الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
RépubliqueAlgérienneDémocratique et populair

Ministère de l'Enseignement Supérieur et
de la Recherche Scientifique.
Université de Ghardaïa

Faculté de Droit et des Sciences Politiques
Département de Droit

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

شهادة تصحيح

يشهد الأستاذ محبوب آمنة بصفته(ها) رئيسا للجنة مناقشة مذكرة الماستر ل:

الطالب(ة): جبريط مباركة رقم التسجيل: 209107912

الطالب(ة): نجار مليحة رقم التسجيل: 202039085633

تخصص :ماستر قانون إداري دفعة 2025 لنظام(ل م د).

أن المذكرة المعنونة بـ:

التعيين في الوظائف السامية في الدولة

تم تصحيحها من طرف الطالب / الطالبين وهي صالحة للإيداع.

غرداية في: 25/06/22

إمضاء الأستاذ رئيس اللجنة المكلف بمتابعة التصحيح :

د/ محبوب آمنة

رئيس القسم:

جامعة غرداية
قسم الحقوق
رئيس قسم الحقوق
أبو القاسم عيس

ملاحظة: تترك هذه الشهادة لدى القسم.

جامعة غرداية
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق

التعيين في الوظائف السامية في الدولة

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

من إعداد الطالبتين:

نجار صليحة

جبريط مباركة

إشراف الدكتور:

د. / لشقر مبروك

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د. مجدوب آمنة	أستاذ محاضر أ	غرداية	رئيسا
د. لشقر مبروك	أستاذ محاضر أ	غرداية	مشرفا و مقررا
د.عبد العالي بشير	أستاذ محاضر أ	غرداية	عضواً مناقشا

نوقشت بتاريخ: 2025/06/12 م

السنة الجامعية:

1446-1445هـ/ 2025-2024

بسم الله الرحمن الرحيم

كلمة شكر

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذه المذكرة، وسهّل لنا سُبل البحث والتعلُّم، فله الحمد أولاً وآخراً.

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى أستاذنا المشرف [د. لشقر مبروك]، على توجيهاته السديدة، وصبره الكريم، ودعمه المتواصل الذي كان له بالغ الأثر في إنجاز هذا العمل العلمي.

كما لا يفوتنا أن أعبّر عن امتناننا لكل أساتذتنا الكرام الذين كانوا مشاعل نور خلال مسيرتنا الجامعية، ولكل من ساهم في تكويننا العلمي والمعرفي.

وإلى عائلتينا العزيزة. خاصة والدتينا والدينا رحمهما الله، أقدم أسمى عبارات الشكر والتقدير على صبرهم، ودعائهم، ومساندتهم الدائمة لنا في كل مراحل حياتنا الدراسية.

كما أخص بالشكر كل من شجعنا بكلمة طيبة، أو مدّ لنا يد العون، من زملاء وزميلات وأصدقاء، فلهم منا خالص الدعاء والتقدير.

راجية من الله أن نكون قد وفقنا، وأن يجد هذا العمل صدى طيبًا لدى كل من يقرأه.

مباركة - صليجة

إهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

[سورة طه – الآية 114]﴿وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا﴾

إلى نفسي الراقية...الطموحة والمثابرة

.إلى تلك الروح التي صبرت رغم التعب، وقاومت رغم الألم، وسارت بثبات رغم العثرات

.إليكِ أُهدي هذه المذكرة، لأنكِ تستحقين التقدير، ولأنكِ كنتِ دائمًا قوية حتى في أحلك اللحظات

.شكرًا لكِ على كل مرة لم تستسلمي فيها، على كل دمعة مسحتها بيدك، وعلى كل خطوة أكملتها بثبات

.أنتِ تستحقين هذا الإنجاز... وتستحقين الحب والراحة بعد كل هذا الطريق

إلى من كان وجوده قوة، وصوته طمأنينة، ودعاؤه زادًا لطريقي،

الى أبي الغالي،

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

ما سلكنا البدايات إلا بتسييره و ما باغنا النهايات إلا بتوفيقه و ما حققنا الغايات إلا بفضله

فالحمد لله الذي وفقني لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية

أهدي ثمرة جهدي

إلى نفسي الطموحة جدا التي لم تخذلني

إلى من تمنيت أن يشهدان تخرجي " أبي و جدتي رحمهم الله "

إلى من كانت حروف الصبر تكتب ملامحها و دعائها سر نجاحي و حنانها بلسم جراحي و

دعمي الأول و وجهتي التي أستمد منها القوة " أمي الغالية "

إلى من ساندي في جميع الأوقات و وقفى بجانبي و شجعني زوجي العزيز .

و إلى أخي و أختي و خالتي و اولادها و خالي و زوجته و أولاده و جميع أفراد العائلة.

إلى أستاذي المشرف الدكتور لشقر مبروك و طاقم الاساتذة المناقشين لرسالتنا هذه كما

اشكر جميع الأساتذة الذين رافقونا طيلة مشورنا الدراسي كل باسمه.

مقدمة

مقدمة:

تُعد الوظائف السامية في الدولة إحدى الدعائم الأساسية التي تقوم عليها المنظومة الإدارية والسياسية، لما لها من تأثير مباشر على بلورة السياسات العمومية وتنفيذها وتحقيق التنمية الشاملة، فشاغلو هذه المناصب لا يمثلون فقط أجهزة تنفيذية، بل هم أيضًا صانعو قرار ومسؤولون عن تسيير القطاعات الحيوية التي تمس حياة المواطنين اليومية. وعليه، فإن طريقة تنظيم هذه الوظائف وكيفية اختيار من يشغلها تعدان مرآة تعكس مدى تطور النظام السياسي والإداري لأي دولة، ومدى التزامها بمبادئ الشفافية والكفاءة والعدالة. إن المناصب السامية ليست مجرد مواقع إدارية تقليدية، بل هي مراكز سلطة تستوجب معايير دقيقة في التعيين والمساءلة، تحقيقًا للمصلحة العامة وتكريسًا لدولة المؤسسات.

في هذا السياق، تجد الدول الحديثة نفسها أمام تحديات متجددة في سبيل ضبط تنظيم الوظائف السامية، خاصة مع تصاعد متطلبات الحكامة الرشيدة والانفتاح الديمقراطي. فالتوازن بين البعد السياسي في التعيين والبعد الإداري التسييري أصبح ضرورة لا محيد عنها لضمان فعالية الأجهزة التنفيذية واستمرارية السياسات العامة، وإذا كان القانون يسعى إلى وضع إطار قانوني متماسك يحكم هذه العملية، فإن الواقع العملي قد يكشف عن فجوات واختلالات تستدعي الدراسة والتحليل.

ولعل النظام القانوني الجزائري يمثل نموذجًا مهمًا في هذا السياق، حيث حاول من خلال الدستور والقوانين التنظيمية أن يؤطر مسألة المناصب السامية، سواء من حيث تحديدها أو شروط توليها أو طرق إنهائها، غير أن تحديات التطبيق والممارسة العملية لا تزال قائمة.

عند الغوص في تفاصيل موضوع المناصب السامية في الجزائر، نجد أنفسنا أمام نسق قانوني وإداري متداخل، تتقاطع فيه النصوص الدستورية مع القوانين العضوية والنصوص التنفيذية، فهذا النسق وإن كان يسعى إلى ضبط القواعد الموضوعية والإجرائية للتعيين والإنهاء، إلا أن تطبيقه قد يتأثر بعدة عوامل من بينها الاعتبارات السياسية، البيروقراطية الإدارية، وأحيانًا ضعف آليات الرقابة والمساءلة. لذلك، تبدو دراسة هذا الموضوع ضرورية ليس فقط لفهم الإطار النظري للتنظيم القانوني، بل وأيضًا لاستكشاف مدى فعاليته ونجاعته على أرض الواقع، واقتراح السبل الكفيلة بتعزيز الشفافية والكفاءة في شغل هذه المناصب الحيوية.

وانطلاقًا مما سبق، تتبلور الإشكالية الرئيسية لهذه الدراسة في السؤال التالي:

الإشكالية الرئيسية:

كيف يتم التعيين في المناصب السامية في الدولة وفقاً للتشريع الجزائري؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- « ما هي الأحكام القانونية والتنظيمية التي تضبط المناصب السامية في التشريع الجزائري؟
- « كيف يتم تصنيف الوظائف السامية في الدولة وما معاييره؟
- « ما هي الآثار القانونية التي تترتب على تولي هذه المناصب؟

« ما هي آليات الإنهاء من المناصب السامية، وكيف تؤثر على النظام الإداري؟

الفرضية:

انطلاقًا من المعطيات الأولية، نفترض أن التشريع الجزائري وضع إطارًا نظريًا متماسكًا ومنظمًا لمسألة التعيين في المناصب السامية، إلا أن ممارسات التطبيق قد تواجه تحديات تتعلق بالبيروقراطية، وضعف الشفافية، وغياب آليات رقابية صارمة تضمن حسن تنفيذ النصوص.

منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال رصد مختلف النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة، وتحليل مضامينها وتفسيرها في ضوء الفقه الإداري، كما استعنا بالمنهج الاستقرائي لاستخلاص النتائج من خلال تتبع أوجه الممارسة العملية ومدى تطابقها مع الأطر النظرية. بالإضافة إلى ذلك، تم توظيف المنهج النقدي بهدف تقييم فعالية النظام القانوني الحالي، ورصد نقاط القوة والضعف فيه.

أسباب اختيار الموضوع:

تتعدد أسباب اختيارنا لهذا الموضوع بين موضوعية وذاتية:

« من الناحية الموضوعية، تتجلى أهمية الوظائف السامية في مساهمتها المحورية في تحسين الأداء الإداري والسياسي، مما يستدعي دراسة مدى نجاعة النظام القانوني المنظم لها، كما أن بروز التحديات المرتبطة بالحوكمة الرشيدة يستدعي تسليط الضوء على هذا المجال الحيوي.

« أما من الناحية الذاتية، فإن اهتمامنا بقضايا التنظيم الإداري والإصلاح المؤسسي، ورغبتنا في تعميق معارفنا حول العلاقة بين النصوص القانونية والتطبيق العملي، كانت من أبرز الدوافع التي حدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع، أملاً في الإسهام الأكاديمي في هذا المجال المهم.

الهدف من الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف، أهمها:

« إبراز الأحكام القانونية المنظمة للمناصب السامية في الجزائر.

« تحليل الآليات الإجرائية المتعلقة بالتعيين والإنهاء في هذه المناصب.

« تقديم قراءة نقدية لفعالية النظام القائم، مع اقتراح بعض الحلول لتحسينه بما يحقق مبادئ الشفافية والكفاءة.

« محاولة فهم الإشكاليات العملية التي تواجه الإدارة العامة في هذا المجال، واقتراح تدابير واقعية لمعالجتها.

حدود الدراسة:

« **الحدود الزمانية:** تمتد الدراسة لتغطي الفترة الممتدة من تعديل الدستور الجزائري سنة 2020 إلى غاية سنة 2025، مع استعراض أهم المراحل التطويرية التي شهدها تنظيم المناصب السامية خلال هذه الفترة.

« **الحدود المكانية:** تركز الدراسة على النظام القانوني والإداري الجزائري، مع إشارة عرضية إلى بعض التجارب المقارنة كلما اقتضى التحليل ذلك.

صعوبات البحث:

واجهت هذه الدراسة عدة تحديات، أهمها:

« قلة الدراسات الأكاديمية المتخصصة بشكل مباشر في موضوع المناصب السامية.

« صعوبة الحصول على معلومات دقيقة ومحدثة حول الممارسات الفعلية للتعيين والإنهاء في هذه المناصب.

« تعقيد النصوص القانونية، وتداخلها أحيانًا مما يتطلب جهدًا إضافيًا في التحليل والمقارنة والتفسير.

خطة البحث:

قسمنا الدراسة إلى فصلين رئيسيين:

تبدأ الدراسة بتناول **الفصل الأول** الذي يركز على **الأحكام المنظمة للمناصب السامية في التشريع الجزائري.** في هذا الفصل، نناقش في **المبحث الأول** مفهوم المناصب والوظائف العليا من خلال تعريف هذه المناصب وتحديد خصائصها، إضافة إلى تصنيف الموظفين الذين يتولون هذه الوظائف. أما في **المبحث الثاني،** فنركز على فئات الوظائف السامية في الدولة، حيث نُعرّف الفئات المختلفة لهذه المناصب ونحلل أهمية التصنيف وأثره على الإدارة العامة، كما نستعرض مراحل تصنيف هذه المناصب في الجزائر .

في الفصل الثاني ننتقل إلى تحليل الآثار القانونية لتولي المناصب السامية في الدولة، حيث ندرس آليات التعيين في المناصب السامية، بما في ذلك التعيين بمقتضى مرسوم رئاسي أو قرار وزاري، ونوضح الحقوق والواجبات المرتبطة بهذه المناصب في المبحث الأول، أما المبحث الثاني نتناول آليات الإنهاء من المناصب السامية، مثل الإنهاء الكلي والتوقيف التحفظي، ونحلل الآثار القانونية والإدارية المترتبة على كل منهما .

وفي الختام، نقدم خلاصات عامة واستنتاجات مستمدة من تحليلنا الشامل، بالإضافة إلى مقترحات عملية تهدف إلى تحسين نظام التعيين والإنهاء في المناصب السامية بما يعزز الشفافية والكفاءة في الإدارة العامة .

الفصل الأول
الأحكام المنظمة للمناصب السامية في التشريع الجزائري

تمهيد

تُعدّ الوظائف السامية في الدولة من أهم المناصب الإدارية التي تساهم في تنفيذ السياسات العامة وصنع القرار على أعلى المستويات، وتُمارس من خلالها السلطة الإدارية والتسييرية في مؤسسات الدولة المختلفة. ولأهمية هذه المناصب، أولاها المشرع الجزائري عناية خاصة

من خلال وضع إطار قانوني وتنظيمي يحدد طبيعتها، شروط التعيين فيها، الحقوق والواجبات المترتبة عنها، وكذا كيفية إنهائها.

وقد نظم المشرع الجزائري هذه الوظائف ضمن جملة من النصوص القانونية، أبرزها الدستور الجزائري لسنة 2020، الذي خص المواد من (91) إلى (104) بتنظيم اختصاصات رئيس الجمهورية، ومنها تعيين كبار المسؤولين في الدولة، إضافة إلى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا عدة مراسيم تنفيذية مثل المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المحدد لشروط التعيين في المناصب العليا في الدولة. [1]

وعليه، سيتم من خلال هذا الفصل التطرق إلى الإطار المفاهيمي والتنظيمي لهذه المناصب، من خلال توضيح ماهيتها، تصنيفاتها، وأهمية هذا التصنيف في المنظومة الإدارية الجزائرية.

المبحث الأول: مفهوم المناصب والوظائف العليا

تعد المناصب والوظائف العليا من الدعائم الأساسية في هيكل التنظيم الإداري للدولة أو المؤسسات الكبرى، حيث تمثل المواقع التي تُناط بها مسؤوليات القيادة والتوجيه وصنع القرار. وغالباً ما تُسند هذه المناصب إلى أفراد ذوي كفاءة عالية وخبرة متميزة، نظراً لما تتطلبه من قدرات تحليلية ورؤية استراتيجية وسلوك مهني رفيع.
يشمل مفهوم المناصب العليا عادة المناصب ذات الطابع السياسي أو التنفيذي، مثل الوزراء، المدراء العامين، رؤساء الدوائر، وغيرهم من المسؤولين الذين يسهمون في رسم السياسات العامة وتسيير دواليب الإدارة. أما الوظائف العليا، فتمثل المناصب الإدارية والفنية التي تقع على رأس الهرم الإداري وتُشرف على تنفيذ السياسات والخطط وفق ما تقتضيه المصلحة العامة.

المطلب الأول: تعريف المناصب العليا في الدولة

تُعد المناصب العليا في الدولة جزءًا أساسيًّا من هيكل الوظيفة العمومية، لما تتميز به من خصائص قانونية وتنظيمية خاصة ترتبط بمستوى المسؤولية، طبيعة المهام، وآلية التعيين، وقد حظيت هذه المناصب باهتمام تشريعي متزايد عبر مختلف مراحل تطور النظام الإداري

[1] الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، 15 يوليو 2006، ص 04.

الجزائري، دون أن يُقدِم المشرع صراحةً على تحديدها بشكل شامل ودقيق، بل اكتفى في غالب الأحيان بوصفها أو الإشارة إلى بعض سماتها.[1]

ومن الجدير بالذكر أن دور المشرّع لا يقتصر فقط على وضع التعريفات، بل يمتد إلى سن الأحكام والقواعد القانونية المناسبة، ومع ذلك فقد استثمر المشرع الجزائري أحيانًا في تعريف بعض الظواهر الإدارية إذا كان لذلك أهمية عملية أو كان له علاقة مباشرة بأحكام أخرى، ولذلك، فإن غياب تعريف شامل للمناصب العليا في التشريعات السابقة لم يمنع من وجود إشارات وتوصيفات تساعد على فهم طبيعتها وتحديد موقعها التنظيمي داخل الإدارة العامة.[2]

الفرع الأول: تطور مفهوم المناصب العليا في التشريعات الجزائرية

أولا: الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 (القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية– الملغي)

يُعد هذا الأمر أول نص قانوني ينظم الوظيفة العمومية في الجزائر بعد الاستقلال، وقد عكس فهماً تقليدياً للوظيفة العامة كخدمة عمومية مستقرة ومحمية. وعلى الرغم من عدم تقديمه لتعريف صريح للمناصب العليا، إلا أنه أشار إليها ضمن مواده،[3] وخاصة المادة 09 التي نصت على أنه تحدد بمرسوم الوظائف العليا التي يترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية، ويكون التعيين فيها قابلاً للعزل. [4]

كما نصت المادة 10 على إمكانية إحداث وظائف نوعية ذات طبيعة استثنائية تتضمن مسؤوليات خاصة، يتم تعيين شاغليها من الموظفين التابعين للأسلاك المعنية، وذلك بموجب القوانين الأساسية الخاصة لكل هيئة، وبذلك يمكن اعتبار هذه المواد تأسيساً مبكراً للفكرة العامة عن المناصب العليا كوظائف استثنائية تخضع لسلطات التعيين السياسية، وتتطلب مؤهلات وخبرات خاصة. [5]

وقد جسد المرسوم رقم 66-140 المؤرخ في 02 يونيو 1966 مقتضيات المادة 09 من الأمر المشار إليه، حيث حدّد قائمة المناصب التي تصنَّف ضمن الوظائف العليا، والتي يُعيَّن

---

[1] مصطفى العوجي، القانون المدني - المسؤولية المدنية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2004، ص 15.

[2] علي بن أحمد، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، العدد 04، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2013ديسمبر، ص 161.

[3] عبد الحميد سعيدي، أحمد عميري، الإطار التشريعي للوظائف والمناصب العليا للدولة، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد العاشر، العدد 02، ديسمبر 2024، ص 440.

[4] الأمر رقم 66-133، مؤرخ في 02 جوان 1966 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46، المادة 9، ص 548.

