996.¹

- أن تتوفر في المترشح شروط السن والقدرة البدنية والذهنية:

نصت المادة 78 من الأمر رقم 03 / 06 المتعلق بالوظيفة العمومية على أن السن الدنيا المحددة للالتحاق بوظيفة عمومية هي 18 سنة كاملة أما ما تعلق بالقدرة الذهنية و البدنية هي وجوب توفر شهادة طبية مسلمة من طرف طبيب عام و محلف في ملفه المقدم.

(1) سعيد مقدم: نفس المرجع السابق، ص 197-203 .

- أن تتوفر في المترشح المؤهلات المطلوبة للانتحاق بالوظيفة

إن مستوى التأهيل مرتبط بمهام وصلاحيات سلك أو رتبة مصنفة في قائمة الوظائف العمومية و هذا طبقا للمادة 75 الفقرة 5 من قانون الوظيفة العمومية.

ثالثا: طرق التوظيف

بعد توفر الشروط السابقة في المترشح تلجأ الإدارة إلى عملية اختيار الموظفين و تستهدف هذه العملية اختيار العامل و ضمان كفاءته، وقد ساد منذ زمن طويل عدة طرق للتوظيف فنجد طريقة الانتخاب و طريقة الاختيار المطلق إلا أنهما لم يجديا نفعا في اختيار الكفاءات. وتعتبر طريقة المسابقة من انجح طرق اختيار الموظفين فقد انتهجت هذه الطريقة في عديد الدول و حققت الأهداف المسطرة من أجلها، وقد أخذ المشرع الجزائري بذلك بحيث نصت المادة 80 من ق و ع على : "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات

- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض الأسلاك

- الفحص المهني

- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذي تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المتخصصة".

كما يمكن ترقية الموظفين الذين لديهم أقدمية في إحدى المرافق العامة مع مراعاة النسب و الكيفيات المحددة في القوانين الأساسية.¹

إن تحليلنا الطرق التوظيف نجد أن المشرع الجزائري حصرها في إطار ما يسمح به مبدأ الإستحقاق، ولكن هناك اهتمام مناف تماما لمقتضيات مبدأ الاستحقاق يعبر عن رغبة واضحة في تحرير مسيري الموارد البشرية من كل القيود التي تحيط بإجراءات التوظيف التقليدية عن طريق المسابقات والامتحانات المهنية.

(1) سعيد مقدم: نفس المرجع، ص ص 204-205.

ولا يمكن منطقياً تبرير مثل هذه المرونة لا سيما إذا علمنا أن عدد المترشحين للمناصب العمومية يفوق بكثير عدد المناصب المعروضة سنوياً هذا بغض النظر عن حجم فئة الأعوان المتعاقدين الذي يتم توظيفهم مباشرة من طرف المصالح الإدارية.

ومن الجدير بالذكر أن المشرع تدارك هذا التناقض الذي يتنافى مع مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، فبعد أن أقر هذا المبدأ في المادة 74 من الأمر 06 / 03 وضع حداً نهائياً لطرق التوظيف المباشر التي طالما حررت الإدارة من الضوابط المرتبطة بتنظيم المسابقات والامتحانات المهنية، فمن مضمون المادة 80 من الأمر 06 / 03 يستخلص أنه لم يعد أي مكان للاستثناءات التي كانت تسمح بالعدول عن هذه الضوابط.

بالإضافة إلى هذا نجد أن نظام المسابقات والامتحانات مازال يشكو من عدة نقائص منها ما هو متصل بالاختبارات ومنها ما هو مرتبط بظروف التحضير لهذه الاختبارات¹:

من ضمن ما يعاب على الاختبارات :

- عجزها في غالب الأحيان على تقييم مدى استجابة المترشح لمتطلبات المنصب خاصة منها تلك التي تتعلق بالشخصية والصفات التابعة لأخلاقيات المهنة بصفة عامة.
- ارتباطها المفرط بالمواد المتعلقة بالثقافة العامة أو المتخصصة و صعوبة استنباطها من تحديد علمي لخصوصيات المنصب و ذلك لانعدام نظام تقييمي محكم في مجال تسيير الموارد البشرية.

أما النقائص المتصلة بظروف التحضير فهي كثيرة منها:

- صعوبة إدراج الامتحانات و المسابقات في منظور تسيير تقديري للمناصب و التعداد يمكن الإدارة من تقييم حاجياتها الكمية والكيفية بصفة دقيقة ومن إرساء تقاليد في تحضير المترشحين للمشاركة فيها (لإرتباط المناصب مع الميزانية السنوية).

1 (حميدي بلعباس: الموظف العمومي و نظامه القانوني، مذكرة تخرج من المدرسة الوطنية للصحة العمومية، 2003/

- عدم إرتباط سياسة التكوين بتطوير حاجيات الإدارة و الموظفين قصد العمل على سد العجز الذي يعاني منه هذا الطرف أو ذلك له صلة بالمعارف أو المهارات أو السلوكيات.

إذا لا يسعنا إلا أن نخلص على الأقل إلى ضرورة إدراج عنصر التكوين ضمن العناصر المؤسسة لسياسة الوظيفة العمومية.¹

الترسيم:

يمثل الترسيم أو التثبيت العمل القانوني الذي يتم بموجبه إدماج العون في احد الأسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة، فهو عبارة عن تقليد رتبة من رتب هذا السلم يمكن الموظف من الاستفادة الكاملة من أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية خلافا لما هو عليه التعيين الذي و إن هو ضروري لاكتساب صفة الموظف إلا أنه غير كاف، فهو يضيف على العون صفة الموظف المتمرن و يجعله قابلا لاكتساب الرتب المناسبة للمنصب الذي عين فيه، و لا تتحقق هذه النتيجة إلا إذا توافرت فيه شروط الترسيم أو التثبيت.

وقد نصت المادة 84 من الأمر 03 / 06 على وجوب خضوع الأعوان لمدة سنة كمتربين أو متمرنين، و بعد انقضاء المدة التجريبية أو مدة تمديدها إن اقتضى الأمر تسوى وضعية المتمرنين:

إما بتثبيتهم في مناصب عملهم - و إما بتنزيلهم - و إما بتسريحهم - و إما بإعادة إدراجهم في سلكهم الأصلي إذا تعلق الأمر بالمتمرنين الذي كانت لهم صفة الموظفين و لم تثبت أهليتهم للتثبيت.²

ويعتبر التسجيل في قائمة التأهيل إجراء ضروري تتبعه الإدارة المستخدمة يقدم اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة (م 86) ويتمثل هذا الإجراء أساسا في:

1 (حميدي بلعباس: نفس المرجع، ص 22.

2) د هاشمي خرفي: نفس المرجع السابق، ص 100.

