

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي علي كافي تندوف

معهد العلوم السياسية و الحقوق

قسم قانون عام

الشروط الإجرائية والموضوعية للوظيفية العامة في الجزائر

مذكرة معدة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر

إشراف الأستاذ:

- دناي نور الدين

إعداد الطالب:

- يحيى نفعي

السنة الجامعية: 2021 / 2020

كلمة شكر وإهداء

الحمد لله عز وجل الذي مدّني بالقوة والصبر على مواصلة هذا العمل وإتمامه.

أهدي ثمرة جهدي أولاً وقبل كل شيء إلى الوالدين العزيزين

اللذين وقّرا لي جميع الظروف المساعدة للوصول إلى هذا

المستوى ولإنجاز هذا العمل.

كما أتقدم بجزيل الشكر وعظيم التقدير إلى الأستاذ "دناي نور الدين"

لتفضّله بالإشراف على هذه المذكرة، وإلى كل الأصدقاء والزملاء والزميلات

واخص بالذكر زميلتي في الدراسة أقبناهة بلغة وإلى جميع من ساعدني لإتمام

هذا العمل.

مقدمة:

تواجه المنظمات اليوم بيئة معقدة تعرف العديد من التغيرات و التحولات، التي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة، و مست كافة المنظمات، و لعل ما يميز هذه التغيرات التي شهدتها القرن الحادي و العشرون هو تطور الفكر الإداري العالمي الذي رافقه تطور نوعي في مجال إدارة الموارد البشرية، التي تعنى بإدارة أهم مورد في المنظمة منذ دخوله إليها إلى غاية خروجه منها.

و نظرا لزيادة الوعي بأهمية المورد البشري بالنسبة للإدارة بشكل خاص و التنمية الوطنية بشكل عام، إذ نجد أن أغلب الدول ومن بينها الجزائر نصت في دساتيرها على أن الوظائف العامة حق لكافة المواطنين تطبق على قدم المساواة، و هذا ما تم تجسيده على مستوى كل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة في الجزائر، و التي حرصت على ضمان هذا الحق مع إعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة.

إذ أن تنظيم المرافق العامة يعد من بين المواضيع الأساسية التي يهتم بها القانون الإداري، كون هذه المرافق عبارة عن أشخاص معنوية لا يمكن أن تعبر عن إرادتها إلا من خلال أشخاص طبيعيين يشكلون ما يعرف بالموظفين العموميين الذين يتمتعون بقدر كبير من الصلاحيات و السلطات المستمدة من وظائفهم، و ما تستلزمه مراكزهم الوظيفية من واجبات.

وتجدر الإشارة إلى أن كل دول العالم تتبنى في تسييرها و إدارتها لشؤونها العامة أسلوب الوظيفة العمومية، و لكن من خلال نظامين رئيسيين هما النظام الموضوعي، و النظام الشخصي، حيث يقوم النظام الأول على التركيز على الوظيفة باعتبارها مجموعة من

الواجبات و المسؤوليات و علاقة الوظائف ببعضها البعض دون النظر لشاغل الوظيفة، أما النظام الثاني فيرتكز على شخص الموظف بما يحمله من مؤهلات دراسية و صفات و قدرات شخصية، و على مركزه في السلم الوظيفي و أقدميته و علاقته بغيره من الموظفين، و ذلك بصرف النظر عن العمل الذي يقوم به عن علاقة هذا العمل بالوظائف الأخرى.

وفي هذا الإطار تبنى المشرع الجزائري النظام الشخصي للوظيفة العمومية القائم على فكرة الاحتراف أو الحياة المهنية لتمكين الإدارة الجزائرية الفتية من الاستجابة لاحتياجاتها من الأعوان العموميين الأكفاء، و لقد روعي في الأخذ بالنظام الشخصي في الوظيفة العامة الجزائرية مجموعة الأهداف التالية لاسيما المحافظة على توازن و استقرار الخدمة العمومية و ضمان استمرارها، فضلا عن تكريس مبدأ ديمقراطية الوظيفة للاتحاق بالوظيفة العامة كرد فعل طبيعي عن حرمان الأهالي الجزائريين من تولي الوظائف العامة طيلة الفترة الاستعمارية، بالإضافة إلى ضمان التكوين و ترشيد الوظائف العامة، و ذلك في انتظار تحديد تصور عميق للوظيفة يتماشى و الاختيارات الايديولوجية و الهياكل الدستورية المستقلة و مرجعيتها لبناء مجتمع جزائري مؤسس على اختيارات قائمة على الاشتراكية و مشاركة أعوان الدولة في التسيير و المراقبة.

وبالنظر إلى المكانة التي يحتلها الموظف العمومي في الإدارة العامة، من خلال حجم المسؤوليات و الواجبات الملقاة على عاتقه و السلطات و الحوافز التي يتمتع بها و جب إعطاء أهمية كبيرة لهذا الأخير، من حيث دراسة المبادئ العامة التي يخضع لها انتقاؤه في تولي الوظائف العامة، و التي تتجسد من خلال مبادئ أساسيين، يتمثل الأول في مبدأ المساواة و هو مبدأ دستوري، يهدف الى تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العامة الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة و التي تتوافق و متطلبات الوظيفة العامة الشاغرة و المعن عنها، أما المبدأ الثاني فيتمثل في الجدارة الذي يستهدف الرفع من كفاءة و مستوى الإدارة العمومية عن طريق اختيار أفضل الموارد البشرية القادرة على تحمل مسؤولياتها.

و لتكريس هذه المعلومات ارتأينا و ضع الإشكالية التالية:

الإشكالية : ومن خلال كل ما سبق ذكره تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول ماهية الوظيفة العامة و شروط الالتحاق بها ؟

أهمية الموضوع : تبرز أهمية الموضوع في الجانب النظري من خلال الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة من نصوص قانونية و جوانب فقهية اما الجانب العملي فيتمثل في إبراز مختلف الضوابط المعتمدة من قبل المشرع الجزائري و الكفيلة بماهية الوظيفة العامة وبيان الضوابط المسبقة و المترتبة للالتحاق بالوظيفة العامة من أجل ضمان ممارسة المهام و مختلف الصلاحيات المرتبطة بهذه الوظيفة.