[5] نفس المرجع، المادة 10، ص 548.

شاغلوها بموجب مرسوم رئاسي، مما يدل على الطابع السياسي والإداري المزدوج لهذه المناصب. [1]

ثانيا: المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 (القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية – الملغي)

جاء هذا المرسوم ليعكس تحوُّلًا في الفلسفة الإدارية نحو الجمع بين المبادئ التقليدية للوظيفة العمومية وبين معايير جديدة مرتبطة بعالم الشغل الحديث. ومع ذلك، لم يتضمن هذا النص تعريفاً واضحاً للمناصب العليا، وإنما أشار إلى إمكانية إحداث مناصب من هذا النوع، فقد نصت المادة 09 منه على أنه :

"يمكن أن تُنشأ، زيادة على مناصب العمل والوظائف المذكورة في المادة 07 أعلاه، مناصب عليا في المؤسسات والإدارات العمومية... ويخصص التعيين في هذه المناصب للموظفين التابعين للأسراب والعاملين المنتدبين إليها، والذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للالتحاق بهذه المناصب[2]".

كما نصت المادة 10 على ضرورة تحديد كفاءات ومؤهلات خاصة لشغل هذه المناصب، سواء بمرسوم في حالة المناصب المشتركة بين القطاعات، أو بقانون أساسي خاص في حالة المناصب المتخصصة. [3]

وبالرغم من أن هذا النص لم يقدم تعريفاً دقيقاً للمناصب العليا، فإنه أكد على الطبيعة الاستثنائية لها، وربطها بمعايير موضوعية من حيث الكفاءة والتأهيل، بالإضافة إلى آلية التعيين المباشر من قبل السلطات التنفيذية. [4]

ثالثا: الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 (القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي)

يمثل هذا النص تطوراً مهماً في تنظيم الوظيفة العمومية، حيث جاء بعد فترة طويلة من التعددية الحزبية واقتصاد السوق، وهو يهدف إلى توحيد صفوف الموظفين تحت مظلة واحدة، كما استبدل مصطلح "العامل" بمصطلح "الموظف." [5]

ومن بين المستجدات المهمة التي أحدثها هذا الأمر هو احتواؤه فصلاً كاملاً مخصصاً للمناصب والوظائف العليا، تمتد مواده من المادة 10 إلى المادة 19، وهو ما يعكس الاهتمام

[1] علي بن أحمد، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر، مرجع سابق، ص 167.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 13، مؤرخة في 02 أبريل 1985، المادة 09، ص 334

[3] نفس المرجع، المادة 10، ص 335.

[4] علي بن أحمد، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر، مرجع سابق، ص 165.

[5] الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، المادة 10، ص 04.

المتزايد من المشرع بهذا النوع من المناصب، حيث تضمنت المادة 10 من الأمر رقم 06-03 التعريف الوحيد الذي قدّمه المشرع للمناصب العليا، حيث نصت على أن زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، تنشأ مناصب عليا؛ والمناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي، وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.[1]

ويرى بعض الفقهاء أن هذا التعريف يركّز أكثر على الغاية من إنشاء المناصب العليا منها على تحديد طبيعتها الدقيقة، وهو ما يفتح المجال أمام الفقه لإثرائه، وفي هذا السياق، يقترح تعريفاً شاملاً للمناصب العليا على أنها تُعد مهاماً إدارية أو تقنية تُسندها سلطة التعيين إلى موظفين مثبتين تتوفر فيهم شروط محددة وفق القوانين الخاصة، كما يمكن إسنادها استثناءً إلى إطارات غير موظفين إذا توفرت فيهم الكفاءة والمؤهلات اللازمة. ولا تُعد هذه المناصب حقاً مكتسباً لمن تتوفر فيهم الشروط، بل تُعتبر امتيازاً تُمارس الإدارة من خلاله صلاحية التعيين والإنهاء وفقاً لتقديرها الخاص [2]

الفرع الثاني: الخصائص الجوهرية للمناصب العليا في الدولة

تنفرد المناصب العليا في الدولة بعدة خصائص تجعلها مختلفة عن الوظائف التقليدية في السلك الإداري، وتتجلى أبرز هذه الخصائص فيما يلي :

أولا: الطابع السياسي والإداري المزدوج

يشغل المنصب العالي مكانة وسيطة بين السلطة التنفيذية والهيكل الإداري، فهو ليس مجرد وظيفة تنفيذية، بل يمثل امتداداً سياسياً للرؤية الحكومية، ويشارك في توجيه السياسات العامة وتنفيذها. [3]

ثانيا: آلية التعيين الاستثنائية

لا تخضع المناصب العليا لنظام المسابقة أو التوظيف العادي، بل يتم التعيين فيها بطريقة استثنائية عبر مرسوم رئاسي أو قرار وزاري، وهو ما يُظهر الثقة السياسية المتبادلة بين السلطة المعينة وشاغل المنصب. [4]

ثالثا: طبيعة المهام ذات الأهمية الوطنية

[1] المرجع السابق،

[2] علي بن أحمد، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر، مرجع سابق، ص 169.

[3] مريم سالم، المناصب والوظائف العليا في قانون الوظيفة العمومية، رسالة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2016م، ص13.

[4] معاد حديبي، محسن قشير، المناصب العليا في قطاع الوظيفة العمومية، رسالة ماستر، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2023، ص 30.

لا يقتصر دور شاغلي هذه المناصب على تنفيذ السياسات التي يتم إعدادها من قبل جهات أخرى، بل يمتد ليشمل المشاركة الفعالة في صياغة هذه السياسات. فهم يمتلكون رؤية شاملة وتجربة واسعة تمكنهم من تقديم مدخلات قيمة تساهم في ضمان فعالية السياسات وانسجامها مع الأهداف الوطنية. كما أن مسؤوليتهم لا تنتهي عند الإعداد، بل تمتد إلى الإشراف والمتابعة الدقيقة لتنفيذ هذه السياسات وتقييم نتائجها لضمان تحقيق الأهداف المرجوة، فهي تتولى مسؤولية تحديد الرؤية المستقبلية للمرافق الحيوية في الدولة، مثل قطاعات الطاقة، والنقل، والصحة، والتعليم وغيرها، يشمل ذلك وضع الخطط الاستراتيجية طويلة المدى التي تضمن تطور هذه المرافق وتلبية احتياجات المواطنين والمساهمة في التنمية الشاملة، كما يتضمن التوجيه الاستراتيجي اتخاذ القرارات الحاسمة بشأن تخصيص الموارد وتحديد الأولويات لضمان كفاءة وفعالية هذه المرافق، فإن جميع المهام التي يقوم بها شاغلو المناصب العليا تصب في تحقيق الأهداف الكبرى للدولة، سواء كانت اقتصادية، أو اجتماعية، أو سياسية، فهم يلعبون دورًا محوريًا في ترجمة هذه الأهداف إلى خطط عمل قابلة للتنفيذ والإشراف على تحقيقها. تتطلب هذه المساهمة رؤية وطنية شاملة وفهمًا عميقًا للتحديات والفرص التي تواجه الدولة.[1]

من خلال ما سبق يمكن القول إن شاغلي المناصب العليا يتحملون مسؤولية قيادة وتوجيه جهود الدولة على أعلى المستويات لضمان تحقيق التنمية المستدامة والرخاء للمواطنين، مهامهم تتسم بالتعقيد والتأثير الواسع وتتطلب مستوى عالٍ من الكفاءة والنزاهة والقدرة على اتخاذ القرارات الصعبة في سبيل المصلحة الوطنية.

رابعا: العلاقة المباشرة مع السلطة العليا

يتبع شاغل المنصب العالي مباشرةً الجهة المعينة (رئيس الجمهورية، الوزير الأول، الوزير)، ويمكن إنهاء مهمته في أي وقت دون تقديم مبررات قانونية، وهو ما يُعبّر عن طابع العلاقة الثقة والاستثنائية بين الطرفين. [2]

خامسا: الخضوع لنظام قانوني خاص

يخضع شاغلو المناصب العليا لنظام خاص من حيث شروط الشغل، التعويضات، الواجبات، وضوابط السلوك المهني، مثل وجوب الحفاظ على السرية المهنية العالية، والالتزام بالتحفظ، وتجنب التعارض في المصالح . [3]

من خلال تتبع تطور التشريع الجزائري حول المناصب العليا، يتضح أن المشرع لم يُقدِم على تعريف واضح ومحدد لهذه المناصب في معظم النصوص التي سبقت الأمر رقم 06-03، بل اكتفى بإشارات وتوصيفات تُبيّن طبيعتها الاستثنائية ومسؤوليتها العظمى، فقد شكّل خطوة متقدمة في هذا الاتجاه، إذ قدّم أول تعريف تشريعي رسمي للمناصب العليا، وأفرد لها

[1] بن أحمد علي، الوظائف والمناصب العليا في قوانين الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 04، العدد 02، 2011، ص ص 90-91.

[2] معاد حديبي، محسن قشير، مرجع سابق، ص 32.

[3] علي بن أحمد، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر، مرجع سابق، ص ص169-170.

فصلاً مستقلاً ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومع ذلك، لا يزال هناك مجال لتطوير هذا التعريف وتوسيعه ليشمل جميع الجوانب المتعلقة بطبيعة المنصب، وآليات التعيين، ونوعية المسؤوليات، وعلاقته بالوظائف الأخرى في السلم الإداري، وهو ما يستدعي تضافر الجهود التشريعية والفقهية لبناء إطار قانوني أكثر شمولية واستقراراً .[1]

المطلب الثاني: مفهوم الموظف ذو المنصب العالي

الفرع الأول: تعريف الموظف ذو المنصب العالي

يُعرِّف المرسوم التنفيذي رقم 90-226 الموظف ذا المنصب العالي (الوظيفة العليا) بأنه:

"عامل يمارس مهامًا إدارية أو تنسيقية أو رقابية أو تخطيطية أو تمثيلية على مستويات عالية في الدولة، تحت سلطة تعيينه، وضمن اختصاصات محددة، مع تحمُّل مسؤوليات كبيرة تتطلب كفاءةً عاليةً، ونزاهةً، والتزامًا بالمصلحة العامة"[2].

من خلال المرسوم التنفيذي رقم 226-90، يُعرِّف التشريع الجزائري الموظف ذا المنصب العالي من خلال منظورين متكاملين، الأول وظيفي أدائي والثاني هيكلي قانوني، ينصب التركيز على الطبيعة العملية للمهام والمسؤوليات، حيث يُعرِّف هذا الموظف بأنه العامل الذي يمارس مهامًا إدارية أو تنسيقية أو رقابية أو تخطيطية أو تمثيلية على أعلى المستويات في هرم الدولة، وذلك ضمن اختصاصات محددة ووفق متطلبات مهنية وأخلاقية عالية المستوى.[3]

يُقدّم الأمر رقم 06-03 منظورًا مؤسسيًا وقانونيًا شاملًا يسلّط الضوء على الخصوصية التنظيمية التي يتمتع بها الموظف العمومي في المناصب العليا، حيث يُمنح هذا الأخير دورًا قياديًا واستراتيجيًا في تسيير شؤون الدولة أو مؤسساتها العمومية، مع ما يرافق ذلك من صلاحيات خاصة تخضع لنظام قانوني يحدد بدقة شروط تعيينه ومجالات تدخلاته ومسؤولياته التنفيذية[4] .

يتضح من هذين التعريفين التكامل بين الجانب العملي والجانب التنظيمي، حيث لا يقتصر مفهوم الموظف ذي المنصب العالي على مجرد تنفيذ المهام الروتينية، بل يتعداه إلى كونه شخصية قيادية تلعب دورًا محوريًا في صنع السياسات وتوجيه المؤسسات العمومية، فهذا التكامل التشريعي يعكس إدراك المشرع الجزائري للطبيعة الخاصة لهذه المناصب التي تتطلب إلى جانب الكفاءة المهنية العالية، نظامًا قانونيًا مميزًا يحفظ لها المكانة والصلاحيات اللازمة

[1] نفس المرجع، ص 170.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 90-226 مؤرخ في 25 يوليو سنة 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 31، مؤرخة في 28 يوليو 1990، المادة 02.

[3] عبد الحميد سعيدي، أحمد عميري، مرجع سابق، ص 440.

[4] الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، المادة 143.

لأداء مهامها الاستراتيجية، مع ضمان خضوعها لضوابط صارمة تحقق التوازن بين السلطة والمسؤولية[1].

أولا: انتماؤه إلى الوظيفة العمومية

يشترط أن يكون الشخص المعني موظفاً عمومياً يخضع لنظام الوظيفة العمومية، وهو ما يعني أنه يتمتع بصفة رسمية تربطه بالإدارة العامة، ويُنظم وضعه القانوني الأساسي بموجب التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية، ولا سيما الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.[2]

وقد نصت المادة 10 من هذا الأمر على وجود **"مناصب عليا "**بالإضافة إلى الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، مما يشير ضمنياً إلى وجود فئة من الموظفين يتمتعون بوضع قانوني خاص بسبب طبيعة المنصب الذي يشغله[3] .

ثانيا: احتلال منصب عالٍ في الهيكل التنظيمي للإدارة

العنصر الرئيسي في هذا التعريف هو شغْل الموظف لمنصب مصنَّف ضمن المناصب العليا، وهي مناصب نوعية ذات طابع هيكلي أو وظيفي، كما ورد في المادة 10 من الأمر 06-03 . [4]

يُعد شاغل المنصب العالي في الدولة ليس مجرد موظف يؤدي واجبات وظيفية بحسب الأنظمة، بل هو شخص يتولى مسؤولية سامية تمثل السلطة العامة باسم الدولة، ويمارس صلاحيات واسعة تمس حياة المواطنين وتعتمد على السياسات العامة، واستقرار المجتمع، وسير المرافق العامة[5].

ثالثا: الاضطلاع بمسؤوليات قيادية واستراتيجية

لا تقتصر مهمة الموظف ذي المنصب العالي على التنفيذ الروتيني للقرارات، بل يُطلب منه أن يشارك في صنع القرار وإدارة السياسات العامة، وتوجيه الوحدات الإدارية، والإشراف على المشاريع الكبرى، والمساهمة في التخطيط الاستراتيجي للقطاعات الحيوية، حيث أشارت العديد من الدراسات، إلى أن التعيين في هذه المناصب يخضع لإجراءات خاصة تأخذ في الاعتبار الكفاءات والقدرات القيادية للمرشح، بما يتناسب مع حساسية المهام المسندة إليه[6] .

---

[1] عبد الحميد سعيدي، أحمد عميري، ص 441.

[2] الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

[3] محمود بوزيد، الوظائف العليا في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون الجزائر، 1993، ص 61

[4] الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، المادة 10.

[5] علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، رسالة ماستر غير منشورة، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خامدة بسكرة، بسكرة 2014م، ص 63.

[6] علي بن أحمد، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 76.

رابعا: تمتُّع بصلاحيات خاصة

يتمتع الموظف ذو المنصب العالي بسلطات وصلاحيات أوسع مقارنة ببقية الموظفين، سواء في مجال اتخاذ القرارات، أو الإشراف والتوجيه، أو إدارة الموارد البشرية والمادية، فهذه الصلاحيات تختلف باختلاف طبيعة المنصب، لكنها جميعاً ترتبط بمسؤوليته القيادية وتأثيره في صنع القرار[1] .

خامسا: الخضوع لنظام قانوني خاص

يُنظَّم وضع الموظف ذي المنصب العالي بنظام قانوني خاص يختلف عن النظام العام للموظفين، حيث تتعلق به شروط تعيين استثنائية، وآليات اختيار غير تقليدية (مثل التعيين بمرسوم رئاسي)، وواجبات مهنية وسلوكية أكثر صرامة، مثل السرية المهنية العالية والتحفظ السياسي[2] .

الفرع الثاني: التمييز بين الموظف ذي المنصب العالي وشاغل الوظيفة العليا

رغم التشابه الظاهري بين مفهومَي "المنصب العالي" و"الوظيفة العليا"، إلا أن هناك فروقاً جوهرية بينهما تتبدى في التالي:

أولاً: من حيث النظام القانوني التنظيمي؛ إذ تخضع الوظائف العليا لنظام قانوني خاص يتكون من مجموعة من المراسيم التنفيذية التي تحدد حقوق وواجبات شاغليها، من أبرزها المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990 الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، والمرسوم التنفيذي رقم 90-227 المعدل والمتمم الذي يحدد قائمة هذه الوظائف، في حين تخضع المناصب العليا لتنظيم قانوني مختلف يعتمد على طبيعة المنصب، فالمناصب ذات الطابع الوظيفي تخضع لأحكام القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك، بينما تخضع المناصب ذات الطابع الهيكلي للنصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية[3].

ثانياً: من حيث سلطة التعيين وإنهاء المهام، فإن الوظائف العليا يتم التعيين فيها من قبل السلطة التنفيذية الممثلة برئيس الجمهورية وبمقتضى مرسوم رئاسي أو تنفيذي وفقاً للمادة 112 فقرة 6 من الدستور بعد تعديل سنة 2020، في حين تخضع المناصب العليا لسلطة تعيين مختلفة فقد تكون من اختصاص وزير أو مدير عام وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 99-90المتعلق بسلطة التعيين والإشراف الإداري، مع التأكيد على أن التعيين بمرسوم لا يعني بالضرورة أن

[1] عبد الحميد سعيدي، أحمد عميري، مرجع سابق، ص 441.
[2] نفس المرجع، ص 440
[3] المرسوم التنفيذي رقم 90-226، 25 يوليو 1990 – المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المعدل.

يكون المنصب وظيفة عالية، بل قد يكون منصباً عالياً فقط دون أن يرقى إلى مستوى وظيفة عالية، مثل منصب الكاتب العام لدى دائرة أو مدير عام لوكالة عمومية[1].

ثالثاً: من حيث الامتيازات المالية والتقاعدية، فإن شاغلي الوظائف العليا يتمتعون بامتيازات مالية كبيرة تحددها شبكة مرتبات خاصة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07-305 التي تتضمن سبعة أصناف تتراوح من الرقم 2900 إلى 4500، ويتمتعون كذلك بنظام تقاعد خاص يمنحهم نسبة 100% من آخر مرتب تقاضوه إذا توفرت لديهم 20 سنة خدمة فعلية منها 10 سنوات على الأقل في وظيفة عالية، أما شاغلو المناصب العليا فيحصلون على زيادة استدلالية تضاف إلى رتبتهم الأصلية وفقاً للتعلية رقم 09 لسنة 2008التي تحدد 14 مستوى من الزيادات (من 25 إلى 705 نقطة)، ويتم إلحاقهم بالنظام التقاعدي العام التابع للصندوق الوطني للتقاعد، مع سن تقاعد عادي يبدأ من 60 سنة للرجال و55 سنة للنساء[2].