- إعداد قائمة تضبط فيها جميع أسماء و ألقاب المؤهلين من الأعوان للتسجيل تحال على اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المشكلة كلجنة ترسيم.
- إرفاق القائمة بتقرير الرئيس السلمي .

إذ تقوم اللجنة المتساوية الأعضاء بفحص استمارات نهاية التبرص التي على ضوءها يتم البت سواء بالتسجيل في رتبته أو بتمديد مدة التمرين ولمرة واحدة فقط و إما بتسريحه نهائيا.

ويخضع المتربص خلال تربصه لبعض حقوق الموظفين المرسمين مع مراعاة قانون الوظيفة العمومية، فالمتبرصون خلفا للموظف لا يستفيد من الترقية في الدرجات ولا يحق له الترشح في انتخاب ممثلي الهيئات كاللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.¹

كما لا يستفيد المتربص من الحق في الانتداب أو الاستيداع (م 88)، كما تعتبر فترة التبرص فترة خدمة فعلية و تؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية في الرتبة وفي الدرجات وللتنقاع (م 90)، وإن مجمل المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتبرص تخضع لمناقشة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة وهذا طبقا لنص المادة 91.²

وبعد اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة كلجنة ترسيم تحرر محضر، بناء عليه تقوم الإدارة المستخدمة بتحرير مقرر التسجيل.

الفرع الثاني: التكوين والترقية.

1- التكوين

احتلت سياسة التكوين في ميدان الوظيفة العمومية مركز الصدارة ضمن اهتمامات السلطات العمومية غداة الاستقلال في جويلية 1962، فبعد استعانة مؤقتة بإمكانيات التعاون

¹ سعيد مقدم: نفس المرجع السابق، ص 217.

² د مولود ديدان: مدونة الوظيفة العمومية و الوظائف العليا، دار بلقيس 2007، الدار البيضاء، الجائر، ص 24.

التقني المتوفرة في إطار الاتفاقيات الثنائية مع بعض البلدان الأجنبية لتكوين الدفعات الأولى من الموظفين شرعت الدولة في إنشاء شبكة من المدارس التطبيقية كلفتها بإعداد المترشحين للوظيفة العمومية في مختلف التخصصات الإدارية والتقنية وبتحسين مستوى الموظفين ورسكلتهم و يدخل في هذا الإطار على سبيل المثال إنشاء:

- المدرسة الوطنية للإدارة في جوان 1964.

- مراكز التكوين الإداري على مستوى 31 ولاية بين 1966 و1975.

- مراكز التكوين في الميدان الشبه الطبي وميدان الجمارك والفلاحة والأشغال العمومية

- المدارس الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة والخزينة والضمان الاجتماعي وغيرها

التكوين إطارات القطاعات المعنية.¹

اولا :الأسس القانونية لنظام التكوين

يعتبر التكوين كعنصر من العناصر التي يترتب إدماجها في سياسة الوظيفة العمومية، وقد نصت بهذا الصدد أحكام المادة 22 من الأمر 66 /133 المؤرخ في 2 جويلية 1966 على مايلي :

"على الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية أن تتخذ الإجراءات الضرورية قصد التكفل بتكوين المترشحين للوظيفة العمومية وكذا تحسين مستوى الموظفين وترقيتهم".

وقد تعزز هذا التكريس المبدئي الذي يعتبر قفزة نوعية لا سابقة لها في الوظيفة العمومية بعدة نصوص نذكر منها بالإضافة إلى النصوص المنشئة للمؤسسات التكوينية:

- المرسوم 52 / 69 المؤرخ في 12 ماي 1969.

- المرسوم 59 / 85 المؤرخ في 23 مارس 1985 .

1 (د. عبد الكريم بوحفص: التكوين الإستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010،ص25

- المرسوم 92 / 96 المؤرخ في 12 مارس 1996 المتعلق بالتكوين وتحسين مستوى الموظفين و رسكلتهم.

- الأمر رقم 03 / 06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفية العمومية.¹

ثانيا : أنواع التكوين

هناك العديد من أنواع التكوين الموجهة للموظفين بالمؤسسة، وما عليها سوى تحديد واختيار النوع المناسب حسب طبيعة نشاطها وفئة الموظفين المستهدفين (موظفين جدد، موظفين قدامى، عمال تنفيذيين، عمال تحكم، إطارات، تقنيين، إداريين...) والأهداف المرجوة من عملية تكوين الموظفين أثناء الخدمة.

ويقسم التكوين إلى أنواع عديدة تبعا لنوع المتكويين ونوع المهام التي سيكلفون بأدائها، ويمكن الإشارة إليها كمايلي:

التكوين من حيث الزمان :و ينقسم إلى نوعين:

أ- تكوين قبل الخدمة : وهذا يكون قبل دخول الفرد للعمل خاصة في مراكز التكوين.

ب- تكوين أثناء الخدمة : ويكون هذا التكوين بعد أن يلتحق الفرد بالعمل.

- التكوين من حيث المكان :وينقسم إلى نوعين:

أ- تكوين داخل المؤسسة

ب- تكوين خارج المؤسسة.

¹ (د هاشمي خر في نفس المرجع السابق، ص 153.

- التكوين من حيث الهدف:

أ- التكوين لتجديد المعلومات : وهذا نتيجة للتغيرات و التطورات التكنولوجية.

ب- تكوين المهارات ويقصد به زيادة قدرة التدريب على أداء أعمال معينة، ورفع كفاءته المهنية خاصة أثناء الترقية.

ج- التكوين السلوكي :وهذا بهدف تنمية الاتجاهات الحسنة وتغيير العادات غير الجيدة كسوء المعاملات واستغلال السلطة و التفرقة في المعاملة.¹

ثالثا : إجراءات الدورات التكوينية

1- التعاقد مع المؤسسة المكونة: يتم التعاقد مع المؤسسة التي سيتم فيها التكوين، وذلك حسب نوع التكوين والرتب والأسلاك المشاركة وتكون في:

- المؤسسات العمومية للتكوين العالي بالنسبة للرتب المعادلة لرتبة مترصف على الأقل -
المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص أو المهني - أو أي مؤسسة أخرى تتكفل بتكوين معتمد طبقا للتنظيم المعمول به بالنسبة للأسلاك أو الرتب الأخرى.

2- مخطط التكوين: المخطط القطاعي السنوي يشمل كافة عمليات التكوين وكذا دورات تحسين المستوى وتجديد المعلومات المبادرة بها من طرف مختلف الوزارات أو الإدارات ذات الاختصاص الوطني التي تتمتع باستقلالية التسيير.

- المخطط غير الممركز السنوي أو المتعدد السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات: كون ضمن إطار التكوين على مستوى المصالح غير الممركزة للدولة وإدارة البلدية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع التكنولوجي

¹ (. الداودي الشيخ: تحليل أثر التدريب و التحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2008، العدد6، ص 12.