أسباب اختيار الموضوع : تعود أسباب اختياري لهذا الموضوع لاعتبارات موضوعية و أخرى ذاتية حيث تتمثل المبررات الموضوعية في كون هذه الدراسة تبحث في أحد المواضيع الهامة و هو الالتحاق بالوظيفة العامة الذي يتناس و مجال اختصاصي أما المبررات الذاتية لاختياري لهذا الموضوع فتعود إلى الأوضاع البيروقراطية المتعفنة التي تسود العديد من المصالح الإدارية و الوظيفية على اعتبار أن المورد البشري أصبح أهم عامل من عوامل الإنتاج و ذلك لكونه المسؤول عن تحريك العوامل الأخرى سواء المادية او المالية و لذا أصبح المورد البشري يمثل ثروة ثمينة يجب استغلالها و الاستثمار فيها لتحقيق المنظمة لأهدافها المسطرة يتوقف على مدى نجاحها في انتقاء الكفاءات من الموارد البشرية المؤهلة و المشبعة بروح المسؤولية والشعور بالواجب فلا يمكن للإدارة ان تؤدي مهامها بالشكل المطلوب اذا عجزت عن توفير الموارد البشرية المؤهلة لذلك و هذا ما جعلها ملزمة بوضع شروط و ضوابط في شغل المناصب الشاغرة لاسيما إذا تعلق الأمر بالإدارات العامة التي تحمل على عاتقها مسؤولية تلبية حاجات و رغبات المواطنين من جهة ومسؤولية تحقيق أهداف الدولة وسياساتها التنموية من جهة أخرى لذلك فان النقص النوعي و العددي في الموارد البشرية اللازمة لأداء الإدارة لمهامها سيؤدي إلى تدني مستوى أدائها بسبب إسناد

الوظائف إلى غير المتخصصين أو غير الأكفاء وهذا ما نلمسه في الأجهزة الإدارية العمومية في الدول النامية بصفة عامة و الجزائر بصفة خاصة.

المنهج المتبع لدراسة الموضوع: في دراستنا لهذا الموضوع اعتمدنا على المنهج التحليلي الذي كان لمختلف النصوص القانونية ذات الصلة بموضوع الدراسة فضلا عن المنهج المقارن الذي برز من خلال الإشارة الى مختلف الأنظمة القانونية المقارنة للوظيفة العامة.

و لدراسة هذا الموضوع و للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على خطة مكونة من فصلين كل فصل يتكون من مبحثين و هذا على النحو التالي:

الفصل الأول

الفصل الأول : ماهية الوظيفة العامة.

المبحث الأول : مفهوم الوظيفة العامة و مصادرها

يتحدد مفهوم الوظيفة العامة بناءا على فلسفة الدولة و درجة تدخلها في الوظيفة العامة، و على نظرتها للقائمين بهذه الخدمة، و النظام الذي تختاره لتحقيق غايتها.

المطلب الأول : معنى الوظيفة العامة

لقد إنقسم علماء الإدارة العامة إلى قسمين كبيرين فيما يتعلق بتحديد المعنى الاصطلاحي للوظيفة العامة : قسم يتجه إتجاه موضوعيا ، و قسم يتجه إتجاه شكلي.

أولاً: الإتجاه الموضوعي التحليلي :

يعرف الوظيفة العامة على أنها مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يجب أن يمارسها شخص مختص و محدد فيه شروط معينة بطريقة دائمة مستهدفا الصالح العام.

ثانياً: الإتجاه الشكلي الوصفي:

ويعرفها علما أنها مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بالعمل لخدمة المرافق العامة و عليه فإن هذا المعنى يركز الأشخاص و النظام القانوني الذي يحكمه دون الاهتمام بالوظائف المخصصة لهم. أما التعريف الأرحح هو الذي يجمع المعنيين السابقين و الذي يرى أن الوظيفة العامة هي مجموعة من الأوضاع و النظم العامة التي تختص الموظفين العاملين في الدولة.¹

و من هنا نعرف المشرع الجزائري على أنه شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام. و قد أورد المشرع الجزائري في المادة الأولى من الأمر

¹ - أشرف أنس منصور جعفر ،التنظيم الدستوري للوظيفة العمومية، دراسة مقارنة، 2011 ، ص 21 .

" يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة ، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارة المركزية التابعة للدولة و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات و الجماعات المحلية و كذا المؤسسات و الهيئات العمومية حسب كفيات تحدد بمرسوم" و جاء تقريبا في نفس المادة الخامسة من المرسوم 59-85 (المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية) { نطلق على العامل الذي يثبت على منصب عمله بعد إنتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف { و من هاتين المادتين نستنتج أن الموظف العمومي الذي يؤدي مهمته في نطاق الوظيفة العامة.

المطلب الثاني: المصادر القانونية للوظيفة العامة في الجزائر

يعتبر قانون الوظيفة العمومية جزءا لا يتجزأ من القانون الإداري، و بهذا لا يكون للوظيفة العامة مصادر قانونية متميزة عن هذا القانون، فهي كلها نابعة من قواعده العامة، غير أن قواعد قانون الوظيفة العامة تتميز بخصوصية نصوصها سواء في إطار القانون الداخلي أو في إطار القانون الدولي الذي تتعكس قواعده على القاعدة القانونية الوطنية، و تتمثل المصادر القانونية للوظيفة العامة في الجزائر فيما يلي:

الفرع الأول: المصادر الوطنية.

تتنظم القواعد القانونية لمنظومة الوظيفة العامة على شكل هرمي تترتب فيه هذه القواعد على أساس احترام مبدأ تدرجها بحيث يعلو هذا الهرم القواعد الدستورية، ثم يليه التشريع العادي و اللوائح التنظيمية دون أن ننسى دور الاجتهاد القضائي.

أولا: الدستور.

يعتبر الدستور هو القانون الأعلى للبلاد و الأساسي للدولة الذي يتضمن المبادئ العامة للدولة من حيث شكلها و مهامها، كما يتولى أيضا تنظيم سلطات الدولة و اختصاصات كل منها، و هو المسؤول الأول عن وضع الدعائم التي يقوم عليها المجتمع الجزائري و لا يجوز لأي نص قانوني مخالفة نصوصه لأنه التشريع الأسمى في الدولة ويحتوي على عدد قليل من القواعد التي تحكم المنظومة القانونية للوظيفة العامة مباشرة، لكن هذه القواعد تعتبر هامة و أساسية نظرا لما تحدده من مبادئ و أحكام و يضع المشرع على أساسها النصوص القانونية و من بين هذه القواعد ما تضمنها دستور 1996م² و نذكر منها:

²المرسوم الرئاسي رقم: 96-438 المؤرخ في 26 رجب عام 1417 الموافق ل 07 ديسمبر 1996م والذي يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية، ج ر عدد 76 ل 08 ديسمبر 1996، ص6.

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

- المادة 123 من الدستور 1996 المتعلقة بالمجالات المتخصصة للتشريع عن طريق القوانين العضوية.
- المادة 51 من دستور 1996 والتي تنص على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية في الدولة.
- لقد ورد في نص المادتين 78 و 85 من دستور 1996 على التعيين في بعض الوظائف العمومية في الدولة، والتي هي من صلاحيات رئيس الجمهورية.
- أما نص المادة 85 من دستور 1996 فنصت في بندها الخامس على صلاحيات رئيس الحكومة في مجال التعيين في بعض الوظائف العمومية في الدولة، والتي تقابلها المادة 85 وبالضبط في البند الرابع من دستور 2008 وقد تم التصييص على هذا التعديل في المادة 09 من القانون رقم 08-09 المتضمن تعديل الدستور، حيث نص البند الرابع من المادة 85 من دستور 2008³ على "..... يعين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية و دون المساس بأحكام المادتين 77 و 78....."

³ القانون رقم 08-19 المؤرخ في 17 ذي القعدة عام 1429 الموافق ل 15 نوفمبر سنة 2008، والمتضمن تعديل الدستور، ج ر عدد 63 ل 16 نوفمبر 2008، ص 08.