جدول رقم 01: الجدول المقارن بين الموظف ذي المنصب العالي وشاغل الوظيفة العليا

	الموظف ذي المنصب العالي	**وشاغل الوظيفة العليا**
الانتماء الوظيفي	موظف عمومي خاضع للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية	يمكن أن يكون موظفاً أو غير موظف
الطبيعة القانونية	منصب نوعي له طابع هيكلي أو وظيفي	وظيفة ذات طبيعة سياسية وإدارية
النظام التنظيمي	خاضع للقوانين الأساسية الخاصة أو النصوص التنظيمية	خاضع لمراسيم تنفيذية خاصة
سلطة التعيين	الوزير أو المدير حسب النصوص التنظيمية	رئيس الجمهورية أو الوزير الأول
الامتيازات المالية	زيادة استدلالية على رتبته	شبكة مرتبات خاصة (من 2900 إلى 4500)
النظام التقاعدي	نظام الصندوق الوطني للتقاعد	نظام خاص مع نسبة 100% من المرتب

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على النصوص الدستورية والتنظيمية.

يتضح من خلال التحليل السابق أن الموظف ذي المنصب العالي يمثل فئة خاصة من الموظفين العموميين، يتمتعون بمسؤوليات قيادية واستراتيجية، ويُنظم وضعهم بنظام قانوني خاص يراعي طبيعة المهام الموكلة إليهم، أما شاغل الوظيفة العليا، فهو فئة أخرى تتميز بطابعها السياسي والإداري المزدوج، وتخضع لنظام قانوني وتنظيمي مختلف، مما يستدعي الفصل بين النوعين عند الحديث عن المسؤوليات، وآليات التعيين، والنظام المالي والتقاعدي،

[1] الدستور الجزائري بعد تعديل 2020، المادة 112 فقرة 6 – المرسوم التنفيذي رقم 90-99.
[2] المرسوم الرئاسي رقم 07-305 – التعلية رقم 09 لسنة 2008 – نظام الصندوق الوطني للتقاعد.

وبالتالي، فإن التمييز بين المنصبين ضروري لفهم طبيعة العلاقة التنظيمية والقانونية التي تربط كل منهما بالدولة، وبالهيكل الإداري العام.

المبحث الثاني: فئات الوظائف السامية في الدولة

المطلب الأول: تعريف الفئات السامية

مع تطور الدولة الحديثة وتزايد المسؤوليات الإدارية والسياسية التي تتولاها المؤسسات العمومية، برزت الحاجة إلى إنشاء فئة من الموظفين ذوي المستوى العالي من الكفاءة والمعرفة المهنية، يكونون على مستوى هذه المسؤوليات الكبرى، وهؤلاء الموظفون هم الذين يُطلق عليهم الموظفون ذوو الفئات السامية، والذين يلعبون دوراً محورياً في توجيه السياسات العامة وتنفيذ القرارات الاستراتيجية للدولة، فهذا التصنيف تتجلى أهميته في ضمان تنظيم دقيق لمسار المهني للموظفين، وتحديد مستوى المسؤولية والكفاءة المطلوبة لكل فئة، مما يساهم في تحقيق الفعالية والكفاءة داخل الإدارة العمومية، كما يُعد ضماناً لـ الاستقرار الوظيفي وتكافؤ الفرص بين الموظفين.[1]

وسنتناول في هذا المطلب ثلاثة فروع رئيسية بداية بمفهوم السلك مرورا بمفهوم الرتبة منتهيا بمفهوم الوظيفة.

الفرع الأول: مفهوم السلك

في المرجع التشريعي تنص المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، على أنه :

"تصاغ الوظائف التي تتحد في طبيعة العمل الواحد في أسلاك، ويمكن أن يشتمل كل سلك على رتبة واحدة أو عدة رتب[2] " .

وهذا التعريف يُعد المحور التنظيمي الأساسي لفهم هيكل الوظيفة العمومية في الجزائر، حيث يُظهر كيف يتم تصنيف الموظفين حسب طبيعة المهام، ومن ثم تجميعهم في أسلاك مهنية تخضع لنظام قانوني خاص[3] .

وفي تحليله القانوني يُعرَّف السلك بأنه مجموعة من الوظائف التي تتحد في طبيعة العمل، ويضم عادة رتبة واحدة أو أكثر، وهي مرتبطة بقوانين أساسية خاصة تنظم وضع الموظفين

[1] حنان محمودي، النظام القانوني للموظف السامي في الدولة، رسالة ماستر غير منشورة، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، ملحقة قصر الشلالة، جامعة ابن خلدون، تيارت 2020م، ص 23

[2] المرسوم التنفيذي رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 13، مؤرخة في 24 مارس 1985، المادة 07، ص 334.

[3] حنان محمودي، مرجع سابق، ص 26.

فيها. ويتميز السلك بطابع جماعي، حيث يشمل جميع الموظفين الخاضعين لنفس النظام القانوني الأساسي، مثل سلك القضاة، سلك الأطباء، سلك المهندسين، إلخ[1] .

وتشير الدراسات السابقة إلى أن :

"السلك هو إطار قانوني يضم موظفين يؤدون نفس نوع العمل، ويتمتعون بنفس الحقوق والواجبات، وهو ما يتيح تنظيماً واضحاً للحياة المهنية للموظف العام " [2].

أما الهيكل التنظيمي للسلك في الجزائر لم يختلف كثيرًا عن سابقه قبل سنة 1966، فقد اشتق نظامه من القانون الأساسي للعامل الصادر بالمرسوم رقم 78-12 لسنة 1978، والذي كان له الأثر الكبير في توحيد المبادئ الأساسية للوظيفة العمومية، وربطها بمعايير مهنية وتقنية حديثة[3] .

وكانت المواد 67 و68 من المرسوم رقم 85-59 قد نظمت تصنيف المناصب والوظائف والأسلاك في أصناف ودرجات، وهو ما يعكس مبدأ الترتيب الوظيفي والترقيات الآلية، بناءً على الأقدمية والكفاءة[4] .

الفرع الثاني: مفهوم الرتبة

تشير المادة 07 من المرسوم رقم 85-59 إلى أن الرتبة ترتبط بالوظيفة والسلك، فهي تُعتبر الدرجة المهنية التي يتقلدها الموظف بعد التعيين في منصب معين ضمن سلك معين.[5]

كما أن الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن أول قانون أساسي للوظيفة العمومية في الجزائر، قد نص على أن :

"الموظفون الخاضعون لنفس القانون الأساسي الخاص يشكلون سلكاً يتضمن رتبة واحدة.[6]"

ومنه فإن الرتبة تُعد الصفة المهنية التي تخول الموظف حق تولي الوظائف المناسبة لها، وبالتالي فإن الرتبة لا تُمنح مباشرة عند التعيين في منصب العمل، بل تُكتسب لاحقاً بعد التثبيت أو الترسيم الرسمي في السلك، وهو ما يجعلها مُميزة للوضعية القانونية للموظف.[7]

وعليه، فإن الرتبة تُمثل :

« الانتماء النهائي للسلك.

« القدرة على ممارسة الصلاحيات المرتبطة بالوظائف ذات الطبيعة والمستوى نفسه.

---

[1] هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص 68 .

[2] حنان محمودي، مرجع سابق، ص 26.

[3] نفس المرجع، ص 26.

[4] المرسوم التنفيذي رقم 85-59، مرجع سابق، المواد 67 و68، ص 373.

[5] المرسوم التنفيذي رقم 85-59، مرجع سابق، المادة 07، ص 373.

[6] الأمر رقم 66-133، مرجع سابق، المادة 9، ص 548.

[7] حنان محمودي، مرجع سابق، ص 26.

« الحق في الاستقرار المهني، وهو أحد الضمانات الأساسية التي يوفرها القانون للموظف العمومي.

جدول رقم 02: الفرق بين السلك والرتبة

السلك	الرتبة
إطار جماعي يضم مجموعة من الموظفين	صفة شخصية تُمنح للموظف بعد التثبيت
يحتوي على رتبة واحدة أو عدة رتب	تُحدد موقع الموظف داخل السلك
يرتبط بقانون أساسي خاص	تُمنح بعد توفر الشروط النظامية (الأقدمية، التقييم، الخبرة)

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على النصوص الدستورية والتنظيمية.

الفرع الثالث: مفهوم الوظيفة

لإعطاء مفهوم دقيق لمفهوم "الوظيفة السامية" و"الموظف السامي"، لا بد من البدء بتحديد المعنى اللغوي لكل من لفظي "الوظيفة" و"الموظف"، ثم الانتقال إلى المعنى الاصطلاحي لهما، وذلك لفهم الدلالات التي تُبنى عليها النظم الإدارية الحديثة، خاصةً في الدولة الجزائرية، حيث يُعد هذا التحليل خطوة أولى ضرورية لفهم طبيعة هذه الفئة من الموظفين ومكانتها القانونية والإدارية داخل الجهاز العام للدولة[1].

يشتق لفظ" **الوظيفة** " من الفعل الثلاثي "وظَف" بمعنى عيّن أو خصص، ويُطلق لغةً على ما يُقدّر لشخصٍ ما في كل يوم من رزق أو طعام أو شراب أو علف، أي أنه يحمل دلالة التعيين والتحديد. ومن هنا فإن لفظ "وظيفة" يُشير إلى ما يُخصص لشخصٍ ما من عملٍ وأجرٍ معيّن.[2]

أما لفظ" **الموظف** "، فهو اسم فاعل من الفعل "وظَف"، ويُقصد به الشخص الذي تم تعيينه في منصبٍ معين وتُحَدِّد له مهامٌ محددة وراتبٌ معلومٌ. [3]

تعد الوظيفة عملاً يُسند إلى الموظف من أجل تأديته ضمن مجموعة من الاختصاصات التي يحددها القانون. وتمثل الوظيفة رسالة مهنية يكرس لها الموظف حياته، في إطار نظام

[1] هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص111.

[2] ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد ابن أكرم، لسان العرب، الجزء التاسع، دار صادر، بيروت، لبنان، 2003، ص 385.

[3] المرجع نفسه، ص 385.

قانوني يُقر له حقوقاً ويُلزمه بواجبات، بما يضمن الانضباط في أداء المهام داخل الإدارة العمومية "[1] .

أما الموظف السامي، فهو ذلك الموظف الذي :

« يشغل وظيفة ذات طابع استراتيجي.
« يمارس مهاماً قيادية أو استشارية أو تنسيقية.
« يخضع لنظام قانوني خاص.
« يتمتع بصلاحيات واسعة ومزايا استثنائية[2].

ومن خلال استعراض المصادر اللغوية والتاريخية، نجد أن هناك فروقًا في الاستعمال بين عدد من المصطلحات المرتبطة بمفهوم الخدمة العامة، مثل "عامل"، و"مستخدم"، و"موظف".[3]

الفرع الرابع: الوظيفة السامية تعريفها وخصائصها

أولاً: تعريف الوظيفة السامية

تُعد الوظيفة السامية من بين أكثر الأشكال تنظيمياً في هيكل الوظيفة العمومية الجزائرية، لما لها من أهمية استثنائية في توجيه السياسات العامة للدولة وتسيير المرافق العمومية، وقد حدد المشرع الجزائري هذه الفئة من الوظائف بنظام خاص يختلف عن النظام العام الموظفين العاديين، وهو ما يعكس طبيعتها الاستثنائية[4] .

ويمكن تعريف الوظيفة السامية على أنها تتميز بمسؤوليتها العظمى، وتحدد بموجب نص تنظيمي، وتتعلق بممارسة مهام إدارية أو تقنية ذات طبيعة استراتيجية أو سياسية، وتُعيَّن فيها السلطة التنفيذية مباشرة، وتخضع لنظام خاص من التعيين والتسيير [5].

يُستند هذا التعريف إلى عدد من النصوص التشريعية والتنظيمية، منها :

« المادة 10 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 (القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، التي تنص على أن :

"زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، تنشأ مناصب عليا؛ والمناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي، وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية "[6] .

[1] المرسوم التنفيذي رقم 85-59، مرجع سابق، المادة 07، ص 373.
[2] هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص112.
[3] حنان محمودي، مرجع سابق، ص 26.
[4] الأمر رقم 06-03، مرجع سابق،
[5] بن أحمد علي، الوظائف والمناصب العليا في قوانين الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مرجع سابق، ص81.
[6] الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، المادة 10، ص

« المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990، والتي تؤكد أنه :

"يمكن إنهاء مهمة الموظف في الوظيفة العليا بمقرر من نفس الجهة التي عيَّنته، وذلك دون حاجة إلى إبداء أسباب[1] " .

وهذا يدل على أن الوظيفة السامية لا تخضع لنفس الآليات العامة لتعيين الموظفين العاديين، بل هي من اختصاص السلطة التنفيذية مباشرة، مما يعزز الطابع السياسي والاستثنائي لهذه الوظائف[2] .

ثانياً: الخصائص الجوهرية للوظيفة السامية

تنفرد الوظيفة السامية بعدد من الخصائص التي تميزها عن باقي الوظائف في السلك الإداري، وتتجلى هذه الخصائص كما يلي :

1. الطابع الاستثنائي للتعيين

تُعيَّن الوظائف العليا بموجب قرار تقديري من السلطة التنفيذية، وغالباً ما يكون ذلك بمرسوم رئاسي صادر عن رئيس الجمهورية، وهو ما يعكس طبيعة العلاقة بين المنصب وشخصية الرئيس أو الوزير الأول[3] .

ويُعد هذا النوع من التعيين استثناءً من النظام العام للوظيفة العمومية، حيث لا يُشترط فيها المسابقة أو التوظيف المباشر، بل يُعتمد على الثقة الشخصية والكفاءة الخاصة.[4]

2. الصلاحيات الواسعة والمباشرة

يشغل الموظف في الوظيفة السامية موقعًا قياديًا واستراتيجيًا داخل الهيكل التنظيمي للإدارة العامة، مما يمنحه صلاحيات واسعة في اتخاذ القرارات وإدارة الموارد البشرية والمادية، خاصة إذا كان المنصب متصلًا بتسيير مؤسسة عمومية كبرى أو إدارة مركزية حساسة، وهذا ما أكدته المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 85-214 المؤرخ في 20 أغسطس 1985.[5]

3. العلاقة السياسية المباشرة

يتمتع شاغل الوظيفة العليا بعلاقة وثيقة ومباشرة مع السلطة السياسية، وخاصة :

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 85-214 مؤرخ في 20 أغسطس 1985، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 36، مؤرخة في 25 أغسطس 1985، المادة 02، ص 7.

[2] بن أحمد علي، الوظائف والمناصب العليا في قوانين الوظيفة العمومية الجزائرية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مرجع سابق، ص82.

[3] علي بن أحمد، الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر، مرجع سابق، ص 171.

[4] علي بن أحمد، المرجع السابق، ص 171.

[5] المرسوم التنفيذي رقم 85-214 مؤرخ في 20 أغسطس 1985 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 36، مؤرخة في 25 أغسطس 1985، المادة 02، ص 05.

« رئيس الجمهورية.
« الوزير الأول.
« أو وزير مشرف، حسب طبيعة المنصب.

وبالتالي، فإن العلاقة بين الموظف ذي الوظيفة العليا والسلطة المعينة تقوم على الثقة السياسية والإدارية، وهو ما يجعل من هذه العلاقة علاقة غير مستقرة بشكل آلي، ويمكن إنهاؤها في أي وقت دون الحاجة إلى تقديم أسباب قانونية[1] .

"الوظيفة العليا هي امتداد لرؤية السلطة التنفيذية، ولذلك فإن العلاقة بين شاغلها والرئيس أو الوزير الأول علاقة ثقة مباشرة، يمكن أن تنتهي بمجرد فقدان هذه الثقة[2]" .

4. الخضوع لنظام خاص من التسيير والترقية

لا تخضع الوظيفة السامية لنفس القواعد العامة التي تحكم تسيير الوظيفة العمومية العادية، بل تكون مرتبطة بنظام خاص يشمل :

« آليات التعيين والاستبدال.
« الترقيات والانتدابات.
« النظام المالي والتقاعدي.

وقد نصت المادة 17 من الأمر رقم 06-03 على أنه :

"تخضع الوظائف العليا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-226، الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم[3] " .

وهو ما يُبرهن على وجود فصل تشريعي واضح بين الموظفين العاديين وموظفي الوظائف العليا.

5. الامتيازات المالية والعلاقات الاجتماعية الخاصة

فيما يخص الامتيازات المالية والعلاقات الاجتماعية الخاصة تتميز الوظيفة السامية بـ :
« زيادة استدلالية على المرتب الأساسي.
« منحة خاصة.
« سيارة إدارية أو حراسة شخصية أو سكن وظيفي.

[1] حنان محمودي، مرجع سابق، ص 29.
[2] علي سعد الله، علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مرجع سابق، ص 59.
[3] الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، المادة 17.

« حقوق تقاعدية استثنائية، مثل حصول الموظف المحال على التقاعد بعد 10 سنوات من العمل في وظيفة سامية على معاش بنسبة 100% من آخر مرتب تقاضاه[1].

جدول رقم 03: الفروق بين الوظيفة السامية والوظائف العادية

	الوظيفة السامية	والوظائف العادية
آلية التعيين	مرسوم رئاسي أو قرار وزاري	مسابقة أو توظيف مباشر
الصلاحية	واسعة ومباشرة، تشمل اتخاذ القرارات الاستراتيجية	محدودة ضمن إطار الصلاحيات النظامية
العلاقة التنظيمية	مباشرة مع رئيس الجمهورية أو الوزير الأول	مع الإدارة المباشرة فقط
النظام القانوني	نظام خاص يختلف حسب المرسوم التنفيذي رقم 90-226	نظام عام يخضع لأحكام الأمر 03-06
الامتيازات المالية	زيادة استدلالية + منح خاصة + معاش استثنائي	راتب أساسي + منح عادية

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على النصوص الدستورية والتنظيمية.

يتضح من خلال ما سبق أن الهيكلة الداخلية للوظيفة العمومية في الجزائر تقوم على ثلاثة مفاهيم أساسية: السلك، الرتبة، والوظيفة، وهي مفاهيم متكاملة تُنظم الحياة المهنية للموظف العام وتُحدد مستواه الوظيفي والقانوني .

وقد ترسخ هذا النظام منذ الأمر 66-133 سنة 1966، واستمر حتى صدور الأمر رقم 06-03 لسنة 2006، الذي قام بتوحيدها تحت القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لكنه حافظ على بعض الخصوصيات المتعلقة بالوظائف والمناصب السامية .

ومن هنا، يمكن القول إن الوظيفة السامية ليست مجرد منصب إداري، بل هي ممارسة لمسؤولية وطنية سامية، تُسنَد إلى الموظف ذي الكفاءة والخبرة العالية، وتُنظَّم بنظام قانوني خاص يُراعي طبيعة المهام الموكلة إليها.

المطلب الثاني: أهمية التصنيف في المناصب السامية

يُعد التصنيف أحد الركائز الأساسية في تنظيم النظام الإداري للدولة، خاصة فيما يتعلق بالمناصب السامية التي تمارس دوراً محورياً في توجيه السياسات العامة وإدارة المرافق العمومية، ومن خلال تصنيف هذه المناصب بدقة، يتم ضمان التوازن التنظيمي بين الكفاءة

[1] المرسوم الرئاسي رقم 07-305 مؤرخ في 18 يونيو 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46، مؤرخة في 24 يونيو 2007، المادة 03، ص 5.