والثقافي المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، أما بالنسبة للمديريات الولائية، فيمكن أن يضم المخطط غير الممرکز مختلف العمليات المتعلقة بها على مستوى مختلف المؤسسات العمومية تحت الوصاية.

- المخطط غير الممرکز السنوي أو المتعدد السنوات التكوين: ينبغي أن يتضمن في محتواه مختلف العمليات المبرمجة بعنوان¹:
- التكوين المتخصص في إطار التوظيف
- التكوين الأولي أثناء فترة التربص
- التكوين التكميلي في إطار الترقية إلى رتبة أعلى
- التكوين الأولي قصد التعيين في المنصب العالي
- التكوين بالخارج (المرسوم الرئاسي رقم 03-309)
- تحسين المستوى
- تجديد المعلومات
- جدول حوصلة

ويجب أن يحدد المخطط غير الممرکز للتكوين: طبيعة ومدة العمليات المبرمجة التكوين، الرتب ومناصب الشغل المعنية وكذا عدد المناصب المالية الخاصة بها، مؤسسة أو مؤسسات التكوين التي تضمن التكوين.²

3- المصادقة على المخطط غير الممرکز للتكوين:

يعرض المخطط غير الممرکز على المصالح المحلية للوظيفة العمومية عند بداية السنة المالية

(1) الداودي الشيخ: تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مرجع سابق الذكر، ص 13-14.

(2) حميدي بلعباس: نفس المرجع السابق، ص، 30-32.

قصد المصادقة، ويفرق إجباريا بعرض الأسباب المبررة للعمليات المبرمجة وكيفيات التطبيق المحددة لهذا الغرض

4- قرار فتح دورة التكوين :

- يتم فتح التكوين بقرار أو مقرر من السلطة المخول لها صلاحية التعيين ويحدد:
- الرتبة أو الرتب المعنية.
- عدد المناصب المالية المفتوحة للتكوين طبقا لمخطط تسيير الموارد البشرية.
- مدة دورة التكوين.
- الطابع المتواصل أو التناوبي للتكوين.
- تاريخ بداية التكوين.
- المؤسسة المكلفة بالتكوين.
- قائمة المترشحين المعنيين بالتكوين.

5- الإبلاغ

تبلغ نسخة من القرار أو المقرر وكذا نسخة من الاتفاقية المبرمة مع المؤسسة العمومية للتكوين للمصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية، حسب الحالة خلال اجل عشرة (10) أيام من تاريخ التوقيع و ينبغي على المصالح المعنية للوظيفة العمومية إبداء رأي بالمطابقة خلال مدة أقصاها عشرة (10) أيام ابتداء من تاريخ الاستلام.

كما يتم إبلاغ الموظفين الراغبين في المشاركة في دورة التكوين عن طريق نشر قرار أو مقرر فتح الدورة التكوينية في المؤسسة من اجل تقديم طلبات المشاركة وذلك قبل شهر واحد (01) من بدء تاريخ الدورة.¹

¹ (حميدي بلعباس: نفس المرجع، ص، 33-34.

6- الانتقاء

يتم إنشاء لجنة مكلفة بانتقاء الموظفين المدعويين لمتابعة التكوين حيث تعد اللجنة قائمة تأهيل تطابق الشروط التنظيمية والقانونية الأساسية وتحدد مقاييس انتقاء ذات صلة بالمؤهلات المهنية وبالتقويم المهني للموظفين المعنيين و تتكون هذه اللجنة من:

- السلطة المخولة صلاحية التعيين، رئيساً.
- عضو منتخب عن لجنة المستخدمين المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية بالتكوين
- مسؤول تسيير المستخدمين و المسؤول المكلف بالتكوين عند الاقتضاء، عضواً.
- كما يمكن للجنة الاستعانة بأي شخص مؤهل ترى فائدة في استشارته.

7- إعلام المقبولين

يتم إشهار قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في دورة التكوين عن طريق الإلصاق في المؤسسة أو في الإدارة العمومية المعنية في أجل لا يقل عن شهر واحد قبل تاريخ بداية الدورة، ويجب ألا يفوق الحد الأقصى من الموظفين المقبولين 15% من العدد الحقيقي للسلك أو الرتبة المعنية بالتكوين .

يتم إعلام المترشحين الغير مقبولين للمشاركة في دورة التكوين عن أسباب رفض ترشيحهم ويكنهم تقديم طعن في أجل لا يقل عن عشرة أيام قبل التاريخ المقرر لبداية الدورات لدى لجنة خاصة تتكون من:

- السلطة المكلفة بالتوظيف العمومي، رئيساً.
- ممثل عن الإدارة المعنية، عضواً.
- ممثل منتخب من لجنة المستخدمين في السلك أو الرتبة المعنية، عضواً. تدرس اللجنة كل الطعون المتعلقة بالتكوين وتتخذ الإجراءات اللازمة قبل تاريخ بداية الدورات.¹

¹ حميدي بلعباس: نفس المرجع، ص 34-35.

رابعاً: كفايات التكوين

يمكن أن يكون التكوين في شكل متناوب أو متواصل وفق الدورات الآتية¹:

- دورات قصيرة المدى إذا كانت المدة تقل عن ستة أشهر أو تساويها.
 - دورات متوسطة المدى إذا كانت المدة تفوق ستة أشهر و تساوي سنة واحدة أو تقل عنها.
 - دورات طويلة المدى إذا كانت المدة تفوق سنة واحدة وتساوي ثلاث سنوات أو تقل عنها ويتقاضى الموظفون المقبولون للمشاركة في دورة التكوين
 - المرتب القاعدي وتعويض الخبرة المهنية والتعويضات المرتبطة برتبهم الأصلية في حدود سنتين، باستثناء العلاوات المتغيرة المتصلة بالمردودية والنتائج.
 - المرتب القاعدي وتعويض الخبرة المهنية المرتبطين برتبهم الأصلية خلال السنة الثالثة وتسلم المؤسسة التي تكلفت بدورة التكوين
 - شهادة تكوين للمتشحين الذين تابعوا دورة التكوين.
 - شهادة تمرين للمتشحين الذين تابعوا دورة تحسين المستوى أو تجديد المعلومات .
- لا يمكن للموظفين الراسبين في دورة التكوين أن يشاركوا في دورة جديدة إلا بعد سنتين، غير انه يمكن السلطة المخولة صلاحية التعيين بناء على اقتراح لجنة الامتحان النهائي أن تمنح ترخيصاً استثنائياً نظراً للتقييم البيداغوجي أثناء سير دورة التكوين. وفي حالة التكوين

(1) عبده عز الدين، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق 2001/2002.