- وفي إطار حماية الحقوق والحريات الأساسية لقد نصت المادة 56 من دستور 1996 السالف الذكر على الحق النقابي، كما نصت المادة 57 منه على الحق في الإضراب لكن في إطار ما يسمح به القانون.

ثانيا: التشريع العادي (القانون)

يحتل التشريع العادي مكانة هامة في مجال سن القوانين و نخص بالذكر المتعلقة بالوظيفة العامة، كما و سبق و أن أشرنا فإن الدستور نص في مادته 122 صراحة على أن البرلمان هو الجهة التي وكل لها صلاحيات التشريع في مجال الوظيفة العمومية، هذا و نظرا للأهمية القصوى التي تتميز بها القاعدة القانونية للوظيفة العمومية، إذ تركز الوظيفة العمومية في الجزائر على أربعة نصوص هي:

- الامر الرئاسي رقم 06-133⁴ المؤرخ المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
- القانون العام للعمال رقم 78-12 الصادر في 05 أوت 1978⁵ والذي ألغى الأمر 66-188 وهذا طبقا لما جاء في نص المادة 216 من القانون العام للعمال أي صدور النصوص التطبيقية لذلك، هذا القانون (78-12) تم إلغاؤه بالنسبة للعمال بالقانون رقم 90-11 المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل.⁶
- بعدها صدر المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

ثالثا: التنظيم

⁴ الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 16 الصادر في 08 جوان 1966، ص 547.

⁵ القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، ج ر عدد 32، ل 06/08/1978، ص 724.

⁶ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 افريل 1990، المتعلق لعلاقات العمل، معدل ومتمم.

ثالثا: التنظيم

أن السلطة التشريعية لا يمكنها تقرير التفاصيل التنظيمية بنصوص قانونية خاصة تتعلق بالحقوق والالتزامات التي تترتب على علاقات العمل في إطار الوظيفة العمومية، وذلك لأن تشريع القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية تثير الكثير من الوسائل من المسائل الفنية بما حتم ذلك ترك أمر تنظيم هذه المسائل العلمية والفنية إلى الوسيلة الأكثر مرونة وفعالية وهي النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها.

فالتنظيم يهدف إلى تحديد شروط تطبيق التشريع و به يتم وضع القانون الأساسي و الخاص بكل فئة، ك شروط التعيين في بعض الوظائف العمومية، و تحديد الراتب لها و هذا متعلق بالمراسيم أما القرارات فتعمل من أجل التعيين في درجة تنظيم طرق التسيير أو مسابقات التوظيف.....الخ.

هذه الأدوات تختص بإصدارها الهيئة التنفيذية و في الجزائر يوجد مستويين من النصوص التنظيمية:

1. المراسيم الرئاسية: و هي المراسيم التي تصدر عن القاضي الأول في الدولة و هو رئيس الجمهورية،

و ذلك في الوسائل غير المخصصة للقانون و ذلك تطبيقا لنص المادة 77 البند السادس منها، و التي تقابلها نفس المادة أي المادة 77 البند الثامن و التي تضمنها دستور 2008 ، و قد تم النص على هذا التعديل في المادة الخامسة من القانون رقم 08-19 و المتضمن تعديل الدستور، حيث نصت المادة 85 من دستور 2008 على: "يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة إلى السلطات التي يحولها إياه صراحة أحكا أخرى في الدستور، بالسلطات و الصلاحيات الآتية.....يوقع المراسيم الرئاسية⁷."

⁷ القانون رقم 80-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، المتضمن تعديل الدستور، ج ر عدد 63، الصادر بتاريخ 16 نوفمبر 2008، ص 10.

2. المراسيم التنفيذية: وهي المراسيم التي يصدرها الوزير الأول، وقد أقر دستور 1996 بمسؤولية الوزير الأول في إصدار المراسيم التنفيذية وذلك طبقا لنص المادة 85 البند الخامس، و الذي يقابله البند الثالث من نص المادة 85 من دستور 2008 ، و قد تم التنقيح على هذا التعديل في المادة 09 من القانون رقم 09-19، إذ تنص المادة 85 من دستور 2008 على " يمارس الوزير الأول زيادة على السلطات التي يخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور، الصلاحيات الآتية..... يوقع المراسيم التنفيذية، بعد موافقة رئيس الجمهورية على ذلك....."⁸

وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن إضافة مستوى ثالث خاص بالقرارات الوزارية التي يصدرها الوزراء في حدود صلاحياتهم المفوضة لدم من طرف رئيس الجمهورية، أو الوزير الأول.

رابعاً: الاجتهاد القضائي

يشكل الاجتهاد القضائي إلى جانب القانون و التنظيمات مصدرا آخر للقانون المتعلق بالوظيفة العمومية، فالمحاكم تفسر النصوص القانونية بمعناها الضيق و تكمل نواقصها و تنشئ أحيانا قواعد قانونية جديدة فيما لا نص فيها، و يتميز القانون الإداري بالاعتماد على الاجتهاد القضائي نظرا لطبيعته الدنة، و قد ظهر جليا و أكثر في القضاء الفرنسي و تقو الأحكام و القرارات بدورها في إنشاء و صياغة قواعد قانون الوظيفة العمومية و ترخيص بعض المبادئ و الأحكام التي كثيرا ما تتحول إما بعد حيازتها لحجية الشيء المقضي فيه أو بعد تبنيها من قبل الهيئات التشريعية و التنفيذية إلى قواعد قانونية أو تنظيمية، و يعود دور القضاء في أداء هذه المهمة الأساسية إلى دوره المتمثل على الخصوص في تطبيق القانون و تفسيره و استكمال النقص الذي يشوب بعض قواعده.

⁸ القانون 09-19 نفس المرجع.

فقانون الوظيفة العمومية، الذي يجنح اليوم أكثر فأكثر نحو تقنين أحكامه، لا يعدو أن يكون في الأساس سوى قانون قضائي⁹.

بالرغم من التردد الذي أبداه الفقه في تصنيف هذه الأحكام من بين المصادر الرسمية، باعتبار أن مبدأ الفصل بين السلطات لا يخول للمحاكم صلاحية التشريع إلا أن هناك شبه إجماع بين الفقهاء على تصنيف هذه الأحكام ضمن المصادر الرسمية للقانون و هذا بحجة أن القضاء يصدر أحكامه باسم الشعب و هو بذلك ملزم بإصدار أحكامه و الاجتهاد في إيجاد الحلول للقضايا المعروضة عليه و لو لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي يستند إليه بالنسبة للعلاقة موضوع النزاع و إلا اعتبر منكرا للعدالة.

خامسا: قانون العمل

يتم الرجوع إلى قانون العمل في حالة غياب القواعد القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: المصادر الدولية.