والشفافية، كما يُمكن تحديد مستوى المسؤولية والصلاحيات لكل منصب، وهو ما يسهم في تحقيق فعالية الإدارة وتوزيع الصلاحيات بشكل عادل ومنطقي.

وعليه سنتناول في هذا المطلب فرعين، التنظيم الإداري الفعال وضمان الشفافية والكفاءة في التسيير

الفرع الأول: التنظيم الإداري الفعال

يُعد التصنيف الدقيق للمناصب السامية عاملاً أساسياً في تعزيز التنظيم الإداري داخل المؤسسات العمومية الجزائرية، حيث يسهم في ضبط العلاقة بين مختلف المستويات القيادية، ويقلل من الصراعات الناتجة عن التداخل أو الغموض في الاختصاصات .

أولا: تجنب تداخل الاختصاصات

إن تحديد المناصب السامية وتصنيفها بدقة يساعد على تجنب الازدواج في المسؤوليات أو التداخل في الصلاحيات بين الموظفين ذوي المستوى القيادي، مما يقلل من النزاعات الإدارية ويزيد من فعالية اتخاذ القرار، فقد نصت المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 (القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية) على أن تصاغ الوظائف التي تتحد في طبيعة العمل الواحد في أسلاك، وكيف أن التصنيف الدقيق للوظائف يساهم في تنظيم الاختصاصات وفقاً للطبيعة المهنية لكل وظيفة.[1]

ثانيا: تحديد المسار المهني

يساعد التصنيف في وضع مسار مهني واضح للموظفين الطامحين إلى شغل مناصب سامية، مما يشجعهم على تحسين مؤهلاتهم العلمية وتطوير كفاءاتهم الإدارية والتقنية، استعداداً لشغل أعلى المناصب في الدولة، فالتصنيف ليس مجرد تقسيم إداري، بل هو إطار يستند إليه الموظف العام لفهم آليات الترقية والنقل والإحالة على التقاعد، مما يحفزه على التطور المهني ضمن نظام محدد.[2]

ثالثا: تحسين آليات التعيين والترقية

من خلال وجود تصنيف دقيق للمناصب السامية، يمكن تطبيق معايير موضوعية في التعيين والترقية، مما يعزز الشفافية ويقلل من التعيينات العشوائية أو القائمة على المجاملة السياسية، فهو يُعتبر حماية ضد التعيينات غير الموضوعية، لأنه يربط المنصب بمؤهلات وخبرات محددة، ولا يترك المجال مفتوحاً أمام القرارات الشخصية فقط[3] .

رابعا: ضبط العلاقة بين المركزية واللامركزية

تلعب عملية التصنيف دوراً مهماً في تحديد حدود الصلاحيات بين المستوى المركزي والمحلي، مما يحقق التوازن المناسب بين اللامركزية الإدارية والاستقرار السياسي، مؤكدا هذا الفهم المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990، الذي نظم قائمة الوظائف العليا، وأبرز أن بعض المناصب تخضع لسلطة مركزية مباشرة، بينما تتبع أخرى للإدارة الجهوية أو المحلية، لكن ضمن إطار قانوني موحد[4].

الفرع الثاني: ضمان الشفافية والكفاءة في التسيير

[1] المرسوم التنفيذي رقم 85-59، مرجع سابق، المادة 07،
[2] علي سعد الله، علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مرجع سابق، ص 60.
[3] نفس المرجع، ص 61.
[4] المرسوم التنفيذي رقم 90-226، مرجع سابق، المادة

يلعب التصنيف دوراً محورياً في تعزيز جودة التسيير الإداري، حيث يُساهم في رفع مستوى الكفاءة وتطبيق معايير تقييم دقيقة تتناسب مع طبيعة المسؤولية الموكلة لكل منصب .[1]

أولا: تعزيز مبدأ الشفافية

بما أن التصنيف يوضح شروط شغل كل منصب سامي، فإنه يُقلل من الغموض في آليات التعيين، ويُعطي للموظفين رؤية واضحة حول الفرص المتاحة لهم، مما يدعم ثقتهم في النظام الإداري، والوظيفة ليست سوى مهمة محددة تُسنَد إلى شخص مؤهل، وتصنيفها بدقة يجعل من التعيين عملاً مفتوحاً وشفافاً وليس قراراً تعسفياً.[2]

ثانيا: رفع مستوى الكفاءة

كل فئة من المناصب السامية تتطلب مؤهلات علمية وخبرات مهنية مختلفة، وهي شروط تُفرضها طبيعة المهام الموكلة إليها. ومن ثمَّ، فإن التصنيف يُجبر الإدارة على اختيار الأشخاص الأكفاء فقط، وهو ما يضمن تحقيق الجودة في التسيير العام، وقد جاء في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 09-224 المؤرخ في 25 يونيو 2009 أنه تخضع الوظائف العليا في الدولة لأحكام تتعلق بالكفاءة والخبرة لتفرض الإلمام والشمولية بالمنصب، وتُعيَّن فيها الأطر المؤهلة القادرة على تحمل المسؤوليات الاستثنائية.[3]

ثالثا: دعم مبدأ تقييم الأداء

من خلال وجود تصنيف دقيق للمناصب السامية، يصبح بالإمكان وضع معايير تقييم تتناسب مع خصوصية كل منصب، سواء من حيث :

- الأهداف.
- المسؤوليات.
- الصلاحيات.

وهو ما يتيح تقييم أداء الموظف بناءً على معايير موضوعية، وبالتالي تحقيق العدالة المهنية وتشجيع التميز الإداري، ويجب أن يكون التقييم المهني للموظفين مرتكزاً على الكفاءة والأداء، وخاصة في المناصب ذات المسؤولية العظمى[4] " .

جدول رقم 04: آثار التصنيف في المناصب السامية

الآثار	الوصف	المرجع القانوني

[1] علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مرجع سابق، ص 60.
[2] عبد الحميد سعيدي، أحمد عميري، مرجع سابق، ص 441.
[3] أمينة طراد، أمال سلات، المركز القانوني للوزير، رسالة ماستر غير منشورة، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة سبتمبر 2022م، ص 20.
[4] الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، المادة 174،

تجنب تداخل الاختصاصات	يمنع الازدواج في المسؤوليات بين المستويات القيادية المختلفة	المرسوم التنفيذي رقم 85-59 – المادة 07
تحديد المسار المهني	يُسهل للموظفين فهم مسار الترقية والانتقال داخل الهيكل الإداري	المرسوم التنفيذي رقم 09-224 – المادة 02
تحسين آليات التعيين	يربط التعيين بالكفاءة والخبرة، لا بالمحاباة أو الانتماء السياسي	الأمر رقم 06-03 – المادة 174
ضبط العلاقة بين المركزية واللامركزية	يحدد الحدود بين السلطة المركزية والمحلية، مما يحقق التوازن الإداري	المرسوم التنفيذي رقم 90-226
تعزيز الشفافية	يقلل من التعيينات العشوائية عبر تحديد الشروط الواضحة	المرسوم التنفيذي رقم 09-224 – المادة 02
رفع مستوى الكفاءة	يُلزم بتوفير مؤهلات وخبرات متخصصة، مما يضمن اختيار الأكفأ	المرسوم التنفيذي رقم 09-224 – المادة 03
دعم مبدأ تقييم الأداء	يُسهّل وضع معايير دقيقة لتقييم أداء الموظف حسب طبيعة المنصب	الأمر رقم 06-03 – المادة 174

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على النصوص الدستورية والتنظيمية.

المطلب الثالث: مراحل تصنيف المناصب السامية في الجزائر

مرت عملية تصنيف المناصب السامية في الجزائر بمراحل متعددة، تطورت بالتوازي مع تطور الدولة الحديثة ومؤسساتها الإدارية. وقد انتقل التصنيف من إطار غامض وغير دقيق بعد الاستقلال إلى نظام حديث قائم على القوانين والمعايير الواضحة، مما ساهم في ترشيد اختيار الكفاءات وتعزيز الشفافية في الإدارة العامة. [1]

وسنتناول هذا المطلب في فرعين:

الفرع الأول: التصنيف الأولي بعد الاستقلال (الأمر رقم 66-133)

أولاً: السياق التاريخي للتصنيف في مرحلة ما بعد الاستقلال (1962 – 1980)

[1] علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مرجع سابق، ص 61.

في ظل الفراغ التشريعي الذي أعقب استرجاع السيادة الوطنية، اقتضت الحاجة إلى وضع إطار تنظيمي أولي للوظيفة العمومية، يسمح بتسيير المرافق العامة وإدارة المؤسسات الحكومية الجديدة[1] .

وكان الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 أول نص قانوني ينظم العلاقة بين الموظف العمومي والإدارة، وهو الذي عرف أول هيكل قانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، رغم أن تركيزه لم يكن على الوظائف العليا بشكل خاص، بل على بناء النظام العام لها، مع إشارات محدودة إلى طبيعة الوظائف النوعية[2] .

جاء في المادة 09 من النص أن الوظائف السامية التي يُترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية تخضع لتحديد دقيق بموجب مرسوم تنفيذي، وهو ما يعكس الطابع الاستثنائي والمسؤولية الكبيرة المرتبطة بهذه المناصب، ويؤكد أهميتها ضمن الهيكل الإداري للدولة.[3]

من جهتها، نصت المادة 10 على إمكانية إحداث وظائف نوعية ذات طبيعة استثنائية داخل مختلف مرافق الدولة، سواء في الإدارات العامة، أو المصالح الحكومية، أو الجماعات المحلية، أو المؤسسات والهيئات العمومية، على أن تُحدث هذه الوظائف وتُنظم بواسطة قوانين أساسية خاصة تحدد من بينها شروط وكيفيات شغل هذه الوظائف، بما يضمن توافقها مع متطلبات العمل العام ومعايير الكفاءة والإدارة الرشيدة[4].

وهذا يدل على أن المشرع الجزائري، منذ البداية، كان لديه إدراك جزئي لأهمية الوظائف السامية كفئة خاصة داخل النظام الإداري، وأنها لا تخضع لنفس الآليات العامة للتعيين والاستقرار المهني، بل تستلزم نظامًا خاصًا يراعي طبيعة المسؤوليات الموكلة إليها[5].

ثانياً: عدم وجود تنظيم دقيق للمناصب العليا

رغم أهمية الأمر رقم 66-133، إلا أنه لم يقدم تعريفًا واضحًا للوظائف السامية، ولا وضع نظامًا خاصًا بها، بل اكتفى بالإشارة إليها ضمن سياقات عامة، مثل :

- « التعيين بموجب مرسوم رئاسي
- « ارتباطها بالسلطة السياسية مباشرة
- « طبيعتها الاستثنائية.[6]

[1] أمينة طراد، أمال سلات، مرجع سابق، ص 29.
[2] نفس المرجع.
[3] الأمر رقم 66-133، مرجع سابق، المادة 09.
[4] الأمر رقم 66-133، مرجع سابق، المادة 10.
[5] أمينة طراد، أمال سلات، مرجع سابق، ص 30.
[6] عبد الحميد سعيدي، أحمد عميري، مرجع سابق، ص 440.

الوظائف العليا ليست مجرد درجات إدارية تقنية، بل مواقع قيادية ترتبط بصلاحيات كبيرة وتتطلب مستويات عالية من الكفاءة والخبرة، وهو ما لم يكن متوفراً بشكل كافٍ في السنوات الأولى من الاستقلال [1] .

وعليه، فإن الوظائف السامية في هذه المرحلة كانت تخضع لنظام عام مشابه للوظائف العادية، دون تمييز واضح في :

- آليات التعيين
- الشروط المطلوبة
- الصلاحيات والمسؤوليات.[2]

ثالثاً: بدايات التفكير في تنظيم الوظيفة العمومية

مع بداية السبعينيات، بدأت تظهر بعض النصوص التنظيمية التي حاولت وضع إطار أكثر دقة لتنظيم الوظيفة العمومية، ومن بين هذه النصوص :

1. الأمر رقم 66-133 / 02 يونيو 1966:

حدّد المفهوم العام للوظيفة العمومية، وعرّف الموظف العمومي بأنه الشخص الذي يُعيَّن في منصب دائم بموجب قرار رسمي، ويتمتع بصفة مستقرة في السلك الإداري، ويخضع لنظام حقوق وواجبات محددة، ورغم أن هذا الأمر لم يتطرق صراحةً إلى الوظائف العليا، فإنه وضع الأساس التنظيمي لها، وهو ما ساعد لاحقاً في تطوير نظام أكثر دقة لتصنيفها[3] .

2. المرسوم رقم 66-138 المؤرخ في 02 يونيو 1966:

نظم المجموعات الخارجة عن السلالم العادية، وقسّمها إلى أربع مجموعات رئيسية، منها :

- **مجموعة "أ "**(4 فئات): تضم أعلى المناصب في الدولة.
- **مجموعة "ب "**(3 فئات): تشمل مناصب إدارية وسياسية عالية.
- **مجموعة "ج "**(فئتان): مناصب متخصصة وتقنية.
- **مجموعة "د "**(فئة واحدة): مناصب إدارية مركزية أو محلية[4].

وقد جاء هذا المرسوم كخطوة أولية نحو فصل بعض الوظائف عن النظام العام للوظيفة العمومية، وإدراجها في إطار خاص يتناسب مع حساسية مهامها[5] .

---

[1] نفس المرجع.
[2] الأمر رقم 66-133، مرجع سابق.
[3] حنان محمودي، مرجع سابق، ص 26.
[4] الأمر رقم 66-133، مرجع سابق.
[5] عبد الحميد سعيدي، أحمد عميري، مرجع سابق، ص 440.

جدول رقم 05: الخصائص الرئيسية لهذا التصنيف

الخاصية	الوصف
غياب التعريف الدقيق	لم يُقدِّم المشرع تعريفاً واضحاً للوظيفة السامية، بل أشار إليها ضمن سياقات مختلفة
التركيز على الثقة السياسية	كان التعيين في هذه المناصب يعتمد على الانتماء الثوري والسياسي أكثر من الكفاءة الإدارية
الاعتماد على النصوص الاستثنائية	تُعيَّن هذه الوظائف بموجب مرسوم رئاسي وليس عبر المسابقات أو التوظيف المباشر

المصدر: من إعداد الطالبتين

رابعا: التحديات التي أدت إلى ضرورة إعادة النظر في التصنيف

مع مرور الزمن، ظهرت عدة تحديات أمام الإدارة الجزائرية، من بينها :

- « التحول الاقتصادي والاجتماعي، الذي زاد من تعقيدات الإدارة العامة.
- « الحاجة إلى تخصص وتجريد إداري، نتيجة توسُّع القطاعات الاقتصادية والخدماتية.
- « التغيرات السياسية الداخلية، التي فرضت ضرورة الفصل بين السياسة والإدارة في بعض المجالات الحساسة[1].

وقد أدى هذا الواقع إلى ظهور حاجة ملحة لإدخال إصلاحات تشريعية شاملة، تبدأ بإصدار قانون أساسي للعامل في الثمانينيات، وهو القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أغسطس 1978، الذي شكّل خطوة هامة نحو توحيد النظام القانوني للوظيفة العمومية، مع إعطاء بعض الاستثناءات للوظائف العليا[2] .

جدول رقم 06: جدول زمني لأهم النصوص المؤسسة للوظيفة العمومية بعد الاستقلال

السنة	النص القانوني	الوصف
1966	الأمر رقم 66-133	أول قانون أساسي للوظيفة العمومية، لم ينظم المناصب العليا مباشرة، لكنه وضع الأسس التنظيمية لها

[1] بن أحمد علي، الوظائف والمناصب العليا في قوانين الوظيفة العمومية الجزائرية، مرجع سابق، ص 92.
[2] المرجع السابق، ص 92.

1966	المرسوم رقم 66-138	ينظم المجموعات الخارجة عن السلالم، وهي التي تضم بعض الوظائف السامية
1978	القانون رقم 78-12	القانون الأساسي للعامل، والذي بدأ فيه المشرع الجزائري في تبني النظرية الموضوعية لتصنيف الوظائف

المصدر:من إعداد الطالبتين

الفرع الثاني: ترتيب وتصنيف الوظيفة السامية خلال قانون 78-12

أولاً: ظهور القانون الأساسي العام للعامل (قانون 78-12 لسنة 1978)

مع بداية الثمانينيات، برزت الحاجة إلى توحيد النظام القانوني بين مختلف فئات العمال في الجزائر، بما في ذلك الموظفين المدنيين، والعسكريين، والأعوان العموميين، وذلك في إطار حركة إصلاحية تهدف إلى تنظيم قطاع الوظيفة العمومية بشكل شامل وموحد، وكان القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أغسطس 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ثمرة لهذه الجهود التشريعية، حيث قدّم نظاماً عاماً ينطبق على جميع العمال في الدولة، مع إدخال استثناءات خاصة بالوظائف العليا التي تتطلب طبيعة استثنائية في التسيير والإدارة[1] .

وجاء هذا القانون كحل وسط بين الفلسفة التقليدية للوظيفة العامة القائمة على الاستقرار والانتماء الإداري، وبين متطلبات اقتصاد السوق الجديد وحركة اللامركزية الإدارية، مما عكس مرحلة انتقالية هامة في بناء نظام حديث للوظيفة العمومية في الجزائر .

ثانياً: مضمون القانون رقم 78-12 فيما يتعلق بالوظائف السامية

1. المادة 100 من القانون 78-12:

نصت هذه المادة على أنه تضع كل مؤسسة مستخدمة في إطار أجهزتها، جدولاً بمناصب العمل المطابقة لكامل الأعمال والمهام التي تناط بها في حالة الإنتاج والتنمية، ثم تقوم بتتميم ذلك الجدول وتحديثه لتأخذ بعين الاعتبار تطور التكنولوجيا وتنظيم العمل والمقاييس المهنية وأصولها، والبحث المستمر عن أفضل فعالية للعمل.[2]

وهذا النص يُعد من المحاور الأساسية التي يرتكز عليها القانون في تصنيف الوظائف، حيث أسس لمبدأ الموضوعية في ترتيب المناصب، وهو ما يعني أن تحديد المسؤوليات والصلاحيات لا يعتمد فقط على الشخص، بل على طبيعة المهام التي يؤديها المنصب نفسه، فالوظائف العليا ليست مجرد درجات إدارية تقنية، بل هي مواقع قيادية ذات طبيعة استثنائية،

[1] القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أغسطس 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، العدد 31.
[2] القانون رقم 78-12، مرجع سابق، المادة 100.

وتتطلب مستويات عالية من الكفاءة والخبرة، وهو ما بدأ القانون 78-12 في رسم حدوده التنظيمية[1] .