المتخصص يجب أن يسدد جميع مصاريف التكوين كل من¹:

- استفاد تكويننا متخصصا وانقطع عن دورة تكوينية، كان موضوع إجراء طرد، لم يلتحق منصب تعيينه بعد نهاية التكوين في اجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه مقرر التعيين، ترك الإدارة قبل نهاية المدة المحددة لخدمة الإدارة مقابل التكوين.

وتكون هذه المدة كما يلي :سنتين على الأقل إذا كانت مدة التكوين اقل من سنة واحدة، ثلاث سنوات عن كل سنة تكوين دون أن تفوق المدة الإجمالية.

2- الترقية

يستفيد الموظف خلال الحياة المهنية من مجموعة من الحقوق وبالمقابل تترتب عليه مجموعة من الواجبات وتعتبر الترقية من أهم الحقوق حيث تعتبر حافزا ماديا ومعنويا والتي تنعكس في الزيادة في الراتب ولقد نص الأمر 06 /03 على الترقية بصفة عامة في المواد 38 و 106 إلى 111.

إلا أن تفصيلها ورد في القوانين الأساسية الخاصة والتي تكون أما في الرتبة أو في الدرجة و تكرر من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والتي تقوم الإدارات بإعدادها بحسب ما تتطلبه مرافقها من جهة وأخرى بحسب ما تسمح به ميزانية الدولة بحيث يقوم الوظيف العمومي بدور أفعال خلال ذلك.

إذ يخضع كل موظف المهني إلى التقييم الدوري والمستمر الذي يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفق مناهج ثلاث: الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة ومنح امتيازات خاصة بالمردودية وتحسين الأداء كذلك منح الأوسمة الشرفية والمكافئات. وتعتبر الترقية من الضمانات الأساسية للموظف أين يكون للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور هام في ذلك

(1) عبده عز الدين، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص 74.

خاصة فيما يخص تحديد مناهج التقييم التي تتلاءم مع طبيعة نشاطات المصالح المعنية بحيث لا يجب أن تقل خبرة الموظف على سنتين وبعدها يبدأ الحساب بالنقاط.

كذلك تعرف الترقية بمعناها التنظيمي السليم نقل الموظفين من وظيفة معينة إلى وظيفة ذات مستوى أعلى و تكون بالمعنى الصحيح هي التنقل من وظيفة معينة إلى وظيفة ذات مستوى أعلى في السلم الإداري، و تعتبر حق من حقوق الموظف الذي يخضع لشروط معينة و أهم ما يميزها هي أنها نظام شرع للموظفين العموميين تحقيق أغراض عديدة فهي تحفزهم على الجدية في العمل لحصول الإدارة على موظفين ذوي كفاءة¹.

تتدرج الترقية بمختلف صيغها في إطار البعد الزمني للحركية التي تميز بها المسار المهني وهي بالتالي لا يمكن فصلها عن منظور شامل ومتكامل للوظيفة العمومية وتسيير الموارد البشرية.

المعهود به في جل الوظائف العمومية عبر العالم اعتماد ثلاث صيغ للترقية:

- الترقية من درجة إلى أخرى ضمن سلم الأجور

- الترقية من رتبة إلى أخرى ضمن نفس السلك

- الترقية الداخلية من سلك إلى السلك الذي يعلوه²

أولاً: الترقية في الدرجة

ترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني، فالموظف بحكم طبيعة مركزه القانوني وبالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى

¹ - أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 418.

² د. عبد العزيز السيد الجوهري: نفس المرجع السابق، ص 122.

أجرته بصفة تدريجية طوال هذه المدة بدون أن يتوقف هذا التحسين لا على تغيير طبيعة عمله أو مدى مسؤوليته و لا على تطور في منصبه أو رتبته¹.

ثانياً: الترقية في الرتبة

يرتقي الموظف من رتبة إلى أخرى خلال مساره المهني انطلاقاً من البنية الهيكلية التي تميز السلك الذي ينتمي إليه وما تتضمنه هذه البنية من وظائف متكاملة تأطيرية كانت أو غير تأطيرية.

وبالإمكان أن نذكر بأن البنية الهيكلية لمختلف الأسلاك تحاول الإدماج في آن واحد بين طموحات الموظف لتحسين وضعيته الاجتماعية وحاجيات الإدارة ووظيفة التسيير التي تضطلع بها، الأمر الذي يطرح إشكالية التوفيق بين هذين المطلبين والبحث عن انجح الحلول للحد من تعارضهما.

ومن الأهمية أن نلفت الانتباه إلى أن الترقية وان هي متصلة بصفة طبيعية بفكرة المسار المهني إلا أنه لا يمكن اعتبارها حقاً تخضع ممارسته لميكانيزمات آلية محضة، فهي تتوقف إما على السلطة التقديرية التي تتمتع بها الإدارة المختصة في هذا المجال وإما على إجراءات انتقائية نسبية الإلزام تجاه نفس الإدارة.²

¹ - هاشمي خرفي: نفس المرجع السابق ، ص 182-183.

(2) خضير كاضم حمود، ياسين كاسب الخرشة: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة، الأردن، ط 4 ، 2011، ص 95-96.

وقد حاول المشرع الجزائري تنظيم وتأطير الترقية في الرتبة حيث تضمنتها جميع النصوص القانونية التي تنظم الوظيفة العمومية ومنها الأمر رقم 06/03 الذي نص على هذا النوع من الترقية¹.

أولاً: الترقية على أساس الشهادة نص البند الأول من المادة 107 من الأمر رقم 06 / 03 على: "على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة" و هذا النوع من الترقية يخص الموظفين الذين أحرزوا المؤهلات والشهادات التي تسمح لهم بحق الأولوية للالتحاق مباشرة بسلك أعلى أو رتبة أعلى يطابق تأهيلهم الجديد في حدود المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

ثالثاً: الترقية عن طريق التكوين المتخصص

لقد نصت القوانين الأساسية العامة للوظيفة العمومية على ترقية الموظفين الذين يخضعون لدورات تكوينية متخصصة ومنها المادة 107 من الأمر رقم 06 / 03 التي نصت في بندها الثاني على الترقية بعد التكوين المتخصص، فهذا النوع من الترقية ينتج عن تحسن المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين بعد خضوعهم لتكوين متخصص، ومن أجل تجسيد هذا النوع من الترقية تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بإعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات في التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات وفق أهداف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية والاحتياجات الأولية بالنظر إلى التطور المترابط بين المؤهلات الإدارية والتقنية ومخصصات الميزانية لهذا الغرض، وفي هذا الإطار تقوم مصالح الوظيفة العمومية بتخطيط وتنسيق هذه العمليات لتحديد المعاهد المتخصصة والمناصب الخاصة لاسيما التكوين المتخصص حسب المخطط السنوي .