إن الوظيفة العمومية تمارس في حدود سيادة الدولة لهذا لا تتدخل قواعد القانون الدولي العام في أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلا قليلا و بطريقة غير مباشرة. في البداية لابد من الإشارة إلى أن تطبيق قواعد القانون الدولي العام ضمن القانون الداخلي في الجزائر ينبثق من آليات مقررة في الدستور، حيث تنص المادة 132 من دستور 1996 على أن: " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون."¹⁰ فكل المعاهدات الدولية المبرمة من قبل الجزائر طبقا لهذه المادة تسمو على التشريع العادي، و بهذا تعتبر مصدرا للقواعد القانونية و التنظيمية.

⁹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 24.

¹⁰ المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مرجع سابق، ص 207.

فإذا بحثنا في المعاهدات التي أبرمتها الجزائر عن القواعد القانونية التي تحكم الوظيفة العمومية لوجدنا بعضا منها معاهدات متعلقة بحقوق الإنسان و في مقدمتها العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية و السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، حيث تؤكد هذه القواعد القانونية في لرمها مبدأ المساواة و عد التمييز بتين المواطنين في تولي الوظائف العمومية و ممارستها، كما تؤكد على الحرية النقابية و حرية الإضراب المكفول للموظفين، غير أن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية يؤكد على هذين الحقين يتولى تشريع كل دولة سن القيود التي ترد عليهما، و يجب أن تكون تلك القيود في حدود الاتفاقية الدولية رقم 81 المتعلقة بحرية النقابة و حمايتها الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل سنة 1948 .

كما يعتبر أيضا القانون الدولي العرفي مصدرا من مصادر بعض قواعد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و نذكر على سبيل المثال القواعد التي يحتويها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 أكتوبر 1948.

تعتبر هذه هي المصادر القانونية التي استمدت منها الجزائر مختلف نصوصها القانونية المنظمة للوظيفة العامة من خلال تطورها، وبهذا الصدد سوف نتطرق في المبحث الثاني إلى تطور الوظيفة العامة في الجزائر و مبادئها.

المبحث الثاني: تطور الوظيفة العامة في الجزائر ومبادئها.

لقد مرة الوظيفة العامة في الجزائر بعدة تطورات

المطلب الأول: تطور الوظيفة العامة في الجزائر

يعد القانون الفرنسي الصادر في 19 أكتوبر 1946م أول قانون للوظيفة العامة عرفته الجزائر خلال الفترة الاستعمارية ، أعقبه بعد ذلك قانون 1959م .

بعد الاستقلال شهدت الجزائر فراغا قانونيا و تنظيميا في مختلف المجالات و تفاديا لتعطيل و تجميد الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في انتظار وضع القوانين و التنظيمات القانونية، بادرت الدولة في الأشهر الأولى للاستقلال إلى إصدار قانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية و في سنة 1965م شكلت لجنة وزارية كلفت بوضع مشروع قانون أساسي للوظيفة العمومية، عرض على الإدارات الجزائرية، و بعد إجراءات المناقشات صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في 20 جوان 1966م متمثلا في الأمر 66-133 و الذي بين المبادئ التي تسيّر الإدارة العامة في الجزائر والعناصر الأساسية التي يجب توفرها في الشخص حتى يعتبر موظفا عموميا و التي هي:

1. أن يعين في وظيفة يشغلها بصفة دائمة.
2. أن يرسم في إحدى درجات التسلسل الإداري.
3. أن يباشر وظيفته في مرفق عمومي تديره الدولة.¹¹

كما حدد كيفية الدخول إلى الوظيفة العمومية، حقوق و واجبات الموظف و كيفية الخروج من الوظيفة ، و في سنة 1978م ظهر القانون الأساسي العام للعامل (SGT) وهو القانون الذي يحمل رقم 78-12 المؤرخ في 25 أوت 1978م و الذي جاء بأحكام عامة لجميع العمال في مختلف القطاعات ، ففي هذه المرحلة أرخ المشرع الجزائري مبدأ الشمولية في تطبيق قانون العمل بما في ذلك عمال و موظفي الإدارة العمومية على اختلاف مستوياتها حيث ورد في المادة الأولى منه { يحدد هذا القانون حقوق العامل و الواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه }¹².

لكن مع وجود فروق بين عمال النشاطات الإنتاجية و موظفي الإدارات دفع إلى التفكير في وضع قانون يتوافق مع بيئة الموظف العام، وهو ما ظهر مع القانون الأساسي النموذجي

¹¹ محمد حسن علي و أحمد فاروق الحاملي، الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة، دار الكتب القانونية، مصر، 2006، ص10.

¹² سعيد مقدم، مرجع سابق، ص110.

لعمال المؤسسات و الإدارات العامة و هو ما يعرف بالمرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985م.

مع أن هذا القانون يكرس نفس السياسة التي اتبعها المشرع الجزائري في الأمر رقم 66-133 إلا أنه حسم بعض القضايا التي كانت غامضة فيه مثل حصر قطاع نشاط المؤسسات و الإدارات العمومية، استبعاد المؤسسات العمومية أو التجارية لأنها خاضعة لمبادئ المحاسبة التجارية و ليس المحاسبة العمومية.

خصائص المفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية:

بناء على ما سبق يتسم المفهوم الموضوعي للوظيفة العامة بالخصائص التالية:

أولاً: تعريف الوظيفة العمومية وصفا مجردا ، ثم يتم البحث بعد ذلك عن الموظف الذي تتوفر فيه المؤهلات اللازمة لشغلها ، حيث يتم التمييز بين الوظائف بعضها ببعض على أساس نوع العمل ، ودرجة و مستوى الواجبات و المسؤوليات.

ثانياً: إرتباط مصير الموظف بالوظيفة التي أختير لشغلها على أساس مقوماتها و خصائصها المحددة ، الأمر الذي جعل نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى ذات خصائص مغايرة أمرا متعذر التحقيق ، كما أن الإدارة إذا ما ألغيت الوظيفة لأي سبب من الأسباب فإن لها أن تقرر فصل الموظف دون أن يكون له حق مكتسب تجاه الإدارة في النقل إلى وظيفة أخرى.¹³

ثالثاً: تأخذ الترقية حكم التعيين الجديد ولا تعتبر حقا للموظف لمجرد قضائه فترة زمنية محددة في وظيفة الحالية، وإنما بالصلاحية و الجدارة لشغل الوظيفة المرقي إليها تأسيسا على مقوماتها ومطالبها المحددة.

¹³ محمد حسن - أحمد فاروق الحاملي، مرجع سابق.

المطلب الثاني: مبادئ الوظيفة العامة

إن الالتحاق بالوظيفة العامة تسبقه مبادئ محددة لا بد من أخذها بعين الاعتبار من طرف الجهة المعنية القائمة بعملية التوظيف، و تتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

الفرع الأول: مبدأ المساواة.

يقصد بمبدأ المساواة في مجال الوظيفة العامة تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العامة على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة و التي تتوافق و متطلبات الوظيفة العامة الشاغرة و المعلن عنها و هذا ما أكدته المادة 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الجزائرية لسنة 2006¹⁴ بنصها: " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية."

فلقد تم الاقتداء بهذا المبدأ في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و المواطن الصادر عن الثورة الفرنسية في 1789 و الذي تبنته المجموعة الدولية في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في سنة 1948، حيث نصت المادة 21 منه على أنه " يحق لكل شخص الدخول على قدم المساواة في الوظائف العمومية التابعة لبلده" .