2. الفصل الرابع من القانون تحت عنوان "المناصب والإطارات السامية

خصص المشرع الجزائري الفصل الرابع من القانون رقم 78-12 لتنظيم المناصب والإطارات السامية، وجاء هذا الفصل ليوضح الآليات التي يتم بموجبها تحديد هذه الوظائف، وكيفية ترتيبها وتصنيفها ضمن النظام العام للوظيفة العمومية[2] .

وجاء في هذا الفصل ثلاثة أصناف رئيسية من الوظائف والإطارات السامية :

أ .الصنف الأول: الإطارات السامية للمؤسسة المستخدمة

نصت المادة 119 من القانون على أن :**يُعتبر إطارات عليا لمؤسسة مستخدمة العمال المعينون في المناصب السامية لتلك المؤسسة، ولا تلزم هذه الصفة العامل إلا خلال المدة التي يشغل فيها ذلك المنصب**[3] " .

"وهذا النص يُظهر أن الإطار السامي ليس صفته دائمة، بل مؤقتة ومرتبطة بالمنصب الذي يشغله العامل، مما يعكس الطابع الاستثنائي لهذه الوظائف .

ب .الصنف الثاني: الوظائف السامية للحزب والدولة

تُعد الوظائف السامية في الدولة من المناصب ذات الطابع الاستثنائي التي تخرج عن التصنيف التقليدي للسلم الوطني للوظيفة العمومية، وقد نص القانون الأساسي العام للعامل على أن هذه الوظائف تُدرج في قائمة خاصة تصدر بموجب مرسوم، وتُصنف تصنيفاً متميزاً نظراً لمستواها الرفيع على الصعيد الوطني. ويُمارس هذه المهام مسؤولون إداريون وسياسيون يرتبطون بشكل مباشر بالسلطة التنفيذية، ويتولون مهام تخطيط وتوجيه السياسات العامة، مما يُبرز طبيعتها السياسية وعلاقتها الوثيقة بالحكومة أو الحزب الحاكم.[4]

ج .الصنف الثالث: الإطارات السامية للأمة

يشير الإطار القانوني المنظم للوظيفة العمومية في الجزائر إلى فئة "الإطارات السامية للأمة" باعتبارها من المناصب ذات الرمزية الوطنية والسياسية البارزة، حيث تُمنح هذه الصفة بمرسوم تنفيذي وتسحب بالطريقة نفسها، وهو ما يعكس طابعها الاستثنائي والمؤسساتي. وتضم هذه الفئة المسؤولين الذين يمثلون الدولة في أعلى هياكلها، مثل القضاة السامين، ورؤساء المؤسسات الدستورية، والقيادات الوطنية. ويُفهم من ذلك أن هذه المناصب لا تؤسس

[1] محمودي، حنان، مرجع سابق، ص 17.
[2] نفس المرجع، ص18.
[3] القانون رقم 78-12، مرجع سابق، المادة 119.
[4] محمودي، حنان، مرجع سابق، ص 18.

فقط على الكفاءة الإدارية، بل تعكس أيضاً الانتماء القومي والبعد الرمزي والسياسي الذي يضفي طابعاً خاصاً على شاغليها[1] " .

ثالثاً: الخصائص الجديدة التي أدخلها القانون 78-12

1. اعتماد النظرية الموضوعية في تصنيف الوظائف

بدأ القانون في فصل العلاقة بين الشخص والمنصب، من خلال تركيزه على طبيعة المهام والصلاحيات المرتبطة بكل منصب، وهو ما يُعد خطوة نحو التحول من نظام شخصي إلى نظام وظيفي موضوعي.[2]

2. وضع أسس واضحة للتعيين والاستقرار

على الرغم من أن الوظائف العليا لا تخضع لنفس آليات التعيين والترقية الخاصة بالموظفين العاديين، إلا أن القانون نص على ضرورة وجود معايير واضحة لتحديد الكفاءات المناسبة، مما ساعد على رفع مستوى الشفافية في اختيار شاغلي هذه الوظائف[3] .**إحداث نظام تصنيف ثلاثي الأبعاد**

قسم القانون الوظائف والإطارات السامية إلى ثلاثة أصناف، كل منها له علاقة بمجال عمل محدد :

- « **الصنف الأول :**يرتبط بالإدارات والمؤسسات العمومية.
- « **الصنف الثاني :**يرتبط بالحزب والدولة.
- « **الصنف الثالث :**يرتبط بالأمة وهياكلها العليا.

وهو ما يتيح تقسيماً دقيقاً يراعي طبيعة المنصب والمستوى الاستراتيجي له.[4]

3. ربط الوظائف العليا بنظام خاص

رغم أن القانون جاء لتوحيد النظام العام للوظيفة العمومية، إلا أنه أعطى أهمية خاصة للوظائف العليا، وربطها بنظام تنظيمي خاص، يختلف عن باقي الوظائف، ويُطبَّق فيه آليات تعيين واستبدال استثنائية.[5]

جدول رقم 07: جدول مقارن: أصناف الوظائف السامية في القانون 78-12

الصنف	الطابع العام	المرجع	الوصف

[1] القانون رقم 78-12، مرجع سابق 124.
[2] القانون رقم 78-12، مرجع سابق، 126
[3] محمودي، حنان، مرجع سابق، ص 18.
[4] المرجع السابق، ص 18.
[5] نفس المرجع، ص19.

الصنف الأول	إداري – تنفيذي	المادة 119	الإطارات السامية للمؤسسة المستخدمة، والتي تشمل المسؤولين الإداريين ذوي المهام الكبرى داخل المؤسسات العمومية
الصنف الثاني	سياسي – إداري	المادة 124	الوظائف السامية للحزب والدولة، وتشمل المناصب التي لها تأثير مباشر على السياسات العامة والقرارات الوطنية
الصنف الثالث	وطني – استراتيجي	المادة 126	الإطارات السامية للأمة، وهي مناصب حساسة تمس بأركان الدولة ومؤسساتها الدستورية والوطنية

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على النصوص الدستورية والتنظيمية.

رابعاً: تطور تصنيف الوظائف العليا بعد القانون 78-12

على الرغم من أن القانون 78-12 شكّل خطوة هامة في تطوير نظام تصنيف الوظائف العليا، فإنه لم يبقِ وحده هو النظام السائد، فقد جاء لاحقاً المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ليأخذ بنظرية القانون السابق، لكنه أعاد تكييفها مع التطورات الجديدة في الإدارة العامة.[1]

.شكّل القانون رقم 78-12 الصادر في 5 أوت 1978 خطوة محورية في مسار تنظيم الوظائف السامية في الجزائر، حيث أسّس لنظام قانوني خاص يميز هذه المناصب عن باقي مناصب الوظيفة العمومية، من خلال تصنيفها ضمن فئة استثنائية تراعي طبيعة المهام ومستوى المسؤولية السياسي أو الإداري أو الوطني، كما منح السلطة التنفيذية حرية تقديرية في التعيين ضمن إطار قانوني مضبوط، مما عكس توازنًا بين متطلبات التسيير وضرورات الشرعية القانونية. وقد شكّل هذا القانون الأساس الذي بُني عليه لاحقًا الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، الذي جاء ليعزز هذا التوجه عبر توسيع نطاق التصنيف وتدقيق آليات التعيين، ما ساهم في تطوير نظام الوظائف العليا نحو مزيد من التنظيم والدقة والتخصص[2].

خلاصة الفصل:

بعد التطرق إلى الأحكام المنظمة للمناصب السامية في التشريع الجزائري، تبين أن الوظائف العليا في الدولة تحتل مكانة محورية في البناء الإداري والسياسي. فقد أظهرت

[1] المرجع السابق، ص 19.
[2] بن أحمد، علي، الوظائف والمناصب العليا في قوانين الوظيفة العمومية الجزائرية، مرجع سابق، ص ص 77 - 78

الدراسة أن المناصب السامية تتميز بخصوصيات قانونية وتنظيمية تجعل منها حلقة وصل حيوية بين السلطة التنفيذية والهيئات الإدارية المختلفة.

وقد تم التوصل إلى أن تعريف المناصب السامية والموظف الذي يشغلها يتسم بطابع دقيق يراعي المسؤوليات الملقاة على عاتق هؤلاء الأشخاص وطبيعة الوظائف التي يشغلونها.

كما أبرزنا أهمية تصنيف هذه المناصب إلى فئات محددة، وفق معايير تتعلق بالسلطة والمسؤولية وحساسية المهام، مما يسمح بتحقيق التنظيم الإداري الفعال والشفافية في تسيير الشأن العام.

وفيما يتعلق بمراحل تصنيف المناصب السامية في الجزائر، تبين أن هناك تطورًا ملحوظًا انتقل من التصنيف العفوي إلى التصنيف المقنن بموجب نصوص تنظيمية واضحة، بما يكرس مبدأ الجدارة والكفاءة في شغل الوظائف العليا.

هذه المعطيات مجتمعة تمهد لفهم أدق لكيفيات وآليات التعيين في المناصب السامية، وهو ما سيتم التطرق إليه بالتفصيل في الفصل الثاني من هذه الدراسة.

الفصل الثاني
الآثار القانونية لتولي المناصب السامية في التشريع الجزائري

تمهيد

يُعد تولي المناصب السامية في الدولة مسارًا قانونيًا وتنظيميًا معقدًا، يترتب عنه جملة من الحقوق والواجبات تجاه الشخص الذي يشغل هذه المناصب، كما ينجر عنه آثار متعددة على صعيد العلاقة الوظيفية والقانونية بين الموظف والدولة.

وتخضع عملية التعيين والإنهاء من هذه المناصب لآليات محددة تضمن تحقيق مصلحة المرفق العام من جهة، وحماية الحقوق الفردية لشاغلي هذه المناصب من جهة أخرى.

لذلك، سيتناول هذا الفصل آليات التعيين في المناصب السامية، الحقوق والواجبات المترتبة عليها، ثم كيفيات إنهاء هذه المهام وآثاره القانونية.

المبحث الأول: آليات التعيين في المناصب السامية

تمثل المناصب السامية في الدولة الجزائرية مواقع حساسة واستثنائية ضمن البنية الإدارية العامة، نظراً لدورها المحوري في تنفيذ السياسات العمومية، وتسيير المؤسسات الكبرى، وتوجيه أداء المرافق العامة. ونظراً لهذه الأهمية، تخضع هذه المناصب لنظام قانوني خاص يختلف عن ذلك الذي يحكم الوظيفة العمومية التقليدية، حيث تتميز العلاقة بين شاغل المنصب والدولة بطابع خاص قائم على الثقة، ويُعتمد في التعيين على سلطة تقديرية لا تمر عبر آليات التوظيف أو المسابقات المعتادة. وقد نص الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في مادته العاشرة، على إنشاء مناصب عليا تُعد نوعية من حيث التأطير، وتكتسي طابعاً هيكلياً أو وظيفياً، بما يتيح التكفل

بتسيير النشاطات الإدارية والتقنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية. ويتم شغل هذه المناصب عادةً بقرارات تنفيذية، غالباً بمرسوم رئاسي، لاسيما عندما يتعلق الأمر بمناصب ذات طابع سيادي أو سياسي، مما يجعل العلاقة بين شاغل المنصب والدولة قائمة على مبدأ الثقة القابلة للإنهاء دون ضرورة التبرير[1].

وسنتناول في هذا المبحث آليات التعيين في المناصب السامية، انطلاقاً من المطلب الأول: التعيين بمقتضى مرسوم رئاسي، ونبدأ بـ :

المطلب الأول: التعيين بمقتضى مرسوم رئاسي

يُعد التعيين بمرسوم رئاسي من السمات البارزة التي تميز المناصب السامية في الإدارة الجزائرية، إذ يجسد الطابع الاستثنائي لهذه المناصب، ويعكس العلاقة المباشرة بينها وبين السلطة التنفيذية. ويوفر هذا الأسلوب من التعيين لرئيس الجمهورية صلاحية تقديرية واسعة في اختيار الأشخاص الذين يعتبرهم الأكثر كفاءة وقدرة على تحمل المسؤوليات العليا، مما يعزز مبدأ الثقة السياسية والإدارية كمرتكز أساسي لشغل هذه المناصب. ويستند هذا التوجه إلى نص الفقرة السادسة من المادة 112 من الدستور الجزائري بعد تعديل سنة 2020، التي تمنح رئيس الجمهورية صلاحية تعيين وإنهاء مهام شاغلي عدد من المناصب العليا عبر مراسيم رئاسية، وهو ما يشكل الإطار الدستوري الذي يُبنى عليه تعيين كبار المسؤولين، مثل الوزراء، الولاة، المدراء العامين، ورؤساء الهيئات الوطنية الكبرى[2].

الفرع الأول: المناصب التي يتم التعيين فيها بمرسوم رئاسي

تُصنَّف ضمن المناصب التي يُتم التعيين فيها بمرسوم رئاسي مجموعة من الوظائف التي تكتسي طابعاً سياسياً واستراتيجياً بالغ الحساسية، نظراً لما تقتضيه من ثقة عليا وصلاحيات مباشرة، سواء في التسيير أو في تمثيل الدولة. وتُعد هذه المناصب امتداداً للسلطة التنفيذية، وتخضع لنظام قانوني خاص يُميّزها عن سائر الوظائف العمومية[3].

أولاً: الوزراء ومستشارو رئيس الجمهورية

تشمل هذه الفئة الوزراء المنتدبين، الكاتب العام للحكومة، ومستشاري رئيس الجمهورية في المجالات الحساسة، كالمجالات السياسية، الاقتصادية، والأمنية. ويتم التعيين في هذه الوظائف بناءً على اعتبارات دقيقة، تشمل القرب من الرئيس، والانخراط في تنفيذ التوجهات

[1] الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، المادة 10.
[2] دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بتاريخ 7 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 68 متمم، نوفمبر 2020، المادة 112.
[3] نفس المرجع.

السياسية للدولة، إضافة إلى الكفاءة والخبرة في المجال. وتُعد هذه المناصب تجسيداً لمبدأ الثقة السياسية المباشرة، باعتبارها مراكز قرار تساهم في تحديد السياسات العامة للدولة[1].

ثانياً: الولاة

يخضع تعيين الولاة لنص المادة 84 من دستور 2020، التي تنص على أن "الوالي هو ممثل الدولة على مستوى الولاية، ويُعيَّن بمرسوم رئاسي". ويُمارس الوالي سلطاته بصفته ممثلاً مباشراً للسلطة التنفيذية، ما يمنحه وضعاً وظيفياً استثنائياً يختلف عن الإطار العام للوظيفة العمومية. ويستلزم هذا الدور توفر قدر كبير من الكفاءة والثقة السياسية، لكونه يُنفّذ السياسات الوطنية على المستوى المحلي ويشرف على تسيير شؤون الولاية باسم الدولة[2].

ثالثاً: رؤساء مجالس الإدارة والدوائر المركزية

تشمل هذه الفئة رؤساء دواوين الوزارات، رؤساء المجالس الإدارية في المؤسسات الكبرى، ورؤساء اللجان الاستشارية ذات الطابع الرئاسي. وتُعتبر هذه المناصب ذات طابع تنسيقي واستراتيجي في تسيير الشأن الإداري الوطني، وتتطلب تعييناً دقيقاً يستند إلى معايير مهنية وإدارية دقيقة، وقد يشمل أيضاً بعداً سياسياً وفقاً لطبيعة المهام[3].

رابعاً: المدراء العامون للمؤسسات والإدارات الكبرى

تندرج ضمن هذه الفئة مناصب مثل المدراء العامين للإدارات المشتركة بين الوزارات، البنوك الكبرى، المؤسسات المالية الوطنية، وهيئات الرقابة والتنظيم. وقد نص المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990 على أن الموظفين في هذه المناصب يخضعون لنظام خاص ومتميز عن النظام العام، ويُعيَّنون بمرسوم رئاسي، ما يعكس الطابع الاستثنائي لها والأهمية الاستراتيجية التي تكتسيها في تسيير الشأن العام[4].

[1] حنان محمودي، مرجع سابق، ص 36.
[2] دستور الجمهورية الجزائرية بعد التعديل الدستوري لسنة 2020، مرجع سابق، المادة 84.
[3] المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990، المتعلق بشروط التعيين في الوظائف العليا في الدولة .الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.
[4] نفس المرجع.

خامساً: السفراء وقناصل الدولة في الخارج

يُعيَّن ممثلو الدولة في الخارج، من سفراء وقناصل، بمرسوم رئاسي، نظراً لكونهم يجسدون السيادة الوطنية في المحافل الدولية، ويمثلون الجزائر في علاقاتها الدبلوماسية. ويشترط في شاغلي هذه المناصب امتلاك خبرة دبلوماسية رفيعة، وكفاءة سياسية وثقافية، وذلك بالنظر إلى الطابع الحساس لمهامهم التي تندرج ضمن السياسة الخارجية للدولة، تحت إشراف مباشر من رئاسة الجمهورية[1].

الفرع الثاني: الإجراءات القانونية للتعيين بموجب مرسوم رئاسي

يتم التعيين في المناصب السامية التي تخضع لسلطة رئيس الجمهورية بإجراءات قانونية واستثنائية تختلف عن تلك التي تُستخدم في التعيينات العادية، ويُعد هذا النوع من التعيين أحد صور السلطات الدستورية التي يمارسها رئيس الجمهورية في إطار تنظيم الإدارة العليا للدولة، ومن خلال هذه الإجراءات، يُمكن للرئيس أن يختار الأشخاص الأنسب لهذه المسؤوليات، دون الحاجة إلى المرور عبر المسابقات أو نظام التوظيف المباشر، مما يمنحه حرية تقديرية واسعة، لكن ضمن حدود ضمانات دستورية وتنظيمية معينة[2] .

أولا: مراحل إصدار المرسوم الرئاسي للتعيين

تمر عملية التعيين بمرسوم رئاسي بعدة مراحل متسلسلة، وهي :

1. الاقتراح من الوزير المختص أو الوزير الأول

عادةً ما يبدأ التعيين في المناصب السامية باقتراح من جهة إدارية مختصة، مثل :

- الوزير المشرف على القطاع.
- الوزير الأول.
- هيئة استشارية داخل الحكومة.[3]

ويُعد هذا الاقتراح خطوة أولى، حيث يُقدَّم ملف مرشح مفصل يتضمن :

- المؤهل العلمي.
- الخبرة المهنية.
- السجل الإداري والسمعة المهنية.
- العلاقات السياسية والثقافية إن وجدت.[4]

[1] الدستور الجزائري بعد التعديل سنة 2020 –الفقرة 06 من المادة 112
[2] علي بن احمد، مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، مرجع سابق، ص 82.
[3] طراد أمينة، سلات أمال، ص 25.
[4] المرجع السابق، ص 25.