(1) خضير كاضم حمود، ياسين كاسب الخرشة: إدارة الموارد البشرية، م.س.ذ، ص 96

رابعاً: الترقية عن طريق الامتحان المهني

نظراً لأهمية هذا النوع من الترقية فقد اهتم المشرع الجزائري بتنظيمه وحسن سيره و هو المنصوص عليه في البند الثالث من المادة 107 من الأمر رقم 06/03 و في هذا الغرض صدر المرسوم رقم 293 / 95 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، وفي هذا الإطار أصدرت المديرية العامة للتوظيف العمومية تعليمة وزارية مشتركة رقم 08 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004 المعدلة والمتممة بالتعليمة الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 26 ماي 2008، تحدد كيفية تنظيم المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية، تهدف هذه التعليمة إلى توضيح كيفية تطبيق الإطار القانوني الساري المعمول به مع الاحترام الصارم للأحكام التنظيمية المنصوص عليها في هذا المجال وهذا قصد إعطاء امتيازات للموظفين الذين لهم الإمكانيات والمؤهلات التي تسمح لهم بالاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى¹.

خامساً: الترقية على سبيل الاختيار

لقد نص البند الرابع من المادة 107 من الأمر 06 / 03 على هذا النوع من الترقية والمقصود بالترقية الاختيارية تقدم الموظف في سلكه المهني برتبة واحدة، ويكون ذلك بصفة دورية طيلة نشاطه الوظيفي، لكن الاستفادة من هذه الترقية يبقى مرهوناً بتحقيق بعض الشروط والمعايير المنصوص عليها قانوناً، وكذا عدد المناصب المخصصة لذلك، وهذا لإعطاء جميع الموظفين المؤهلين فرصة لتطوير حياتهم المهنية.

تخضع الترقية الاختيارية دائماً لشرط الأقدمية في الرتبة، وكذا التأهيل الوظيفي وأخيراً الكفاءة المهنية، وتعد هذه الشروط شروط عامة يتعين توافرها في كافة الموظفين سواء كانوا خاضعين للأسلاك المشتركة أو الأسلاك الخاصة حسب القطاعات التي ينتمون إليها. و هكذا

¹ قانون التوظيف العمومي و التسيير العملي للموارد البشرية: ملف بيداغوجي بالمدرسة الوطنية للمناجمت و إدارة الصحة، ص 18-20.

يأتي على رأس هذه الشروط شرط الأقدمية، ويعني هذا الشرط أن الاستفادة من الترقية الاختيارية، مشروطة باستيفاء عدد السنوات المطلوبة في الرتبة التي ينتمي إليها الموظف حتى يطمح للترقية الاختيارية إلى رتبة أعلى مباشرة وبما أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يفصل بشكل نهائي فيما يتعلق بشرط الأقدمية، فقد ترك مهمة تحديد ها للقوانين الأساسية الخاصة، والتي حددت الأقدمية الواجب توافرها قصد الاستفادة من الترقية الاختيارية حسب الرتبة وتقدر الأقدمية في الرتبة بعشر سنوات من الخدمة الفعلية.

أما العنصر الثاني الذي يكمل عنصر الأقدمية هو وجوب تسجيل الموظفين الذين يتوفر فيهم شرط الأقدمية في قوائم التأهيل في كل سنة حسب المناصب الشاغرة المخصصة للترقية في حدود 10% بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.¹

المطلب الثاني: الوضعيات القانونية الأساسية للموظف .

يوضع الموظف في احد الوضعيات التالية :

- القيام بالخدمة .
- الانتداب
- خارج الإطار .
- الإحالة على الاستيداع
- الخدمة الوطنية .

الفرع الأول: أشكالها (القيام بالخدمة الانتداب خارج الإطار الإحالة على الاستيداع)

أولاً: القيام بالخدمة

يعد الموظف في وضعية الخدمة:

¹ (قانون الوظيفة العمومي والتسيير العملي للموارد البشرية: نفس المرجع، ص ص 20-21.

- الموجود في عطلة سنوية
- الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني
- الموظفة الموجودة في عطلة أمومة (المادة 129)¹

ثانيا : الانتداب

الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية و في الترقية و في التقاعد أو في الإدارة التي ينتمي إليها (المادة 133)

يتم الانتداب للموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة :

- وظيفة عضو في الحكومة .
- عهدة نقابية دائمة و ذلك وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول بها.
- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.
- متابعة التكوين أو الدراسات إذا تم تعيين موظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

و يمكن انتداب الموظف بطلب منه .

1 - مدة الانتداب : تقدر مدة الانتداب ،المدة الدنيا " 6 أشهر " و المدة القصوى " 05 سنوات "

1 (المواد من الأمر رقم ،06-03، مرجع سابق الذكر .

ثالثا: وضعية الإحالة على الاستيداع

تتمثل وضعية الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعائلات العمل ، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف و حقوقه في الأقدمية و الترقية و التقاعد ¹ .

1- حالات الإحالة على الاستيداع :

في حالة تعرض احد أصول الموظف أو زوجته أو احد أبنائه المتكفل بهم إلى حادث أو مرض خطير .

- السماح للزوجة الموظفة لتربية طفل ال يقل عمره عن 5 سنوات .

- السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته .

- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

2- مدة الإحالة على الاستيداع :

تمنح حالة الإحالة على الاستيداع في مدة دنيا قدرها 6 أشهر قابلة للتجديد و 5 سنوات في أقصى مدتها خلال الحياة المهنية للموظف (المادة 149)¹.

و يعاد دمج الموظف بعد انقضاء إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون و لو كان زائدا عن العدد (المادة 152)².

رابعا : وضعية الخدمة الوطنية

يوضع الموظف المستدعي أداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى "الخدمة الوطنية" و يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية و التقاعد وال يمكنه الاستفادة من الراتب, و يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية .

¹ <https://bit.ly/34JQ99o>, visited on 20/05/2021, at 20 :13.

(2) المواد من الأمر رقم ،03-06، مرجع سابق.

خامسا : حركة نقل الموظفين

يمكن أن تكون حركة نقل الموظفين ذات طابع عام و دوري أو ذات طابع محدود و ظرفي تتم في حدود ضرورة المصلحة ,كما يأخذ بعين الاعتبار رغبات الموظفين ووضعيته العائلية و اقدميته، وكذا كفاءتهم المهنية.

فرع الثاني: حركات نقل الموظفين (ذات الطابع العام ، ذات الطابع الإجباري).