و قد ارتقى إلى مرتبة المبادئ الدستورية عموما و أدرج في سائر القوانين الأساسية للوظيفة العمومية المعاصرة اعتبارا لكون الوظائف التي يحميها مظهرا من مظاهر ممارسة الحقوق المدنية بالنسبة للمواطن.

لقد أصبح هذا المبدأ يتمتع بقيمة دستورية في غالبية الدول الحديثة منها الجزائر، إذ أن الجزائر ناضلت كغيرها من الدول في سبيل بناء منظمات تقوم على مبادئ النظام الديمقراطي أساسه السماح لكل مواطن جزائري بالمساهمة و المشاركة في بناء الوطن، و

¹⁴ الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 ل 2006/07/16.

القدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية و المساواة و من أجل تجسيد نص الميثاق الوطني سنة 1967 على: " إن تشغيل كل المواطنين القادرين على العمل ضروري لبناء البلد، ومن مطالب الاشتراكية¹⁵ " ومن نصت الدساتير آنذاك على: "عدم تفضيل أي طبقة أو فئة على غيرها في شغل الوظائف العمومية، فلكل مواطن الحق في التقدم لشغلها"¹⁶، كما نصت المادة 51 من دستورها المعدل والمصادق عليه في استفتاء 28/11/1996¹⁷ على ما يلي: " يتساوى جميع المواطنين في تقليد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون" وهذا تكريس لمبدأ المساواة بين الجنسين.

و لم يتميز المشرع الجزائري منذ أول قانون أساسي للوظيفة العمومية الصادر سنة 1966 بين الجنسين، فنص مثلا في المادة 05 منه على أنه يمنع التمييز في مجال تطبيق هذا القانون بين الجنسين، شريطة مراعاة شروط اللياقة البدنية أو ظروف خاصة تتعلق ببعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة، فاعتبر المشرع الجزائري مبدأ الالتحاق بالوظائف العمومية من المبادئ الكبرى التي بتحكم النظام القانوني للوظيفة العمومية الجزائرية، ولد يستثنى إلا من كاف ماضيه غير مشرف تجاه الثورة الجزائرية و مضادا لمصالح الوطن¹⁸.

وان التشريع في مجال الضمانات الأساسية للموظفين و القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وفقا لإحكام المادة 26/122 من نفس الدستور السالف الذكر هو اختصاص البرلمان.

لكن هناك استثناء يعرف بالتمييز الإيجابي لمبدأ المساواة التي تهدف إلى تثمين المساواة بتفضيل الالتحاق بالوظيفة العمومية لفئة من الأفراد وفق تدابير استثنائية لا سيما في مجال

¹⁵ الأمر 76-57 المؤرخ في 05 جويلية 1976 المتضمن نشر الميثاق الوطني، ج ر عدد 61، الصادر بتاريخ 30 جوان 1976، ص 898.

¹⁶ حمدي أمين عبد الهادي، نظرية الكفاية في الوظيفة العمومية، دار الفكر العربي القاهرة، سنة 1966، ص 283.

¹⁷ مرسوم رئاسي رقم 96-438، مرجع سابق، ص 06.

¹⁸ الأمر رقم 66-133، مرجع سابق.

توظيف بعض الأسلاك الوزارية المشتركة كسلك المتصرفين مثلا المنظم بالمرسوم رقم 68-169 المعدل المرسوم رقم 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1966، وصولا إلى أحكام المادة 80 من قانون الوظيفة العمومية لعام 2006 التي أكدت العمل بهذا الاستثناء.

الفرع الثاني: مبدأ الجدارة.

يقتضي الرفع من مستوى أداء الإدارة العامة اختار أفضل المواد البشرية القادرة على تحمل مسؤولياتها، لذا لا بد من وضع نظام يكفل هذا الاختيار ويدعمه فكان مبدأ الجدارة والاستحقاق الأفضل لتحقيق ذلك.

يعرف الأستاذ " ثوري " مبدأ الجدارة على انه: " أسلوب اختيار الموظفين العاملين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية أو الجدارة ".¹⁹

أن تطبيق مبدأ الجدارة بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الأداء ويحقق المصلحة العامة لانه بدون موظف كفاء تظل الإدارة العامة عاجزة عن تحقيق اهدافها، ويتم تحقيق مبدأ الجدارة عن طريق إجراء الامتحانات والمسابقات من جهة وإنشاء أجهزة تكلف بتنظيم هذه المسابقات وتقوم بعملية الاختيار والتعيين من جهة أخرى.

لقد عملت الجزائر كغيرها من الدول التي تبني مبدأ الجدارة والاستحقاق في التوظيف العمومي لأنها أرادت دائما أن تنهض بمستوى أداء مؤسساتها وإدارته العامة وهذا ما يظهر جليا من خلال الأساليب التي اعتمدها الجزائر في اختيار موظفيها العموميين وذلك منذ صدور أول قانون أساسي عام منظم للوظيفة العمومية سنة 1966 حيث نصت المادة 26 منه على:²⁰ يتم توظيف الموظفين تبعا لإحدى الكيفيتين أو بالكيفيتين معا:

➤ مسابقات عن طريق الاختبارات.

¹⁹ حمدي أمين عبد الهادي، مرجع سابق، ص 58.

²⁰ الأمر 66-133، مرجع سابق.

➤ المسابقات عن طريق الشهادات.

إلى غاية صدور آخر قانون في هذا الشأن²¹ 2006، حيث نصت المادة 80 على : يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

➤ مسابقات على أساس الاختبارات.

➤ المسابقات على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.

➤ التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

²¹ الأمر 06-03، مرجع سابق.

الفصل الثاني
الحمد لله الذي

الفصل الثاني: شروط الالتحاق بالوظيفة العامة.

المبحث الأول: الشروط القانونية الأولية للالتحاق بالوظيفة العامة.

في إطار الشروط السابقة لالتحاق بالوظيفة العامة تطلب المشرع الجزائري جملة من الشروط التي يؤدي تخلف إحداها إلى انتفاء الحق في الالتحاق بالوظيفة العامة وهذا ضمانا لتحقيق مبدأ المساواة وتكريسا لمعيار الكفاءة دون ان يترك للإدارة سلطة تحديدها حتى لا تكون حkra على الإدارة حسب ما يتراءى لها وفي اطار نفس المبدأ لقد تدخل المشرع وحدد شروط شغل الموظف وأعتبرها انها شروط عامة تسري على الجميع بدون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة. وتتمل في الشروط الإجرائية والموضوعية للوظيفة العامة في الجزائر كما يوضحه المطالبين الآتيين وتتمل في الشروط الإجرائية والموضوعية للوظيفة العامة في الجزائر كما يوضحه المطالبين الآتيين

المطلب الأول: الشروط الإجرائية للانتحاق بالوظيفة العمومية

تقوم الوظيفة العمومية - في الوقت الحالي - في أغلب دول العالم على أساس مبدأ الكفاءة في شغل الوظائف، و يقتضي هذا المبدأ أن تكافأ الفرص أم الجميع للمنافسة في شغل الوظائف العمومية، وأن يقتصر التعيين في الوظيفة العمومية على الأشخاص الحائزين على الكفاءة المطلوبة، و يتم الحكم على كفاءة و جدارة المتقدم للوظيفة بواسطة أشخاص أو لجان محايدة مستقلة ، وأن يوجد معيار واضح تقاس به كفاءة المتقدمين لشغل الوظائف²².