2. دراسة الملف من قبل رئاسة الجمهورية

بعد تقديم الملف، يتم دراسته من قبل أجهزة رئاسة الجمهورية، والتي تضم الديوان الرئاسي، رئاسة الوزراء، مصلحة الموظفين الساميين، فهذه المرحلة هي مرحلة التدقيق الفني والإداري والسياسي، وتهدف إلى التأكد من أن الشخص المقترح يلبي معايير الكفاءة والثقة السياسية اللازمة لتولي المنصب السامي.[1]

3. إدراج التعيين ضمن جدول أعمال مجلس الوزراء أو مجلس الرئاسة

في بعض الحالات، يُدرج اسم المعين ضمن جدول أعمال مجلس الوزراء أو مجلس الرئاسة، خاصة إذا كان يتعلق بمناصب حساسة أو استراتيجية، رغم أن هذا الأمر لا يُعد إلزاماً دائمًا، بل يخضع لتقدير السلطة التنفيذية[2] .

4. إصدار المرسوم الرئاسي وتصديقه الرسمي

بعد اعتماد الملف وتثبيت اختيار الشخص المناسب، يصدر المرسوم الرئاسي الذي يُحدد فيه اسم المعين، المنصب الذي يُعيَّن فيه، تاريخ التعيين، الجهة التي اقترحته، ويُوقِّع المرسوم من قبل رئيس الجمهورية، ويُنشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وهو الشرط الأخير لإنشاء العلاقة الوظيفية بين الموظف ذي المنصب السامي والدولة[3] .

ثانيًا: الأساس الدستوري والقانوني للإجراءات

1. الفقرة 06 من المادة 112 من الدستور الجزائري (بعد تعديل سنة 2020):

يمنح الدستور الجزائري لرئيس الجمهورية صلاحية حصرية في تعيين وإنهاء مهام شاغلي عدد من المناصب العليا في الدولة، وذلك عبر إصدار مرسوم رئاسي، دون اشتراط تقديم مبررات أو خضوع هذه القرارات لأي رقابة إدارية مسبقة، مما يؤكد أن العلاقة بين الرئيس وشاغلي هذه المناصب تقوم على الثقة السياسية المباشرة، وليس على معايير تنافسية أو إدارية تقليدية[4].

2. المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990:

[1] نفس المرجع، ص 27.
[2] علي بن احمد، مراحل تطور النظام القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر، مرجع سابق، ص 84.
[3] نفس المرجع، ص 82.
[4] المادة 112، الفقرة 06، من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بتاريخ 7 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 68 متمم، نوفمبر 2020

تؤكد النصوص التنظيمية على الطبيعة الاستثنائية للمناصب العليا، حيث يُشير المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990، إلى أن التعيين في هذه المناصب يتم بموجب مرسوم رئاسي، ما يدل على أنها لا تخضع لأحكام التوظيف العادي، بل تستدعي مسارًا خاصًا يرتكز على السلطة التقديرية لرئيس الجمهورية[1].

3. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006:

تُصنف المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية ضمن المناصب النوعية للتأطير ذات الطابع الهيكلي أو الوظيفي، والتي تُنشأ إلى جانب المناصب المرتبطة برتب الموظفين، وتُسند هذه المناصب لأشخاص تتوفر فيهم الكفاءة العالية، والقدرة على تأطير النشاطات الإدارية والتقنية، مما يعكس طابعها الخاص وارتباطها بثقة الإدارة العليا[2].

ثالثًا: الخصائص الخاصة بالإجراءات

1. الطابع غير العام للإجراءات:

لا تُطبق على التعيين في المناصب العليا القواعد العامة المعتمدة في الوظيفة العمومية، مثل اجتياز المسابقات أو الاختبارات أو استيفاء الشروط النظامية الثابتة، بل تُستند هذه التعيينات إلى الاختيار السياسي المباشر، الذي يعتمد غالبًا على الثقة الشخصية أو الكفاءة الخاصة أو الضرورة الإدارية. وهو ما يجعلها تتميّز بطابع استثنائي يختلف عن التوظيف الكلاسيكي[3].

2. السرعة والفعالية في اتخاذ القرارات:

تُمنح إجراءات التعيين في المناصب العليا طابع السرعة والفعالية، ما يجعلها مناسبة للاستجابة لحالات الطوارئ أو لتغطية احتياجات سياسية وإدارية ملحة، خاصة في سياق تسيير المناصب الحساسة التي تتطلب تدخلًا سريعًا ومباشرًا من أعلى هرم السلطة التنفيذية[4].

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 90-226 مؤرخ في 25 يوليو 1990 يتعلق بتحديد حقوق وواجبات الموظفين الذين يشغلون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 31، مؤرخة في 28 يوليو 1990، ص 1026.

[2] الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46، 15 يوليو 2006، المادة 10، ص 8.

[3] الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46، 15 يوليو 2006، المواد من 8 إلى 10.

[4] يُنظر: دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المؤرخ في 7 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، عدد 68 متمم، نوفمبر 2020.

انظر أيضًا: الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، 2006.

والمرسوم التنفيذي رقم 90-226 مؤرخ في 25 يوليو 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية، عدد 31، مؤرخة في 28 يوليو 1990.

3. الشفافية النسبية وعدم الخضوع لرقابة قضائية مباشرة:

على الرغم من أن التعيين بمرسوم رئاسي يُعد إجراءً إداريًا، إلا أنه لا يخضع للرقابة القضائية المباشرة، باعتباره قرارًا سياديًا ذا طابع سياسي. ومع ذلك، يمكن أن تخضع هذه التعيينات لرقابة غير مباشرة من قبل البرلمان بالنسبة للوزراء، أو من قبل بعض الهيئات الدستورية في حال تعيين مسؤوليها، دون أن يُمكن الطعن فيها أمام القضاء الإداري، إلا إذا ثبت تعارضها الصريح مع نصوص دستورية أو تنظيمية أساسية[1].

جدول رقم 08: الآثار المترتبة على إصدار المرسوم الرئاسي

المرسوم	الاثار المترتبة
إنشاء العلاقة الوظيفية	بمجرد صدور المرسوم، تُنشأ العلاقة بين الموظف والمنصب السامي، ويعتبر المعين شاغلاً للمنصب رسميًا
تحديد الصفة الإدارية والسياسية للمعين	يكتسب المعين صفة رسمية، وتصبح له صلاحيات قيادية وإدارية وسياسية، حسب طبيعة المنصب
بدء العمل فورياً أو في التاريخ المحدد	يبدأ الموظف ممارسة مهامه بمجرد نشر المرسوم في الجريدة الرسمية، أو في التاريخ الذي يحدده المرسوم

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على النصوص الدستورية والتنظيمية.

جدول رقم 09: مقارنة بين إجراءات التعيين العادي والتعيين بمرسوم رئاسي

	إجراءات التعيين العادي	التعيين بمرسوم رئاسي
الآلية	المسابقة أو التوظيف المباشر	قرار تقديري من رئيس الجمهورية
الجهة المختصة	إدارة التوظيف أو الموارد البشرية	رئاسة الجمهورية (باقتراح من الوزير الأول أو الوزير المعني)
الشرط	توفر الشهادات والخبرة النظامية	توفر الثقة السياسية أو الكفاءة الاستثنائية
المسؤولية	تُمارس ضمن حدود الصلاحيات النظامية	تُمارس صلاحيات واسعة وقيادية
الاستقرار	مستقر ضمن نظام الوظيفة العامة	غير مستقر، ويمكن إنهاؤه في أي وقت

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على النصوص الدستورية والتنظيمية.

يتضح من خلال ما سبق أن التعيين بموجب مرسوم رئاسي في المناصب السامية في الجزائر ليس مجرد إجراء شكلي، بل هو عملية تقديرية وسياسية وإدارية تجمع بين :

- « الثقة المباشرة من الرئيس
- « الكفاءة والاستثناء الإداري

[1] المادة 112 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المؤرخ في 7 نوفمبر 2020، مرجع سابق.

« الحاجة إلى سرعة وفعالية في اتخاذ القرار.[1]

ويتم هذا التعيين عبر مراحل واضحة، تبدأ بـ الاقتراح من طرف جهة إدارية مختصة، ثم الدراسة والتقييم من قبل رئاسة الجمهورية، وأخيراً إصدار المرسوم وتنفيذه، وهو ما يجعل هذا النوع من التعيين استثناءً من النظام العام للوظيفة العمومية، ولكنه ضرورة تنظيمية وسياسية في الدولة الحديثة[2] .

الفرع الثالث: الأسس القانونية للتعيين بمرسوم رئاسي

أولاً :الأساس الدستوري للتعيين بمرسوم رئاسي

منح الدستور الجزائري لرئيس الجمهورية سلطة واسعة في مجال التعيين في المناصب العليا، خصوصاً بعد التعديل الدستوري لسنة 2020. فالنصوص الدستورية تنص بوضوح على أن هذه الصلاحية تندرج ضمن الاختصاصات الحصرية لرئيس الدولة، مما يعكس البعد السياسي لهذه المناصب، إذ لا يُنظر إليها كمناصب إدارية عادية، بل كمسؤوليات استراتيجية تمثل امتداداً مباشراً للسلطة التنفيذية وتتطلب اختيارات دقيقة من أعلى هرم الدولة.[3] .

ثانياً :الأساس التنظيمي للتعيين بمرسوم رئاسي

من الناحية التنظيمية، حدّدت النصوص التنفيذية الإطار القانوني لتسيير هذه المناصب، وبيّنت أن عملية التعيين فيها لا تخضع للإجراءات الإدارية المعتادة. فالعلاقة بين الشخص المعيَّن والمنصب تقوم على أساس الثقة التي تضعها السلطة التعيينية في المعني بالأمر، وهي علاقة يمكن إنهاؤها في أي وقت دون إلزام الإدارة بتقديم مبررات أو تبريرات قانونية، ما يعكس الطابع الاستثنائي وغير المستقر لهذه المسؤوليات.[4]

ثالثاً :الفرق بين "الوظيفة العليا" و"المنصب العالي "

رغم تشابه المصطلحين، إلا أن هناك فرقاً واضحاً بينهما، حيث :

الوظيفة العليا: تُنشأ بموجب قوانين أساسية خاصة، وتُعيَّن فيها السلطة التنفيذية مباشرة[5].

[1] د. علي سعد الله، مرجع سابق، ص
[2] نفس المرجع، ص
[3] المادة 112 فقرة 6 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المؤرخ في 7 نوفمبر 2020، مرجع سابق.
[4] المرسوم التنفيذي رقم 90-226، المادة 02.
[5] عبد الحميد سعيدي، أحمد عميري، مرجع سابق، ص 440.

المنصب العالي: يُنشأ داخل الإدارات والمؤسسات العمومية، وله طابع هيكلي أو وظيفي، وغالباً ما يكون شاغله موظفاً دائماً انتقل إلى هذا المنصب بموجب قرار وزاري أو مرسوم رئاسي.[1]

جدول رقم 10: أمثلة على المناصب التي تُعيَّن بمرسوم رئاسي

الوزير	رئيس الجمهورية	المادة 112 فقرة 6 من الدستور
الوالي	رئيس الجمهورية	المادة 84 من الدستور
مدير عام إدارة كبرى	رئيس الجمهورية (باقتراح من الوزير الأول)	المرسوم التنفيذي 90-226
سفير	رئيس الجمهورية	المرسوم الرئاسي الملحق بالخارجية
رئيس ديوان رئاسي	رئيس الجمهورية	المرسوم التنفيذي 90-227

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على النصوص الدستورية والتنظيمية. اعتماداً على النصوص الدستورية والتنظيمية

يتضح أن المناصب العليا تخضع لنظام خاص في التعيين، يقوم أساساً على الثقة السياسية، لا على الأقدمية أو التدرج الإداري. وهي مناصب تُعد ذات أهمية استراتيجية لارتباطها المباشر بتسيير الشأن العام، لذلك تُمنح سلطة التعيين فيها لرئيس الجمهورية، دون التقيد بالإجراءات العادية المطبقة على باقي موظفي الدولة، وتُظهر هذه الخصوصية أن شاغلي هذه المناصب لا يتمتعون بالضمانات القانونية الكاملة كغيرهم من الموظفين، بل تكون علاقتهم بالمؤسسة مرهونة بثقة الجهة المعيّنة[2] .

المطلب الثاني: التعيين بمقتضى قرار وزاري

إذا كانت المناصب السامية التي ترتبط بالمصالح العليا للدولة وتكتسي طابعاً سيادياً تُعيَّن حصرياً من قبل رئيس الجمهورية بموجب مراسيم رئاسية، فإن هنالك فئة أخرى من الوظائف العليا تتمتع بأهمية تنظيمية وإدارية كبيرة، لكنها لا تندرج ضمن الوظائف السياسية الحساسة. وتُسند هذه الوظائف عادةً عبر قرارات وزارية تصدر عن الوزير المختص أو السلطة الإدارية المخولة قانوناً بذلك.

ويمتاز هذا النوع من التعيين بكونه إدارياً وتقنياً في جوهره، حيث يُعتمد في اختيار شاغلي هذه المناصب على معايير الكفاءة، والتأهيل العلمي، والخبرة العملية، مع إفساح المجال للوزير لتقدير المرشح الأنسب في إطار صلاحياته المحددة تنظيمياً.

[1] المرجع السابق، ص 445.
[2] علي سعد الله، مرجع سابق، ص

ويُعتبر التعيين عن طريق القرار الوزاري أحد تجليات مبدأ اللامركزية الإدارية، إذ يسمح للإدارات المركزية بتنظيم هياكلها الداخلية بما يتماشى مع طبيعة نشاطها واحتياجاتها، دون الإخلال بالصلة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة العامة للدولة. كما يضمن هذا الأسلوب مرونة في التسيير مع الحفاظ على قواعد الانضباط الإداري.

الفرع الأول: المناصب التي يتم التعيين فيها بقرار وزاري

تُعد بعض المناصب العليا ذات طبيعة إدارية أو تقنية أو تأطيرية داخل الهياكل الوزارية أو المؤسسات التابعة لها، ولا تحتاج إلى تدخل مباشر من رئيس الجمهورية، مما يجعل التعيين فيها من صلاحيات الوزير المختص. يتم هذا التعيين بناءً على متطلبات الإدارة، وضمن حدود السلطة التنظيمية التي يمنحها القانون للوزير، مما يعكس ممارسة شكل من أشكال اللامركزية الإدارية.[1]

أولا: تعريف التعيين بموجب قرار وزاري

يُعتبر التعيين بقرار وزاري إجراءً إداريًا تُمارسه الجهة الوزارية المختصة لاختيار الأشخاص المناسبين لشغل مناصب عليا داخل الوزارة، ويخضع هذا الإجراء لأطر قانونية تنظم شروطه وكيفياته، ويمنح الوزير حرية التقدير لاختيار الكفاءات المناسبة، في حدود ما يسمح به التنظيم الداخلي للوزارة [2].

ثانياً: أمثلة على المناصب التي تُعيَّن بقرار وزاري

تشمل المناصب التي يُعيَّن أصحابها بقرار وزاري فئات متعددة، من بينها:

1. **مديرو الإدارات المركزية في الوزارات:**

يُكلَّف هؤلاء بإدارة المصالح الكبرى في الوزارة، مثل الموارد البشرية، والتخطيط، والبرمجة، ويُعتبرون حلقة الوصل بين الوزير وبقية هياكل التنفيذ، ويعود للوزير تحديد هذه المناصب ضمن التنظيم الهيكلي للوزارة.[3]

2. **المفتشون العامون للوزارات:**

تتمثل مهمتهم في متابعة الأداء الإداري وتقديم التقارير حول تنفيذ السياسات الحكومية، ويتم تعيينهم بناءً على اقتراح من الإدارة المركزية وموافقة الوزير، ما يمنحهم دوراً رقابياً داخلياً في إطار تنظيمي مرن.[4]

3. **رؤساء المصالح الكبرى داخل الوزارات:**

---

[1] الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.
[2] المرسوم التنفيذي رقم 85-59، مرجع سابق،
[3] نفس المرجع.
[4] المرسوم التنفيذي رقم 09-224، مرجع سابق، المادة 07

تشمل هذه المناصب المسؤولين عن تسيير الخدمات الكبرى والدوريات الاستراتيجية، وتمنحهم مهام تنفيذية ضمن البرامج القطاعية، ويتم تعيينهم بقرار من الوزير أو من طرف المدير العام في بعض الحالات.[1]

4. **مديرو الهيئات التابعة للوزارات:**

يشمل ذلك مديري المؤسسات العمومية الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك مديري مراكز البحوث أو الهيئات التقنية، ويُشترط توفر الكفاءة والخبرة في المترشحين لهذه المناصب، ويتم تعيينهم بقرارات وزارية وفقًا للأطر القانونية. [2](المرسوم التنفيذي رقم 85-59 – المادة 04).

5. **رؤساء الديوان الوزاري:**

يقوم هؤلاء بتنظيم سير العمل داخل الوزارة وتنسيق العلاقات مع باقي القطاعات، وغالبًا ما تُسند إليهم صلاحيات واسعة، ويُعيَّنون من طرف الوزير أو، في بعض الحالات، من طرف رئيس الجمهورية، حسب طبيعة المنصب. [3]

ثالثاً: الأساس القانوني للتعيين بقرار وزاري

ينبني هذا النوع من التعيين على مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، من أهمها:

1. **الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006**

ينص هذا الأمر على إمكانية إنشاء مناصب عليا داخل المؤسسات والإدارات العمومية، لتأطير النشاطات الإدارية والتقنية، مما يجعل التعيين فيها من صلاحيات الجهات الإدارية دون الحاجة إلى تدخل رئاسي مباشر[4].

2. **المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990:**

على الرغم من أن هذا النص ينظم التعيينات الرئاسية، إلا أن بعض أحكامه تنطبق بالقياس على المناصب العليا الوزارية، خصوصًا من حيث شروط التأطير والمسؤولية[5].

3. **المرسوم التنفيذي رقم 09-224 المؤرخ في 25 يونيو 2009:**

يوضح هذا المرسوم كيفيات شغل الوظائف العليا، ويمنح الوزراء صلاحية اقتراح التعيينات ضمن شروط معينة، مع إمكانية تدخل الوزير الأول أو رئيس الجمهورية حسب نوعية المنصب[6].

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 90-226، مرجع سابق،
[2] المرسوم التنفيذي رقم 85-59، مرجع سابق، المادة 04
[3] المرسوم التنفيذي رقم 09-224، مرجع سابق.
[4] الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، المادة 10.
[5] المرسوم التنفيذي رقم 90-226، مرجع سابق، المادة 01.
[6] المرسوم التنفيذي رقم 09-224، مرجع سابق،

رابعاً: خصائص هذه المناصب

تتميز المناصب العليا التي يتم التعيين فيها بقرار وزاري بكونها ذات طابع إداري أو تقني أو تأطيري، وتتطلب كفاءة وخبرة مهنية عالية. كما أن شاغليها يتحملون مسؤوليات كبيرة في تنفيذ السياسات القطاعية، ويُعيَّنون وينهون مهامهم بناءً على تقدير الوزير، مما يجعل استقرارهم المهني غير مضمون، إذ يخضع لمنطق الثقة الإدارية[1].