تنقسم عملية نقل الموظفين إلى قسمين هما نقل الموظفين بناء على طلبهم و النقل الاجباري للموظفين من غير طريق التأديب، نعرفهما في الآتي¹:

أ- نقل الموظفين بناء على طلبهم:

وهي العملية التي يتم من خلالها نقل الموظف في نفس الرتبة التي يشغلها من إدارة إلى إدارة أخرى غير إدارته الأصلية وسواء كان ذلك داخل نفس إقليم الولاية أو إلى ولاية أخرى على نحو ينتج عنه شغور المنصب المالي لدى الإدارة الأصلية واستغلال منصب مالي محل عملية النقل لدى الإدارة المستقبلية.

ب- النقل الإجباري للموظفين:

وهي العملية التي يتم من خلالها نقل الموظف إجباريا من غير طريق التأديب عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك . أين لابد أن يؤخذ برأي اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء حول عملية النقل الإجباري ولو بعد اتخاذ قرار النقل ويعتبر في هذه الحالة رأى اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل.

(1) أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل ، ديوان المطبوعات الجزائرية ، بن عكنون الجزائر 2112 ، ص 141

خلاصة الفصل

يعتبر العامل البشري أهم عامل من عوامل الإنتاج، وذلك لكونه المسؤول عن تحريك العوامل الأخرى سواء المادية أو المالية، ولذا أصبح المورد البشري يمثل ثروة ثمينة يجب استغلالها والاستثمار فيها، فتحقيق المنظمة لأهدافها المسطرة يتوقف على مدى نجاحها في انتقاء الكفاءات من الموارد البشرية المؤهلة، و المشبعة بروح المسؤولية والشعور بالواجب، فلا يمكن للإدارة أن تؤدي مهامها بالشكل المطلوب إذا عجزت عن توفير الموارد البشرية المؤهلة لذلك، وهذا ما جعلها ملزمة على تبني سياسة توظيف رشيدة قائمة على مبدأ الجدارة والاستحقاق في شغل المناصب الشاغرة، لاسيما إذا تعلق الأمر بالإدارات العمومية، التي تحمل على عاتقها مسؤولية تلبية حاجات ورغبات المواطنين من جهة، ومسؤولية تحقيق أهداف الدولة وسياساتها التنموية من جهة أخرى، لذلك فإن النقص النوعي والعددي في الموارد البشرية اللازمة لأداء الإدارة لمهامها سيؤدي إلى تدني مستوى أدائها بسبب إسناد الوظائف إلى غير المتخصصين أو غير الأكفاء، وهذا ما نلمسه في الأجهزة الإدارية العمومية في الدول النامية بصفة عامة، والجزائر بصفة خاصة، وذلك رغم الموارد المالية الكبيرة التي يتم إنفاقها على عمليتي الاستقطاب والاختيار، ويرجع ذلك إلى نقص وعي القائمين بهذه العملية بأهميتها وخطورتها خاصة بالنسبة للقطاع العمومي.

الختامة

الخاتمة:

خطت الوظيفة العمومية في ظل النظام الجزائري خطوات هامة نتيجة للتغيرات و التطورات التي طرأت بصفة جلية على المجتمع بصفة عامة و على الإدارات العمومية بصفة خاصة، و انطلاقاً من التجارب التي مرت بها الجزائر في مجال التوظيف بالوظيفة العمومية عملت في كل مرة على تجاوز وتفاذي الأخطاء و المطبات التي عانى منها النظام السابق، إلى أن توصلت إلى صياغة القانون المعمول به حالياً و هو الأمر رقم 06-03 الذي حاولت من خلاله إدخال إصلاحات هامة على نظام التوظيف خاصة مع التغيرات السياسية، الاقتصادية، و الاجتماعية التي أفرزتها العولمة و التي فرضت على الدولة المعاصرة زيادة الاهتمام بالوظيفة العمومية .و نحن في دراستنا لموضوع التوظيف في المنظمات العمومية ذات الطابع الإداري تناولنا في البداية دراسة شاملة حول أساسيات التوظيف و الوظيفة العمومية من خلال التطرق إلى مفهوم التوظيف و أهميته، و كذا مفهوم الوظيفة العمومية و مبادئ الالتحاق بها، ثم انتقلنا إلى معرفة الشروط الواجب توفرها في الشخص الذي يحق له أن يكتسب صفة الموظف العمومي لأن اكتساب هذه الصفة تجعله محاطاً بحماية الدولة و تقر له حقوقاً مميزة وتلزمه بأداء واجبات من نوع خاص .أما الفصل الثاني من هذا البحث فقمنا بدراسة مختلف أنماط التوظيف التي أقرها القانون الذي يحكم الوظيفة العمومية سواء فيما يتعلق بالتوظيف الخارجي أو الداخلي

نتائج البحث

بعد معالجتنا لمختلف جوانب الموضوع النظرية منها توصلنا إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة كإشكالية للبحث، و اختبار فرضياته، فتمثلت أهم نتائج البحث فيما يلي :

✓ إن المهام المنوطة بالموظف العمومي تكتسي أهمية كبيرة باعتبارها تساهم في ضمان استقرار الدولة و استمرارها لذا وجب اعتماد إطار قانوني محكم و مدروس لنظام الوظيفة العمومية يهدف إلى تنظيم و تحسين سير العمل الذي يؤديه الموظف العمومي

بصفة متزنة و عادلة تضمن محاربة الانحراف و الرداءة داخل الإدارة العمومية و يسمح له بممارسة حقوقه و واجباته

✓ إن فعالية الهياكل و التنظيمات الإدارية لا تتحقق إلا إذا كانت مزودة بموارد بشرية تتمتع بكفاءة عالية في قيامها بالمهام و المسؤوليات الملقاة على عاتقها، و إن هذه الكفاءات لا يتم الحصول عليها إلا من خلال التكفل الموضوعي بسياسة التوظيف التي من شأنها اختيار الرجل المناسب و وضعه في المكان المناسب. فعملية التوظيف تكتسي أهمية خاصة لذا يجب القيام بها وفق خطة مدروسة تقوم على معايير و أسس دقيقة و موضوعية، و هو ما يثبت صحة الفرضية الأولى

✓ يتم اختيار و تعيين الموظفين العموميين في الإدارات و المؤسسات العمومية الجزائرية وفقاً للإجراءات و الخطوات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، و القوانين الخاصة بمختلف الأسلاك، و كذا التعليمات و المناشير التي تصدرها المديرية العامة للوظيفة العمومية و إن مخالفة أحد هذه الإجراءات سيؤدي حتماً إلى إلغاء المسابقة و بالتالي إلغاء عملية التوظيف التي قامت بها الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية، و هو ما يثبت صحة الفرضية الثانية؛ سياسة التوظيف المطبقة بالإدارات العمومية الجزائرية ليست مبنية على أسس علمية و موضوعية، و هذا ما جعلها تفتقر لموظفين يتمتعون بالكفاءة و الاحترافية المطلوبة لتحقيق أهدافها و بالتالي ساهم إلى حد بعيد في عدم فعالية الأجهزة الإدارية الجزائرية