وقد وضعت التشريعات الوظيفية هذا المبدأ موضع التطبيق العملي باتخاذ إمتحان المسابقة أساسا لتحقيق تكافأ الفرص في شغل الوظائف العمومية.

و في هذا لإطار تبني المشرع الجزائري أكثر من صورة للمسابقات للانتحاق بالوظيفة العمومية، حيث تتمثل الصورة الأولى في المسابقة على أساس الإختبارات أما الصورة الثاني فتتمثل في المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسالك الموظفين ، بالإضافة إلى المسابقة عن طريق الفحوص المهنية.

إلا أنه خالف للصور السابقة إعتد المشرع الجزائري أنماط أخرى للتوظيف تتناسب و طبيعة الوظائف المطلوب شغلها كما هو الحال في إعتداد نظام التوظيف المباشر ، وكذا، طريقة الانتخاب.

²² أشرف محمد أنس جعفر ، مرجع سابق، ص101.

أولاً: طريقة المسابقة

المسابقة أسلوب للكشف عن جدارة أو صلاحية المرشح للوظيفة العامة ، حيث يعد هذا الأسلوب من أفضل طرق الإختبار و أكثرها شيوعاً في الإدارة الحديثة ، باعتبارها وسيلة موضوعية لإثبات صلاحية المتقدم للوظيفة²³.

و قد قام المشرع بالإشارة إليها ضمن أحكام المادة 80 من الأمر 06-03 سالف الذكر، إلا أنه أحال بيان كيفية إجراءاتها و تنظيمها إلى التنظيم و هو ما ظهر من خلل أحكام المرسوم التنفيذي 12-194²⁴.

و باستقراء هذا المرسوم نجده تضمن العديد من الضوابط المتعلقة بتنظيم إجراء المسابقات و إعلان النتائج الخاصة بها ،فضال عن إجراءات الرقابة الخاصة بمجمل العملية.

1. إطار تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية:

يتم تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية بموجب قرار يتمكن إتخاذه من قبل السلطة المختصة بالوظيفة العمومية عندما يتعلق الأمر بالأسلاك المشتركة ،أو الوزير المعني عندما يتعلق الأمر بالالتحاق بالأسلاك التابعة لقطاعه، و ذلك بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية²⁵، حيث يتعين أن يتضمن هذا القرار الأسلاك و الرتب التي يمكن الالتحاق بها، و كذا عدد الاختبارات و طبيعتها و مدتها و معاملاتها ، و عند الاقتضاء النقاط الإقصائية في اختبارات القبول ، بالإضافة إلى برامج المسابقات و الإمتحانات و الفحوص المهنية و هذا عندما يتعلق الأمر بالمسابقات على أساس

²³ محمد باهي أبو يونس، الإختيار على أساس الصالحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1999، ص 149.

²⁴ -المرسوم التنفيذي 12-194، المؤرخ في 2012/04/25، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها، ج ر، عدد 26.

²⁵ المادة 08 من المرسوم التنفيذي 12-194، ، مرجع سابق.

الإختبارات، أما إذا تعلق الأمر بالمسابقات على أساس الشهادات فإنه يتطلب في هذا القرار أن يتضمن أيضا الأسلاك و الرتب التي يمكن الإلتحاق بها عن طريق المسابقة على أساس الشهادات، بالإضافة إلى معايير الإنتقاء و كذا التقييط المخصص لكل منها حسب الأولوية، بالإضافة إلى تحديد ملائمة تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبة في المسابقة، فصال عن الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص، و عند الإقتضاء الدراسات و الأعمال المنجزة، و كذا تاريخ الحصول على الشهادة، كما يتعين أن يتضمن هذا القرار مكونات ملف الترشح و تأخير حدود السن التي يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين طبقا للتشريع المعمول به، كل هذا حسب ما ذهبت إليه المادة 09 من ذات المرسوم.

2. فتح المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية

يتم فتح المسابقات و الامتحانات حسب الحالة بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعين أو السلطة الوصية، حيث يوضح هذا القرار على الخصوص الأسالك أو الرتب التي من أجلها تم فتح المسابقة أو الاختبارات أو الفحوص المهنية، بالإضافة إلى نمط التوظيف و عدد المناصب المالية المفتوحة و المخصصة لكل سلك أو رتبة، و كذا الشروط القانونية للمشاركة في المسابقة، بالإضافة إلى تاريخ فتح المسابقة و انتهائها، كم يتضمن هذا القرار أيضا تشكيلة لجنة الانتقاء فيما يخص المسابقات على أساس الشهادة²⁶.

و في ذات السياق و طبقا للمادة 11 من المرسوم التنفيذي 12-194 سالف الذكر يتم إشهار المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية على موقع الانترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العامة، و كذا عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة أو الملصقات أو بكل وسيلة ملائمة، أما فيما يخص امتحانات و الفحوص المهنية لترقية الموظفين فإنه يجري إصاقه بشكل واسع في أماكن العمل.

هذا ويتم إرسال أو إيداع ملفات الترشح للمسابقات و الفحوص المهنية إبتداء من تاريخ أول إعلان للصحافة المكتوبة أو إصاق الإعلان²⁷.

و يؤدي إرسال أو إيداع الملفات سابقة الذكر إلى تسجيلها وفقا للترتيب الزمني لإستلامها، و ذلك في دفتر خاص و مرقم و مؤشر عليه يفتح خصيصا لدى المؤسسة أو الإدارة المعنية، و يترتب على ذلك تسليم وصل استلام يحدد على الخصوص اسم المترشح ولقبه و عدد الوثائق الموجودة في الملف و طبيعتها²⁸، ليتم بعد ذلك إعداد قائمة المترشحين المقبولين و غير المقبولين للمشاركة في مسابقات التوظيف من طرف لجنة تترأسها السلطة

²⁶ المادة 10 من المرسوم التنفيذي 12-195، مرجع سابق.

²⁷ المادة 13 من المرسوم التنفيذي 12-195، مرجع سابق.

²⁸ المرجع نفسه.

التي لها صلاحية التعيين، حيث يمكن للمترشحين غير المقبولين في المسابقة تقديم طعن لدى السلطة التي لديها صلاحية التعيين ، و التي يتعين عليها البت في هذا الطعن خلال أجل أقصاه 05 أيام قبل تاريخ إجراء المسابقة²⁹.