خامساً: الفرق بين التعيين الرئاسي والوزاري

يختلف التعيين الوزاري عن الرئاسي في عدة جوانب، من أبرزها الجهة المختصة، إذ يتم التعيين الرئاسي من طرف رئيس الجمهورية ويأخذ طابعًا سياسيًا واستراتيجيًا، بينما يتم التعيين الوزاري من طرف الوزير المختص ويكون ذا طابع إداري أو تقني. كما أن الإجراءات المصاحبة للتعيين تختلف من حيث الشكل الرسمي والنشر، وتخضع التعيينات الوزارية لرقابة إدارية أكبر مقارنة بالتعيينات الرئاسية التي تتمتع بحصانة سياسية نسبية (المرسوم التنفيذي رقم 09-224، المرسوم التنفيذي رقم 90-226).

سادساً: أمثلة على مناصب تُعيَّن بقرار وزاري

من بين الأمثلة البارزة نجد مدير الإدارة المركزية والمفتش العام ورئيس الديوان، ويتم تعيينهم وفقًا لنصوص قانونية واضحة تنص على صلاحيات الوزير في هذا المجال، مع إمكانية تدخل جهات عليا في بعض الحالات حسب نوعية المنصب.

جدول رقم 11: خصائص مناصب المعينة بقرار وزاري

الخاصية	
الاختصاص	إداري – تقني – تأطيري
المسؤولية	كبيرة، تشمل الإشراف على تنفيذ السياسات القطاعية
الاعتماد على الخبرة	نعم، غالباً ما تُعيَّن هذه المناصب بناءً على الكفاءة والتجربة الإدارية
الاستقرار المهني	غير مستقر بشكل كامل، لأنه يخضع لنفس مبدأ الثقة المباشرة
الآليات القانونية	تعيين بقرار وزاري، وإنهاء بمقرر من نفس الجهة

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على النصوص الدستورية والتنظيمية.

جدول رقم 12: الفرق بين التعيين الرئاسي والوزاري

[1] الأمر رقم 06-03، والمرسوم التنفيذي رقم 90-226.

الجهة المختصة	رئيس الجمهورية	الوزير المختص أو الجهة المعينة
الطابع العام	سياسي – استراتيجي	إداري – تقني
المناصب المُعين فيها	الوزراء، الولاة، المدراء العامون الكبار	المدراء العامون، المفتشون، رؤساء المصالح الكبرى
الاستقرار المهني	مؤقت، يرتبط بالعهد الرئاسي أو الثقة السياسية	يرتبط بثقة الوزير أو الجهة المخولة
الإجراءات	رسمية، تُنشر في الجريدة الرسمية	داخلية، تُتخذ في نطاق الوزرة أو الإدارة
الرقابة القضائية	محدودة جداً	ممكنة ضمن حدود النظام العام

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على النصوص الدستورية والتنظيمية.

جدول رقم 13: أمثلة على مناصب تُعيَّن بقرار وزاري

المنصب	جهة التعيين	المرسوم المرجعي
مدير الإدارة المركزية	الوزير المختص	المرسوم التنفيذي رقم 85-59 – المادة 04
المفتش العام	الوزير المختص	المرسوم التنفيذي رقم 09-224 – المادة 01
رئيس المصالح الكبرى	الوزير أو مدير عام	المرسوم التنفيذي رقم 90-226 – المادة 02
مدير مؤسسة عمومية	الوزير المشرف أو مجلس الإدارة	المرسوم التنفيذي رقم 90-226 – المادة 02
رئيس الديوان الوزاري	الوزير أو رئيس الجمهورية	المرسوم التنفيذي رقم 09-224 – المادة 01

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على النصوص الدستورية والتنظيمية.

يتضح من خلال هذا الفرع أن المناصب التي تُعيَّن بموجب قرار وزاري تمثل مجموعة من الوظائف العليا ذات الطابع الإداري أو التقني أو التأطيري، وهي لا تقل أهمية عن تلك

التي تُعيَّن برئاسة الجمهورية، لكنها تختلف من حيث الجهة المختصة بالتعيين والإجراءات المتبعة وأيضا درجة العلاقة السياسية المباشرة، ومن ثم، فإن التعيين بموجب قرار وزاري يُعد أحد أدوات اللامركزية الإدارية التي تتيح للوزراء إدارة هيكلهم الداخلي بكفاءة وفعالية، مع ضمان الاختيار المبني على الخبرة والكفاءة، وهو ما يُعزز من الشفافية والمساءلة داخل الإدارة العمومية الجزائرية .

الفرع الثاني: الإجراءات القانونية للتعيين بقرار وزاري

تتميز عملية التعيين بموجب قرار وزاري بأنها أقل استثنائية من التعيين الرئاسي، لكنها لا تزال تخضع لنظام خاص يمنح الوزير حرية تقديرية في اختيار المعينين، ضمن حدود الصلاحيات المحددة له قانوناً،[1] وتتم هذه العملية عبر عدة مراحل :

أولا: الاقتراح الداخلي من طرف الإدارة المختصة

تبدأ إجراءات التعيين من داخل القطاع الوزاري، حيث تُقدم الإدارة المركزية أو مديرية الموارد البشرية قائمة ترشيحات تتضمن أسماء موظفين تتوفر فيهم معايير الخبرة المهنية التي لا تقل عادة عن عشر سنوات، والكفاءة العلمية المتمثلة في الشهادات العليا، فضلاً عن الاستقرار المهني الخالي من العقوبات التأديبية. وتؤكد النصوص التنظيمية، على غرار المرسوم التنفيذي رقم 09-224 لسنة 2009، أن هذا التعيين لا يتم بشكل مستقل بل يتطلب أحياناً موافقة سلطات عليا كالرئيس أو الوزير الأول، خاصة عندما يتعلق الأمر بمناصب حساسة ذات بعد استراتيجي.[2]

ثانيا: دراسة ملف المرشحين من قبل اللجنة المختصة أو الديوان الوزاري

بعد استلام الترشيحات، تحال الملفات إلى لجنة مختصة داخل الوزارة أو إلى الديوان الوزاري، حيث تخضع لتحليل شامل يأخذ بعين الاعتبار الكفاءة الإدارية، والخبرة العملية السابقة، ومدى توافق المرشح مع توجهات القطاع، إضافة إلى عنصر الثقة الشخصية، رغم أنه غير منصوص عليه صراحة في النصوص القانونية. وتعكس هذه المرحلة التطبيق العملي لمبدأ الانتقاء القائم على التوازن بين الكفاءة والثقة.[3]

ثالثا: إعداد القرار الوزاري واعتماده

عند اختيار المرشح الأنسب، يُعد القرار الوزاري ويتضمن البيانات الأساسية المتعلقة بالموظف المعين، وتاريخ سريان التعيين، وطبيعة المنصب، بالإضافة إلى الجهة التي قدمت ترشيحه، ويصدر هذا القرار عن الوزير المختص ويوقَّع باسمه، وفقاً لما نصت عليه المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 لسنة 1990 التي تؤكد أن علاقة الموظف بالوظيفة

[1] علي بن أحمد، الوظائف والمناصب العليا في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مرجع سابق، 82.
[2] المرسوم التنفيذي رقم 09-224، مرجع سابق،
[3] علي بن أحمد، الوظائف والمناصب العليا في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مرجع سابق، 84.

العليا هي علاقة ثقة قابلة للإنهاء بنفس الكيفية التي تم بها التعيين، دون ضرورة تبرير الأسباب.[1]

رابعا: نشر القرار أو تسليمه للمعني بالأمر

تُختم إجراءات التعيين إما بنشر القرار في الجريدة الرسمية إذا تعلق الأمر بمناصب ذات طابع عام، أو يُسلَّم مباشرة للمعني في حال كان المنصب ذا طابع داخلي إداري أو تقني، دون الحاجة إلى إعلان رسمي. وهذا يعكس التنوع في الإجراءات حسب طبيعة المنصب والمستوى الذي يُصنف فيه ضمن سلم الوظائف العليا.[2]

جدول رقم 14: الفرق بين التعيين بمرسوم رئاسي وقرار وزاري

الحق	الشرح	المرجع القانوني
الجهة المختصة بالتعيين	رئيس الجمهورية	الوزير أو الجهة المخولة بموجب نص
المناصب المُعين فيها	الوزراء، الولاة، المدراء العامون	المدراء العامون، المفتشون، رؤساء المصالح الكبرى
الإجراءات	رسمية – تتضمن البرلمان في حالة الوزراء	داخلية – تتم داخل الوزارة أو المؤسسة
الاستقرار	غير مستقر – يرتبط بالثقة السياسية	أقل استقراراً من الموظف العادي، لكن أكثر من الرئاسي
إمكانية الطعن	نادرة جداً بسبب طبيعة العلاقة السياسية	ممكنة أمام القضاء الإداري إن توفرت الشروط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على النصوص القانونية.

يتضح من خلال هذا الفرع أن التعيين بموجب قرار وزاري يمثل آلية لامركزية لإسناد المناصب العليا داخل الوزارات والمؤسسات العمومية، وهو يتيح للوزير حرية اختيار الأشخاص الأنسب لتنفيذ المهام، ضمن إطار قانوني يحدد الشروط العامة لذلك، وإن لم يكن هذا النوع من التعيين خاضعاً لنفس الضمانات التي يملكها الموظف العادي، فإنه لا يخلو من ضمانات حقوقية، خاصة إذا كان الموظف ينتمي أصلاً إلى نظام عام للوظيفة العمومية، مما يسمح له أحيانًا بالتظلم أو الطعن قضائياً في حال كان التعيين فيه تعسف أو تجاوز قانوني.

المطلب الثالث: حقوق وواجبات الأشخاص الذين يتولون وظائف عليا في الدولة

[1] المرسوم التنفيذي رقم 90-226 لسنة 1990، مرجع سابق، المادة 07.
[2] علي بن أحمد، الوظائف والمناصب العليا في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، مرجع سابق، 84.

تُعد المناصب العليا في الدولة الجزائرية من بين أهم الوظائف وأكثرها حساسية، نظرًا لما تمنحه من صلاحيات واسعة وما تفرضه من التزامات جسيمة على من يشغلها. فالعلاقة التي تربط شاغل هذه المناصب بالسلطة التنفيذية لا تقوم على أساس إداري بحت، وإنما على مبدأ الثقة السياسية والإدارية، وهو ما يجعل هذه الوظائف تختلف في طبيعتها عن باقي الوظائف العمومية[1].

الفرع الأول: الحقوق المرتبطة بتولي المناصب السامية

تخضع المناصب العليا في الجزائر لنظام قانوني خاص يمنح شاغليها مجموعة من الحقوق المميزة، تختلف عن تلك التي يستفيد منها باقي الموظفين، وتشمل هذه الحقوق جوانب مادية مثل التعويضات والرواتب، وجوانب معنوية مثل الحماية القانونية والتمثيل الرسمي، بالإضافة إلى الأولوية في بعض القرارات الإدارية والتسييرية.[2]

أولا: الأجر المميز والتعويضات الخاصة

يخضع المنصب السامي في الوظيفة العمومية لنظام تعويضات وامتيازات مالية خاص، يختلف عن النظام المعمول به لبقية الموظفين. من أبرز ملامح هذا النظام وجود زيادة استدلالية تُضاف إلى الأجر الأساسي للموظف، تُحتسب بناءً على طبيعة المنصب وموقعه في السلم الإداري، وقد تصل إلى سقف مرتفع من النقاط الاستدلالية، مما يعكس وزن المنصب من الناحية الوظيفية. كما يُدرج هذا النوع من المناصب ضمن شبكة خاصة من الصنوف تم تحديدها بموجب نص تنظيمي مستقل، وتتراوح هذه الصنوف بين مستويات رمزية عليا وفقًا لمستوى المسؤولية الموكلة. ويُمنح الموظفون الذين قضوا مدة معتبرة في هذه المناصب حقوقًا تقاعدية استثنائية، أبرزها إمكانية الاستفادة من معاش كامل يعادل آخر أجر تقاضوه، شريطة استيفاء شروط الأقدمية القانونية. هذه الأحكام تبيّن أن المنصب السامي لا يقتصر على مزايا مرحلية، بل يمنح امتيازات مستدامة تعترف بالجهد والمسؤولية المرتبطة به.[3]

ثانيا: الاستفادة من الحماية القانونية أثناء أداء المهام

لا يقتصر دور الموظف الذي يشغل منصبًا ساميًا على تنفيذ مهام إدارية تقليدية، بل يمتد أحيانًا ليشمل صلاحيات سياسية واستراتيجية ذات تأثير مباشر على السياسات العامة أو تسيير المرافق الكبرى، ما يجعله عرضة للتقييم أو حتى الانتقاد أثناء ممارسته لوظيفته. وبالنظر إلى حساسية هذه المهام، يتمتع شاغلو المناصب العليا بحق الحماية القانونية، وهي ضمانة أساسية تمكنهم من اتخاذ القرارات في إطار صلاحياتهم دون الخوف من أية متابعة تعسفية أو مساءلة غير مهنية. وتُعد هذه الحماية جزءاً من الإطار المؤسساتي الذي يكفل أداءً مستقراً ومستقلاً لشاغلي هذه المناصب الحساسة، خصوصاً في ظل طبيعة القرارات التي قد تكون محل خلاف سياسي أو إداري.[4]

---

[1] الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.
[2] المرسوم التنفيذي رقم 90-226، مرجع سابق.
[3] المرسوم التنفيذي 85-59 والمرسوم الرئاسي 07-305، مرجع سابق.
[4] علي سعد الله، مرجع سابق، ص 70.

ثالثا: الأسبقية في بعض الامتيازات الإدارية

يحظى شاغلو المناصب السامية بمجموعة من الامتيازات الإدارية واللوجستية التي تُيسّر أداء مهامهم وتوفر لهم بيئة عمل مناسبة. تشمل هذه الامتيازات توفير مكاتب خاصة مجهزة، والإشراف المباشر على فرق عمل متخصصة، والاستفادة من أدوات الدعم التكنولوجي والإداري، إلى جانب إمكانية التنقل والسفر الرسمي على نفقة الدولة عند الضرورة. وتُعد هذه التسهيلات امتدادًا لطبيعة الدور المحوري الذي يؤديه الموظف السامي، وتُصنف ضمن الضمانات التي تهدف إلى تعزيز فعالية الأداء الوظيفي وضمان الانسجام مع متطلبات المنصب.[1]

رابعًا: الحق في تمثيل الدولة أو الوزارة رسميًا

يمنح المنصب السامي لصاحبه صلاحيات تمثيلية تُخوّله التعبير الرسمي عن الجهة الحكومية التي ينتمي إليها، سواء داخل الوطن أو خارجه. ويكتسي هذا الحق أهمية بالغة في العلاقات الدبلوماسية والمؤسساتية، حيث يُمثل الوزراء الدولة في المؤتمرات الدولية، بينما يُمثل السفراء الجزائر في الخارج، في حين يتولى المدراء العامون تمثيل وزاراتهم في الاجتماعات الرسمية واللقاءات التقنية. ويُعتبر هذا التمثيل من أبرز الامتيازات المرافقة للمناصب العليا، كونه يعكس ثقة السلطة السياسية في قدرة الموظف على التحدث باسم الدولة ومؤسساتها أمام الأطراف الأخرى.[2]

خامسًا: الحق في المشاركة في اتخاذ القرار السياسي والاستراتيجي

تضع طبيعة الوظيفة السامية شاغلها في قلب دائرة صنع القرار، حيث يكون له دور أساسي في تحديد التوجهات العامة للسياسات القطاعية، والإشراف على تنفيذ المشاريع الوطنية، والتنسيق مع مختلف الفاعلين الحكوميين. وتُبرز هذه المشاركة المكانة المتقدمة التي يحتلها الموظف السامي في هرم السلطة التنفيذية، ما يجعله طرفًا مباشرًا في صياغة الخيارات الاستراتيجية الكبرى للدولة. هذا الدور لا ينفصل عن المسؤولية الملقاة على عاتقه، بل يشكل امتدادًا وظيفيًا لمنصبه القيادي.[3]

جدول رقم 15: جدول مقارنة لأهم الحقوق المرتبطة بالمناصب السامية

الحق	الشرح	المرجع القانوني
الزيادة الاستدلالية	تُضاف إلى الراتب الأصلي بناءً على طبيعة المنصب	المرسوم التنفيذي رقم 09-224 المؤرخ في 25 يونيو 2009

[1] المرسوم التنفيذي رقم 90-226، مرجع سابق.
[2] المرجع السابق.
[3] الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

الراتب الخاص والصنوف العليا	يُحدد بحسب شبكة رواتب خاصة، وفقاً لطبيعة المهام	المرسوم الرئاسي رقم 07-305 المؤرخ في 18 يونيو 2007
الحماية القانونية أثناء أداء المهام	يحميه من أي مساءلة غير مباشرة أو تعسفية بسبب قراراته المهنية	
التمثيل الرسمي للدولة أو الوزارة	يُمارس صلاحيات تمثيلية باسم الدولة أو القطاع	المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990
الحق في المشاركة في اتخاذ القرار السياسي والاستراتيجي	يشارك في تحديد الخطوط الكبرى للسياسات العامة	الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 – المادة 10

يتضح من خلال هذا الفرع أن المناصب السامية في الدولة الجزائرية تمنح شاغلها حقوقاً وامتيازات استثنائية، سواء من حيث الرواتب، الحماية القانونية، التمثيل الرسمي والحق في المشاركة في اتخاذ القرار، وذلك ما يعكس حساسية المهام التي يمارسها الموظف ذي المنصب السامي، وضرورة إسناده لأشخاص يتمتعون بـ كفاءة استثنائية وثقة سياسية مباشرة.

غير أن هذه الحقوق ليست دائمة، بل تتوقف بمجرد إنهاء مهمة الموظف، إلا في حالة توفر الشروط النظامية للتقاعد بنسبة 100%، كما نصت المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 305-07.[1]

الفرع الثاني: الواجبات والمسؤوليات المرتبطة بالمناصب السامية

أولاً :الالتزام بالسر المهني واحترام واجب التحفظ

يعد السر المهني من أبرز الواجبات التي يجب أن يلتزم بها شاغل المنصب السامي، لا سيما في المجالات الحساسة مثل الأمن والدفاع والمالية والسياسة الخارجية. ويتطلب السر المهني عدم كشف المعلومات الحساسة التي تصل إلى الموظف أثناء مزاولة مهامه، سواء خلال فترة العمل أو بعدها، كضمانة أساسية لحماية مصالح الدولة العامة، وهذا الالتزام ليس مجرد مبدأ أخلاقي، بل هو واجب قانوني يفرضه نظام الوظائف العليا، حيث تنص القوانين على ضرورة التحفظ الدقيق والتزام سرية المعلومات المتعلقة بالوظيفة حتى بعد انتهاء المهمة، مع وجود عقوبات تأديبية أو قانونية في حال الخرق.[2]

ثانياً :تقديم الحساب الدوري حول تنفيذ المهام المسندة

يُلزَم شاغل المنصب السامي بتقديم تقارير دورية عن أدائه وفق طبيعة المنصب ومستوى المسؤولية. ويعد ذلك جزءًا من آليات الرقابة الإدارية التي تهدف إلى ضمان الشفافية والكفاءة

[1] المرسوم الرئاسي رقم 07-305، المرجع السابق، المادة 03.
[2] المرسوم التنفيذي رقم 90-226، المرجع السابق، المادة 04.