✓ إن الهدف من إصدار الأمر رقم 06-03 هو تشديد الرقابة على الوظيفة العمومية و تحقيق الرشادة في التوظيف، ولكن ما نلاحظه أن مصالح الوظيفة العمومية تقيم أداء الأمرين بالصرف بمعدل استهلاك الإعتمادات (إهلاك الإعتمادات)، حيث كلما استهلك الأمر بالصرف نسبة أكبر من الإعتمادات كلما عكس ذلك تسييرا فعالا و العكس صحيح، أي العمل بمنطق الوسائل لا بمنطق النتائج وهذا ما يشير إلى وجود تناقض بين الأهداف، فكيف من جهة نبحث عن الرشادة و من جهة أخرى نشجع الأمرين

بالصرف على استهلاك كامل الإعتمادات الممنوحة خلال السنة المعنية حتى ولو فاقت الاحتياجات الحقيقية للإدارة العمومية فهذا يؤدي حتما إلى تبذير وتبديد المال العام

الاقتراحات

- بعد استعراضنا لأهم النتائج المتوصل إليها في الجانبين النظري والتطبيقي وبناء على أوجه القصور التي لمسناها في دراستنا ارتأينا أن نقدم الاقتراحات التالي
- ✓ إعادة النظر في مسألة إلغاء الاختبارات الشفهية في مسابقات التوظيف لأنه يعتبر معيارا أساسيا في الكشف عن السمات الشخصية للمرشحين مع إحاطته بإجراءات رقابية صارمة للتقليل من الممارسات الفاسدة في التوظيف؛
 - ✓ إعادة النظر في مسألة إلغاء التصحيح الثاني للاختبارات الكتابية
 - ✓ إعادة النظر في مضمون مسابقات التوظيف و عصرنتها و جعلها تتماشى مع متطلبات و طموحات الإدارة العمومية
 - ✓ ضرورة ضبط و تقليص حجم الجهاز الإداري فهذا يعد أحد نقاط البدء الإستراتيجية في إصلاح نظام التوظيف
 - ✓ ضرورة تفعيل و تنمية دور أجهزة الرقابة الإدارية بحيث لا يصبح دورها مقتصر على التأكد من الالتزام بالقواعد و الإجراءات و اللوائح الرسمية و إنما الرقابة على نتائج العمل و مؤشرات الأداء و الفعالية للأجهزة الإدارية
 - ✓ خلق الوعي لدى أفراد المجتمع كمحاولة لمقاومة الفساد في التوظيف و ذلك من خلال نشر ثقافة المال العام و الوظيفة العمومية و هذا بالاعتماد على وسائل الإعلام
 - ✓ إصلاح نظام التعليم ذلك لأن دعم الإدارة العمومية بموارد بشرية مؤهلة يتطلب تحسين نوعية التعليم و مردودية المنظومة التربوية كخطوة أساسية في مجال الاستثمار في رأس المال المعرفي الذي يعتبر عماد النهضة الوطنية باعتباره الممول الوحيد للإدارة العمومية بالموظفين الذين تحتاجهم للاضطلاع بمهامها.

آفاق البحث

أثارت انتباهنا و نحن نختتم هذا البحث عدة مواضيع أخرى للبحث في هذا المجال يعالجها و تتمثل بعض الإشكاليات المفتوحة فيما يلي :

ما هو مستقبل تسيير المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري في إطار تطبيق المناجمنت العمومي؟

كيف تتلائم سياسة الرشادة المفروضة من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية و مبدأ أكبر استهلاك في الاعتمادات المفروض على كل أمر بالصرف؟

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أ - قائمة المصادر:

النصوص القانونية والوثائق الرسمية

- 1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية، حزب جبهة التحرير الوطني، ميثاق الجزائر، أبريل 1964 .
الجزائر: جبهة التحرير الوطني، اللجنة المركزية للتوجيه، 1964 .
- 2) الجمهورية الجزائرية، حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني لعام 1976 . الجزائر: جبهة التحرير الوطني، المعهد التربوي الوطني، 1976 .
- 3) الجمهورية الجزائرية، حزب جبهة التحرير الوطني، ميثاق الجزائر، أبريل 1964 . الجزائر: جبهة التحرير الوطني، اللجنة المركزية للتوجيه، 1964 .
- 4) الجمهورية الجزائرية، حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني لعام 1976 . الجزائر: جبهة التحرير الوطني، المعهد التربوي الوطني، 1976 .
- 5) المادة 17 من القانون 11/98 المؤرخ في 22/08/1998 المتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي (1998-2002)، ج.ر، ع62
- 6) الدستور الجزائري الصادر في 08/09/1963 المادتين 20 و 54 منه.
- 7) الدستور الجزائري الصادر بالمر 97/76 المؤرخ في 22/11/1976 المواد 37.59 و 111.12
- 8) الدستور الجزائري المؤرخ في -23/02/1989 المواد 48-21
- 9) المرسوم التنفيذي رقم 09-161 مؤرخ في 02 ماي 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك متصرفي مصالح، ج ر ج، ع 28، الصادرة بتاريخ 10 ماي 2009
- 10) المادتان 32 و 38 من القانون رقم 05/99 المؤرخ في 04/04/1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، المعدل والمتمم، ج.ر، ع 24
- 11) القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، المتضمن تعديل الدستور، الجريدة الرسمية، العدد 63، الصادر بتاريخ 16 نوفمبر 2008.
- 12) القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 06/09/2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج.ر، ع57

- 13) القانون رقم 01/01 المؤرخ في 2001/01/31 المتعلق بعضو البرلمان، المعدل والمتمم، ج.ر، ع9
- 14) اللائحة المؤرخة في 2010/03/02 الصادرة عن المجلس الشعبي الوطني، ج.ر، ع37.
- 15) اللائحة المؤرخة في 2010/03/11 الصادرة عن مجلس الأمة، ج.ر، ع37
- 16) الأمر رقم 02/06 المؤرخ في 2006/02/28، يضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، ج.ر، ع12
- 17) المرسوم رقم 60/74 المؤرخ في 20 فيفري 1974، يتضمن إنشاء إطار من الموظفين المدنيين الشبهين بالموظفين العسكريين في وزارة الدفاع الوطني وتحديد قواعد القانون الأساسي المطبق على الشبهين الدائمين بالعسكريين، ج.ر، ع34، المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 71/95 المؤرخ في 01 مارس 1995، ج.ر، ع16.
- 18) اللائحة المؤرخة في 2010/03/02 الصادرة عن المجلس الشعبي الوطني، ج.ر، ع37.
- 19) اللائحة المؤرخة في 2010/03/02 الصادرة عن المجلس الشعبي الوطني، ج.ر، ع37.
- 20) القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بنظام التعاقد المعدل والمتمم.