3-إجراء المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية:

طبقا للمادة 17 من المرسوم التنفيذي 12-194 سالف الذكر تجرى الإمتحانات والمسابقات و الفحوص المهنية في أجل أقصاه 04 أشهر من تاريخ الحصول على رأي المطابقة المنصوص عليها في المادة 11 المذكورة أعلاه ، و يمكن تمديد هذا الأجل بمدة شهر واحد بمقرر من الوزير الوصي على الإدارة أو المؤسسة المعنية ، و في حالة عدم إجراء المسابقة بعد فوات هذه الأجال يصبح مقرر فتح هذه المسابقات أو الإمتحانات باطلا، و يتم إعلام المترشحين بذلك بأية وسيلة ملائمة.

4-إعلان النتائج

يعد المترشحين الذين حصلوا على معدل عام يساوي 20/10 على الأقل ،دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن 20/05، ناجحين في اختبارات القبول للمسابقات و الاختبارات و الامتحانات و الفحوص المهنية ، و في حالة ما إذا كانت المسابقة تتضمن اختبارات شفوية تكميلية تستدعي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية المترشحين الذين نجحوا في امتحانات القبول لإجراء الامتحانات الشفهية في أجل لا يقل عن 10 أيام عمل قبل التاريخ المقرر لإجراء هذه الإختبارات³⁰.

و في ذات السياق يشير المشرع من خلال المادتين 26 و 27 ن المرسوم التنفيذي 12/194 سالف الذكر على أنه تحدد قائمة الناجحين في المسابقات على أساس الإختبارات و الإمتحانات و الفحوص المهنية حسب درجة الإستحقاق و في حدود المناصب المالية

²⁹ المادة 15 و 16 من المرسوم التنفيذي 12-195، مرجع سابق.

³⁰ المادة 24 و 25 من المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق.

المفتوحة من بين المترشحين الحاصلين على معدل عام يساوي 20/10 على الأقل دون الحصول على عالمة إقصائية، في حين تحدد قائمة المترشحين الناجحين نهائياً في المسابقات على أساس الشهادات حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة بغض النظر عن قيمة المعدل العام.

بعد ذلك يتعين على كل مترشح ناجح في مسابقة أو إمتحان أو فحص مهني أن يكون تحت تصرف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، ويلتحق حسب الحالة بمنصب تعينه أو مؤسسة التكوين في اجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه بمقرر التعين أو القبول في التكوين المعني، حيث انه بانقضاء هذا الأجل يفقد المترشح المعني الحق في الاستفادة من نجاحه في المسابقة أو الامتحان، ويستبدل اسمه بمقررة من السلطة التي لها صلاحية التعين باسم المترشح الوارد في القائمة الاحتياطية حسب الترتيب³¹.

ثانياً : الطرق الأخرى للتوظيف

فضال عن المسابقة بأنواعها سوى على اساس الشهادة أو على اساس الاختبارات أو حتى على إعتبار الفحوص المهنية، وضع المشرع أنماط أخرى للتوظيف تتناسب وطبيعة بعض الوظائف ذات الطبيعة الخاصة حيث تتمثل هذه الأنماط في طريقة التوظيف المباشر، وكذا التوظيف عن طريق الإنتخاب.

1. طريقة الانتخاب:

تعتمد هذه الطريقة على اختيار الناخبين ألد الناخبين ألد المرشحين لشغل الوظيفة الشاغرة، وهذا الأسلوب رغم انه يتفق مع مفهوم الديمقراطية، إلا أنه يتلائم أكثر مع شغل المناصب السياسية كاختيار رئيس الجمهورية أو رؤساء وأعضاء المجالس المنتخبة والمحلية، إلا انه تجدر الإشارة إلى انشغل الوظيفة العامة عن طريق الإنتخاب يعتبر أسلوب ملائم.

³¹ المادة 31 من المرسوم التنفيذي 12-194، مرجع سابق.

2. طريقة التوظيف المباشر:

يقصد بهذه الطريقة قيام جهة الإدارة بإنشاء مدارس و معاهد متخصصة لتدريب المترشحين لشغل الوظيفة العمومية فنيا و علميا، و نظرا لكثرة عدد المتقدمين فإن هذه المدارس و المعاهد تضع شروطا للالتحاق بها تتعلق بالمؤهلات الدراسية و الياقة الصحية و الأدبية و السن حتى يلتحق بالمدرسة أو المعهد عدد محدود يتفق مع الحاجة لهذا النوع من الوظائف، حيث تلتزم الدولة بتعيين خرجي هذه المدارس و المعاهد، و لذلك يجب تحقيق التناصب بين عدد المقبولين بالمدارس أو المعاهد، و عدد الوظائف الخالية التي تستوعب هؤلاء المتخرجين و ذلك من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة³².

و قد أخذت الجزائر بهذه الطريقة من خلال العديد من التطبيقات، كما هو الحال بالنسبة للمدرسة الوطنية للإدارة التي تم إنشاؤها سنة 1964 بموجب المرسوم رقم 64-155 و الذي جاء في مادته الأولى بأن تنشأ مدرسة وطنية للإدارة مهمتها تكوين الموظفين من ذوي الابتكار في الإدارات المركزية و في المصالح الخارجية.

بمعنى أن المدرسة الوطنية للإدارة تتكفل بتقديم التكوين العلمي و التدريب الفني و التقني للمنخرطين في إطارها من أجل إعدادهم لنقلد وظائف على مستوى الإدارات المركزية والإدارات اللامركزية.

و كذا المدرسة العليا للقضاء التي تم إنشائها سنة 1989 بموجب القانون 89-21 والذي تم إلغائه وتعويضه بموجب القانون 04-11 و الذي تضمن في المادة 36 منه على أنه توظف المدرسة العليا للقضاء و تحت مسؤوليتها مسابقة لتوظيف الطلبة القضاة، كما

³² شريف يوسف حلمي خاطر ، مرجع سابق، ص 61.

يضيف في المادة 37 منه إلى أنه يوظف القضاة من بين حاملي شهادات المدرسة العليا للقضاء³³.

وهذا ما أشارت إليه المادة 64 من المرسوم 59-85 عن طرق التوظيف المباشر، حسب الشر و ط التالية:

➤ من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسة والإدارات العمومية المعنية.

➤ من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى غير التي سبق ذكرها سابقا.

هنا يتم التوظيف بالطريقة المباشرة أي دون خضوع الشخص المترشح لإجراءات المسابقة أو الاختبار ، وهذا الإجراء كما هو مبين في المادة 34 من المرسوم 59-85 هو إجراء خاص بخريجي المعاهد العمومية للتكوين بالنسبة للمساعدين الإداريين ، وهذا ما نصت عليه المادة 36 من المرسوم 89-224 (2) حيث نص فيها على أنه: "يمكن أن يوظف المساعدون الإداريون الرئيسيين على أساس الشهادات ، وفي حدود 25% وذلك من المناصب المطلوب شغلها من بين المترشحين الحائزين على شهادة ليسانس أو شهادة معادلة لها.

المطلب الثاني: الشروط الموضوعية لالتحاق بالوظيفة العامة

في إطار الشروط السابقة لالتحاق بالوظيفة العمومية تطلب المشرع الجزائري مجلة من الشروط التي أو اللغة، و ذلك استنادا إلى المبدأ الدستوري الذي ينص على أنه يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون³⁴ يؤدي تخلف إحداها إلى انتفاء الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية وهذا ضمانا لتحقيق مبدأ المساواة وتكريسا لمعيار الكفاءة دون إن يترك للإدارة سلطة

³³ نفس المرجع السابق المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء، ج ر ، عدد 57.