في الإدارة العامة، حيث يمكن محاسبة الموظف وتلقيه طلبات تقديم تقارير رسمية عن تنفيذ المهام الموكلة إليه، كما نص عليه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.[1]

ثالثاً :عدم استغلال المنصب لتحقيق مكاسب شخصية

يمنع قانون الوظائف العليا استغلال المنصب السامي لتحقيق مكاسب شخصية أو مادية غير مشروعة، سواء لصالح الموظف نفسه أو لأقاربه أو معارفه. فالمادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 85-214 (1985) تؤكد وجوب التصرف بأخلاق عالية وعدم استغلال المنصب، إذ يُنظر إلى الوظيفة السامية كتكليف وطني ومهني يقتضي التزاماً صارماً بالمسؤولية والشفافية[2].

رابعاً :الاستعداد لإنهاء المهام في أي وقت

العلاقة بين الموظف ذي المنصب السامي والدولة تتسم بعدم الاستقرار النسبي، حيث يمكن إنهاء المهمة في أي وقت دون الحاجة لإبداء أسباب قانونية، بناءً على قرار الجهة التي عينته. وهذا يفرض على الموظف الاستعداد المستمر لترك المنصب، ويبرز أهمية قدرته على التكيف مع التغيرات السياسية والإدارية.[3]

خامساً :عدم الجمع بين المنصب وعمل خاص

يُحظر على شاغل المنصب السامي الجمع بين مهامه وممارسة مهنة خاصة أو نشاط تجاري دون إذن رسمي من السلطة المختصة، وذلك لتفادي تضارب المصالح وضمان تركيز الموظف على أداء مهامه الرسمية بشكل كامل ومستقل.[4]

سادساً :**المسؤولية أمام البرلمان أو الحكومة عند الاقتضاء**

عندما يتعلق الأمر بمناصب ذات طابع سياسي أو سيادي مثل الوزراء أو الأمناء العامين، يخضع شاغل المنصب للمساءلة السياسية أمام البرلمان أو مجلس الوزراء، ويتحمل المسؤولية الكاملة عن تصرفاته وقراراته التي تؤثر على السياسات العامة للدولة، مما يعكس عدم الحصانة المطلقة لهذه المواقع. [5]

سابعاً :الالتزام بالقوانين التنظيمية الخاصة بشاغلي الوظائف العليا

بالإضافة إلى القوانين العامة، يخضع شاغلو الوظائف العليا لنصوص تنظيمية خاصة تفرض عليهم التزامات إضافية مثل عدم الانتماء المباشر للأحزاب السياسية، والخضوع

[1] الأمر رقم 06-03، المرجع السابق، المادة 174 .
[2] المرسوم التنفيذي رقم 85-214، مرجع سابق، المادة 02
[3] المرسوم التنفيذي رقم 90-226، مرجع سابق، المادة 02
[4] المرسوم التنفيذي رقم 85-59، مرجع سابق، المادة 05.
[5] المرسوم التنفيذي رقم 90-226، مرجع سابق، المادة 02.

لأنظمة خاصة للترقية، وتحديد الأرباح والتعويضات، فالموظف في الوظيفة العليا يخضع لنظام قانوني خاص ينظم سلوكه ويحدد حقوقه وواجباته بما يختلف عن باقي الموظفين[1].

جدول رقم 16: مقارنة لأهم الواجبات التي تُفرض على شاغل المنصب السامي

الحق	الشرح	المرجع القانوني
الالتزام بالسر المهني	عدم إفشاء المعلومات الحساسة التي ترد إليه أثناء ممارسة المهام	المرسوم التنفيذي رقم 90-226 – المادة 04
تقديم التقارير الدورية	تقديم حساب دقيق حول تنفيذ المهام الموكلة إليه	الأمر رقم 06-03 – المادة 174
عدم استغلال المنصب للفائدة الشخصية	المنصب وسيلة لخدمة الدولة وليس وسيلة لجمع الأرباح أو المنافع الشخصية	المرسوم التنفيذي رقم 85-214 – المادة 05
عدم الجمع بين المنصب وعمل خاص	لا يجوز الجمع بين المنصب السامي ومهنة خاصة دون إذن رسمي	المرسوم التنفيذي رقم 85-59 – المادة 05
الاستعداد لإنهاء المهام في أي وقت	العلاقة مع المنصب قائمة على الثقة، ويمكن إنهاؤها دون أسباب مكتوبة	المرسوم التنفيذي رقم 90-226 – المادة 02
الخضوع للمساءلة البرلمانية أو الحكومية	الوزراء والأمناء العامون يخضعون للمساءلة أمام البرلمان أو الحكومة	الدستور الجزائري – المواد المتعلقة بالمسؤولية السياسية

يتضح من خلال هذا الفرع أن المناصب السامية ليست منحاً عشوائيًا لبعض المواطنين، بل هي مواقع مسؤولية كبيرة تتطلب التزامات خاصة وواضحة، وتفرض على شاغلها معايير أخلاقية وإدارية وسياسية عالية.

ومن ثمَّ، فإن الموظف السامي لا يتمتع فقط بحقوق استثنائية مثل الرواتب المميزة والامتيازات الاجتماعية، بل يحمل أيضاً مسؤوليات وطنية وإدارية استثنائية، منها :

- « الحفاظ على السر المهني
- « عدم الجمع بين المنصب وعمل خاص
- « تقديم الحسابات الدورية
- « الاستعداد لإنهاء المهام في أي وقت
- « الخضوع للمساءلة السياسية أو الإدارية

وهو ما يجعل الوظيفة أو المنصب السامي علاقة ثقة متعددة الأبعاد، لا تُبنى فقط على الكفاءة، بل على النزاهة والاستقرار المهني والانتماء الوطني.

[1] علي سعد الله، مرجع سابق، ص 72.

خلاصة الفصل الثاني

خلص هذا الفصل إلى أن التعيين في المناصب السامية يتم وفق آليات دقيقة تستند إلى نصوص دستورية وتنظيمية واضحة تضمن الشفافية وتراعي أهمية وحساسية الوظائف العليا في الدولة، وقد تبين أن لهذه المناصب آثار قانونية مهمة سواء من حيث الحقوق والواجبات التي يتمتع بها شاغلوها، أو من حيث الكيفيات التي يتم بها إنهاء المهام سواء إنهاءً كليًا أو توقيفًا تحفظيًا.

إن هذا التنظيم القانوني الدقيق يهدف إلى تحقيق التوازن بين حماية الإدارة وضمان حقوق الأفراد، مما يرسخ مبدأ دولة القانون والحوكمة الرشيدة.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتبيّن أن موضوع الوظائف السامية في الدولة يشكل محورًا حيويًا في النظام الإداري والسياسي لأي بلد، باعتباره يرتبط ارتباطًا وثيقًا بمبادئ الكفاءة، الشفافية، والحوكمة الرشيدة. ومن خلال تحليلنا للتشريع الجزائري المنظم لهذه المناصب، أمكننا الوقوف على الإطار القانوني الذي يضع الضوابط الأساسية لتعيين وإنهاء شاغلي هذه الوظائف، سواء عبر النصوص الدستورية أو التشريعية أو التنظيمية.

غير أن الممارسة العملية كشفت عن وجود فجوات وتحديات تعيق التطبيق الأمثل لهذه النصوص، لاسيما ما يتعلق بتأثير البيروقراطية، غياب الرقابة الفعالة، وبعض التدخلات السياسية التي قد تؤثر على مبدأ الاستحقاق والكفاءة. هذه التحديات تبرز الحاجة الماسة إلى تطوير آليات أكثر شفافية وموضوعية في اختيار وتسيير شاغلي الوظائف السامية، بما يضمن خدمة المصلحة العامة بعيدًا عن أي اعتبارات شخصية أو سياسية ضيقة.

لقد حاولت هذه الدراسة الجمع بين الجانب النظري والتحليل العملي، من خلال استعراض النصوص القانونية ذات الصلة وتحليل كيفية تطبيقها على أرض الواقع، مما أتاح لنا الخروج بجملة من النتائج أبرزها ضرورة تفعيل آليات الرقابة، تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص، وإعادة النظر في بعض الإجراءات الإدارية بما ينسجم مع المعايير الدولية الحديثة في تسيير الموارد البشرية العليا.

وفي ضوء ما تم التوصل إليه، نوصي بضرورة مراجعة الإطار القانوني والتنظيمي الخاص بالمناصب السامية، واعتماد معايير دقيقة ومحددة للكفاءة والاستحقاق عند التعيين، إلى جانب تدعيم دور المؤسسات الرقابية لضمان نزاهة هذه التعيينات ومصداقيتها. كما نؤكد على أهمية الاستمرار في البحث والدراسة حول هذا الموضوع الحساس، باعتباره من الركائز الأساسية لبناء إدارة عمومية فعالة وقادرة على دعم مسار التنمية الشاملة في الجزائر.

وعليه، فإن تحسين نظام التعيين والإنهاء في المناصب السامية لا يمثل فقط استجابة لتحديات آنية، بل يعد رهانًا استراتيجيًا لمستقبل الإدارة الجزائرية ولتحقيق تطلعات الدولة نحو المزيد من الشفافية، الكفاءة، وخدمة المواطن.

قائمة المصادر و المراجع

النصوص القانونية :

- **الأوامر :**

1. الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46، 15 يوليو 2006.

2. الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 02 جوان 1966 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 46، ص 548.

- **المراسيم التنفيذية :**

1. المرسوم التنفيذي رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 13، مؤرخة في 02 أبريل 1985.

2. المرسوم التنفيذي رقم 90-226 مؤرخ في 25 يوليو 1990 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية، عدد 31، مؤرخة في 28 يوليو 1990.

3. المرسوم التنفيذي رقم 85-214 مؤرخ في 20 أغسطس 1985 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم، الجريدة الرسمية، عدد 36، مؤرخة في 25 أغسطس 1985.

4. المرسوم التنفيذي رقم 09-224 غير منشور – تم الإشارة إليه عدة مرات دون تفاصيل واضحة.

5. المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المعدل – مرسوم تنفيذي مرتبط بتعديل المرسوم رقم 90-226.

- **المراسيم الرئاسية :**

- المرسوم الرئاسي رقم 07-305 مؤرخ في 18 يونيو 2007 يحدد تنظيم رئاسة الجمهورية ومصالحها المركزية والمحلية، الجريدة الرسمية، عدد 46، مؤرخة في 24 يونيو 2007.

- التعليمة رقم 09 لسنة 2008 المتعلقة بنظام الصندوق الوطني للتقاعد – غير منشورة.

✦ **القوانين :**

1. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أغسطس 1978، القانون الأساسي العام للعامل.

✦ **الدستور :**

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بتاريخ 7 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، عدد 68 متمم، نوفمبر 2020.

الكتب :

1. مصطفى العوجي، **القانون المدني - المسؤولية المدنية**، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2004.

2. هاشمي خرفي، **الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية**، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010.

3. ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد ابن أكرم، **لسان العرب**، الجزء التاسع، دار صادر، بيروت، لبنان، 2003.

المقالات العلمية :

1. بن أحمد، علي، **الوظائف والمناصب العليا في قوانين الوظيفة العمومية الجزائرية**، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 04، العدد 02، 2011.

2. سعيدي، عبد الحميد وعميري، أحمد، **الإطار التشريعي للوظائف والمناصب العليا للدولة**، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد العاشر، العدد 02، ديسمبر 2024.

3. علي بن أحمد، **الوظائف والمناصب العليا من منظور قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر**، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، العدد 04، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ديسمبر 2013.

الرسائل الجامعية :

1. سالم، مريم، **المناصب والوظائف العليا في قانون الوظيفة العمومية**، رسالة ماستر غير منشورة، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2016م.

2. حديبي، معاد وقشير، محسن، **المناصب العليا في قطاع الوظيفة العمومية**، رسالة ماستر غير منشورة، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2023.

3. محمودي، حنان، **النظام القانوني للموظف السامي في الدولة**، رسالة ماستر غير منشورة، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، ملحقة قصر الشلالة، جامعة ابن خلدون، تيارت 2020م.

4. سعد الله، علي، **النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر**، رسالة ماستر غير منشورة، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خامدة بسكرة، بسكرة 2014م.

5. طراد أمينة ، سلات أمال، **المركز القانوني للوزير**، رسالة ماستر غير منشورة، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة سبتمبر 2022م.

6. بوزيد، محمود، **الوظائف العليا في الجزائر**، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، الجزائر، 1993.

قائمة الجداول

جدول رقم:01 الجدول المقارن بين الموظف ذي المنصب العالي وشاغل الوظيفة العليا 14
جدول رقم:02 الفرق بين السلك والرتبة 17
جدول رقم:03 الفروق بين الوظيفة السامية والوظائف العادية 21
جدول رقم:04 آثار التصنيف في المناصب السامية 24
جدول رقم:05 الخصائص الرئيسية لهذا التصنيف 28
جدول رقم:06 جدول زمني لأهم النصوص المؤسسة للوظيفة العمومية بعد الاستقلال 28
جدول رقم:07 جدول مقارن: أصناف الوظائف السامية في القانون 78-12 31
جدول رقم 08: الآثار المترتبة على إصدار المرسوم الرئاسي 41
جدول رقم:09 مقارنة بين إجراءات التعيين العادي والتعيين بمرسوم رئاسي 41
جدول رقم:10 أمثلة على المناصب التي تُعيَّن بمرسوم رئاسي 43
جدول رقم:11 خصائص مناصب المعينة بقرار وزاري 46
جدول رقم:12 خالفرق بين التعيين الرئاسي والوزاري 46
جدول رقم:13 أمثلة على مناصب تُعيَّن بقرار وزاري 47
جدول رقم:14 الفرق بين التعيين بمرسوم رئاسي وقرار وزاري 49
جدول رقم:15 جدول مقارنة لأهم الحقوق المرتبطة بالمناصب السامية 51
جدول رقم:16 مقارنة لأهم الواجبات التي تُفرض على شاغل المنصب السامي ... 54

الفهرس

الإهداء
الشكر
قائمة الجداول
الفهرس
مقدمة: 1
الفصل الأول: الأحكام المنظمة للمناصب السامية في التشريع الجزائري
تمهيد 5
المبحث الأول: مفهوم المناصب والوظائف العليا 6
المطلب الأول: تعريف المناصب العليا في الدولة 6
الفرع الأول: تطور مفهوم المناصب العليا في التشريعات الجزائرية 7
الفرع الثاني: الخصائص الجوهرية للمناصب العليا في الدولة 9
المطلب الثاني: مفهوم الموظف ذو المنصب العالي 11
الفرع الأول: تعريف الموظف ذو المنصب العالي 11
الفرع الثاني: التمييز بين الموظف ذي المنصب العالي وشاغل الوظيفة العليا 13
المبحث الثاني: فئات الوظائف السامية في الدولة 15
المطلب الأول: تعريف الفئات السامية 15
الفرع الأول: مفهوم السلك 15
الفرع الثاني: مفهوم الرتبة 16
الفرع الثالث: مفهوم الوظيفة 17
الفرع الرابع: الوظيفة السامية تعريفها وخصائصها 18
المطلب الثاني: أهمية التصنيف في المناصب السامية 21
الفرع الأول: التنظيم الإداري الفعال 22
الفرع الثاني: ضمان الشفافية والكفاءة في التسيير 23
المطلب الثالث: مراحل تصنيف المناصب السامية في الجزائر 25
الفرع الأول: التصنيف الأولي بعد الاستقلال (الأمر رقم 66-133) 25
الفرع الثاني: ترتيب وتصنيف الوظيفة السامية خلال قانون 78-12 29
خلاصة الفصل: 32
الفصل الثاني: الآثار القانونية لتولي المناصب السامية في الدولة
تمهيد 35
المبحث الأول: آليات التعيين في المناصب السامية 35
المطلب الأول: التعيين بمقتضى مرسوم رئاسي 36
الفرع الأول: المناصب التي يتم التعيين فيها بمرسوم رئاسي 36
الفرع الثاني: الإجراءات القانونية للتعيين بموجب مرسوم رئاسي 38
الفرع الثالث: الأسس القانونية للتعيين بمرسوم رئاسي 42
المطلب الثاني: التعيين بمقتضى قرار وزاري 43
الفرع الأول: المناصب التي يتم التعيين فيها بقرار وزاري 44

الفرع الثاني: الإجراءات القانونية للتعيين بقرار وزاري..... 48
المطلب الثالث: حقوق وواجبات الأشخاص الذين يتولون وظائف عليا في الدولة..... 49
الفرع الأول: الحقوق المرتبطة بتولي المناصب السامية..... 50
الفرع الثاني: الواجبات والمسؤوليات المرتبطة بالمناصب السامية 52
خلاصة الفصل الثاني..... 55
خاتمة..... Erreur ! Signet non défini.
قائمة المصادر والمراجع

تهدف مذكرة التخرج هذه إلى دراسة وتحليل عملية التعيين في المناصب السامية للدولة، وهي الوظائف التي تتسم بأهمية قصوى في تسيير الشأن العام وتوجيه السياسات الوطنية. تركز الدراسة على الإطار القانوني والمؤسساتي الذي يحكم هذه التعيينات، بالإضافة إلى المعايير والإجراءات المتبعة لضمان الكفاءة والنزاهة في اختيار شاغلي هذه المناصب.

تتناول المذكرة أهمية هذه المناصب في تحقيق الحوكمة الرشيدة وتعزيز فعالية الإدارة العمومية، وتبرز التحديات التي قد تواجه عملية التعيين، مثل تأثير المحسوبية أو الضغوط السياسية. كما تستعرض المذكرة بعض التجارب المقارنة في دول أخرى للاستفادة من أفضل الممارسات في هذا المجال.

تخلص المذكرة إلى تقديم توصيات لتحسين وتطوير آليات التعيين في المناصب السامية، بهدف ضمان الشفافية، الكفاءة، والمساواة في الفرص، بما يخدم المصلحة العامة ويعزز بناء دولة قوية.

الكلمات المفتاحية:

التعيين – المناصب السامية – الدولة – الوظيفة العمومية.

Summary.

This graduation thesis aims to study and analyze the process of appointing individuals to high-ranking state positions. These are roles of utmost importance in managing public affairs and directing national policies. The study focuses on the legal and institutional framework governing these appointments, as well as the criteria and procedures followed to ensure competence and integrity in the selection of those who fill these positions.

The thesis addresses the significance of these positions in achieving good governance and enhancing the effectiveness of public administration. It highlights the challenges that may face the appointment process, such as the impact of favoritism or political pressures. The thesis also reviews some comparative experiences in other countries to benefit from best practices in this field.

The thesis concludes by offering recommendations for improving and developing the mechanisms for appointment to high-ranking positions. The goal is to ensure transparency, efficiency, and equal opportunities, thereby serving the public interest and fostering the building of a strong and effective state.

Keywords:

Appointment -Senior positions- State - Public service