ب- المراجع:

أولاً: باللغة العربية

أ- الكتب :

- 21) محمد أنس قاسم جعفر، الوسيط في القانون العام، القاهرة، 1984 - 1985.
- 22) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988 .
- 23) محمد جمال الكفافي، الاستثمار في الموارد البشرية، الطبعة الأولى، الدار الثقافية للنشر، القاهرة، 2007.
- 24) علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 1998.
- 25) اسماعيل قيرة و آخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة، 2007 .

- (26) محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989 .
- (27) عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، دار النهضة العربي، القاهرة، 1977 .
- (28) حمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة ، 1967 .
- (29) قلا عن مازن ليلو راضي- القانون الاداري ، مطبعة جامعة دهبوك 2010.
- (30) ينظر: محمد فؤاد مهنا، القانون الإداري المصري والمقارن ، الجزء الأول، 1958.
- (31) بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2019.
- (32) سلسلة القانون للجميع، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كليك للنشر، ط1، 2010-2011.
- (33) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية في ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010.
- (34) رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، دار النجاح، الجزائر، 2012.
- (35) مقدم سعيد، الوظيفة العامة بين التطور والتحول، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009.
- (36) خضير كاضم حمود، ياسين كاسب الخرشنة: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة، الأردن، ط 4، 2011 .
- (37) قانون الوظيف العمومي و التسيير العملي للموارد البشرية: ملف بيداغوجي بالمدرسة الوطنية للمناجمت و إدارة الصحة.
- (38) أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل ، ديوان المطبوعات الجزائرية ، بن عكنون الجزائر 2112 .
- (39) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري : دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- (40) ناصر لباد ، الوجيز في القانون الإداري، ط4، دار المجدد للنشر والتوزيع، سطيف، الجزائر.
- (41) لفقة هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط الأولى، بيروت لبنان، 2015 .
- (42) د عبد العزيز السيد الجوهري : الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1983.

43) د حمود حمبلي: المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية و الشريعة الإسلامية، دار الأمل، 2000.

44) أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007.

45) د. عبد الكريم بوحفص: التكوين الإستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

46) د مولود ديدان:مدونة الوظيفة العمومية و الوظائف العليا، دار بلقيس 2007، الدار البيضاء، الجائر.

ب-المقالات العلمية:

47) بن احمد علي، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، عدد 04، 2013.

48) الداودي الشيخ: تحليل أثر التدريب و التحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2008، العدد6.

ج- مذكرات جامعية

49) جنبل عبد الغني، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق 2014/2013.

50) شلاي محمد، دور القوانين الأساسية الخاصة في تنظيم مختلف أسلاك الوظيفة العمومية، رسالة دكتوراه، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، كلية الحقوق، 2017.

51) حميدي بلعباس: الموظف العمومي و نظامه القانوني، مذكرة تخرج من المدرسة الوطنية للصحة العمومية، 2002 /2003.

52) عبده عز الدين، عملية تدريب الموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2002/2001.

ثانيا: بالغة الأجنبية

53) Article (2) Lio no 83 –634 du 13 Jullet 1983 Cod administratif – Dalloz – 1987

54) Voir Missoum Sebih:La Fonction publique. Librairie hachette-Paris 1968.

55) Remili Abd.Rahmane:Les institutions Administratives Algériennes /Sned.2ed .

- 56) Georges Vlachos:institutions Adves et économiques Algériennes/P238
- 57) ESSAID Taib, Droit de la fonction publique, Editions Distribution Houma,Alger, 2005.
- 58) <http://mrisilaha.echircukio.nline.com/mhiwthral.php> , (vu le 06/01/2011 à 10 :07h).
- 59) <https://bit.ly/34JQ99o>, visited on 20/05/2021, at 20 :13.

فهرس

المحتويات

قائمة المحتويات

ا	شكر
II	إهداء
III	الملخص
01	الجانب المنهجي
أ- ث	مقدمة
أ	أهمية الدراسة
أ	اسباب الدراسة
أ	أهداف الدراسة
ب	الدراسات السابقة
ث	إشكالية الدراسة
ث	المنهج المتبع
ج	خطة الدراسة
07	الفصل الأول: الإطار العام لنظام أسلاك الموظفين العموميين
8	تمهيد
9	المبحث الأول : تطور قواعد ومفهوم الموظف العمومي
9	المطلب الاول: القواعد المنظمة النظام الموظفين العموميين
9	الفرع الأول: مرحلة ما قبل الأمر رقم 06 - 03.
16	الفرع الثاني: أحكام الأمر رقم 06 - 03

18	المطلب الثاني : مفهوم الموظف العمومي
19	الفرع الأول: التعاريف الفقهية للموظف العام
28	الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في القانون الجزائري
33	المبحث الثاني : أهمية اقرار اسلاك الموظفين العموميين
33	المطلب الأول: الأحكام المسيرة لنشاط الموظف
33	الفرع الأول: طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة
35	الفرع الثاني: تصنيف أسلاك الموظفين العموميين
38	المطلب الثاني: تصنيف الرتب وانشاء المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي
38	الفرع الأول: تصنيف الرتب
42	الفرع الثاني: انشاء المناصب العليا
49	الفصل الثاني: الآثار القانونية المترتبة على إقرار أسلاك الموظفين العموميين
50	المبحث الأول: تنظيم أسلاك الموظفين العموميين.
50	المطلب الأول: علاقة قانون الوظيفة العامة بالقوانين والمراسيم ذات الصلة
50	الفرع الأول: علاقة قانون الوظيفة العامة بالقوانين
53	الفرع الثاني: علاقة قانون الوظيفة العامة بالمراسيم
55	المطلب الثاني: توزيع تعدادات الوظيفة العمومية
55	الفرع الأول: مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
59	الفرع الثاني: إطار نشاط مختلف أسلاك الموظفين العموميين
63	الفرع الثالث: نظام التعاقد في قطاع الوظيفة العمومية

67	المبحث الثاني : تنظيم المسار المهني للموظف
67	المطلب الأول: القواعد المسيرة العمل الموظف
67	الفرع الأول: التوظيف والترسيم
74	الفرع الثاني : التكوين والترقية
87	المطلب الثاني الوضعيات القانونية الأساسية للموظف
87	الفرع الأول: أشكالها (القيام بالخدمة الانتداب خارج الإطار الإحالة على الاستيداع)
90	الفرع الثاني: حركات نقل الموظفين (ذات الطابع العام ، ذات الطابع الإجباري)
93	خاتمة
95	الاقتراحات والفرضيات المستقبلية
97	قائمة المصادر والمراجع
103	فهرس المحتويات