³⁴ المادة 51 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 1996.

تحديدها حتى لا تكون حkra على الإدارة حسب ما يتراءى لها وفي إطار نفس المبدأ لقد تدخل المشرع وحدد شروط شغل الموظف وأعتبرها أنها شروط عامة تسري على الجميع بدون تمييز بسبب الجنس أو الأصل

وتتمثل في الضوابط التي حددها المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في:

أولا: شرط الجنسية:

كأصل عام تقصر الدول المختلفة وظائفها العامة على مواطنيها حرصا منها على سالمته و أمنها بما يتطلب توافر الولاء لها من جانب من يشغلون وظائفها العامة، و ذلك فضال عن حماية الأيدي العاملة الوطنية و الحيلولة دون منافسة الأجانب للمواطنين في هذا المجال المتصل بمصالح الوطن و أمنه و سالمته³⁵.

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ حيث اشترط من خلال المادة 75 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية في من يشغل وظيفة عامة أن يكون متمتعاً بالجنسية الجزائرية³⁶

وهذا كمبدأ عام دون الخوض في تفصيلاته، بمعنى أن المشرع لم يرقم بالتحديد أو التمييز بين ما إذا كان المطلوب هنا هو الجنسية الأصلية فقط أو حتى الجنسية المكتسبة، و إذا كان كذلك، فما هي الاشتراطات المطلوبة فيما يخص الجنسية المكتسبة ؟

صدر في العدد الأخير من الجريدة الرسمية القانون رقم 17-01 المؤرخ في 10 جانفي 2017 الذي يحدد قائمة المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية التي يشترط وحسب ما ورد في الجريدة، فإنه تطبيقاً أحكام المادة 63 من الدستور يشترط التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها لتولي المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية الآتية :

³⁵ محمد حسن علي و أحمد فاروق الحاميلي، مرجع سابق، ص 118.

³⁶ ف 02 المادة 75 من الأمر 06-03، مرجع سابق ، عدد 46.

رئيس مجلس الأمة، رئيس المجلس الشعبي الوطني، الوزير الأول، رئيس المجلس الدستوري، أعضاء الحكومة، الأمين العام للحكومة، الرئيس الأول للمحكمة العليا، وكذا رئيس مجلس الدولة، محافظ بنك الجزائر، مسؤولو أجهزة الأمن، رئيس الهيئة المستقلة لمراقبة الانتخابات، قائد أركان الجيش الوطني الشعبي، قادة القوات المسلحة، قادة النواحي العسكرية، كل مسؤولية عليا عسكرية محددة عن طريق التنظيم.

و وفقا لما سبق و طبقا لعمومية نص المادة 75 المذكورة أعلاه فإنه ال يجوز لغير الحائزين للجنسية الجزائرية سواء كانت جنسية أصلية³⁷، أو جنسية مكتسبة³⁸، تولي الوظائف العامة . وهذا و يتم إثبات رابطة الجنسية الجزائرية من خلال شهادة الجنسية التي تسلم من طرف الهيئات القضائية الجزائرية المختصة وفق إجراءات محددة³⁹.

ثانيا: شرط التمتع بالحقوق المدنية:

ورد هذا الشرط صراحة في أحكام الفقرة 03 من المادة 75 من القانون 06-03 سابق الذكر ، و تجدر الإشارة إلى أن عدم التمتع بالحقوق المدنية يعود مرده إلى العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام قانون العقوبات⁴⁰.

و هذا الشرط يقتضي من الإدارة المعنية بالتوظيف إجراء تحقيق أولي سيرة و أخلاق المترشح لوظيفة عمومية قبل و إثناء التحاقه بها، إلا أن اشتراط التحقيق الإداري المسبق لا يخص كل الأسلاك و الوظائف ، إذ أنه و باستقراء المادة 77 من الأمر 06-03 سابق الذكر نجدها تنص على "أنه يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة، و نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك في شروط التوظيف، كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي

³⁷ أشار المشرع إلى التمتع بالجنسية الأصلية من خلال المواد 06 و 07 و 08 من القانون 70-86 المؤرخ في 15/12/1970، المعدل و المتمم المتضمن قانون الجنسية، ج ر، عدد 105.

³⁸ -أشار المشرع إلى حالات التمتع بالجنسية المكتسبة ضمن أحكام المواد 09 مكررة و 10 و 11 من القانون 70-86، مرجع سابق.

³⁹ محمد حسن علي و أحمد فاروق الحاميلي، مرجع سابق، ص 60.

⁴⁰ المادة 09 ف 02 من الأمر 66-156 المؤرخ في 08-06-1966 المعدل و المتمم، المتضمن قانون العقوبات، ج ر، عدد 49.

يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق ."، من خلال نص المادة المذكورة أعلاه نستنتج أن التحقيق الإداري المسبق بشكل بارز ضمن الالتحاق بالوظائف الأمنية و ذات الصلة بالدفاع الوطني.

من جهة أخرى تنص المادة ذات المادة المذكورة أعلاه في فقرتها 04 أنه لا يمكن توظيف أي كان في وظيفة عمومية إذا كانت شهادة سوابقه القضائية تحتوي على ملاحظات تنتافي و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

إن إشتراط الصحيفة القضائية ضمن الملف الإداري للمترشح للوظيفة العمومية يصب في خانة التحقيق الإداري المسبق و ذلك من الناحية الشكلية على الأقل.

ثالثا: شرط الوضعية تجاه الخدمة الوطنية:

نص المشرع من خلال المادة 85 المذكورة سابقا في فقرتها 05 على كل مترشح - من جنس ذكر- لوظيفة عمومية مطالب بتوضيح وضعيته تجاه الخدمة الوطنية ، حيث ينبغي أن تكون وضعيته منتظمة تجاه الخدمة الوطنية طبقا لقانون الخدمة الوطنية الصادر سنة 1974⁴¹، و يستوي أن يكون المترشح مؤديا للخدمة الوطنية أو معفى منها ألي سبب كان أو كان مؤجلا.

رابعا: شرط السن و القدرة البدنية و الذهنية:

يعتبر شرط السن من الشروط الأساسية لشغل الوظيفة العمومية، حيث تنص معظم التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية على ضرورة أن يكون للمترشح بالغا من العمر سنا محددة ، يمكنه من تحمل تبعات الوظيفة و يدرك مسؤوليتها ، و يميز في تصرفاته بين المصلحة العامة للدولة و المصلحة الخاصة .

⁴¹ الأمر 74-103 المؤرخ في 15/11/1974 المعدل و المتمم، المتضمن قانون الخدمة الوطنية ، ج ر، الصادرة سنة 1974.

و باعتبار الموظف عن الدولة في مباشرة وظائفها فمن حق الأصيل أن يحدد الشروط الواجب توفرها في حق هذا النائب و من بينها شرط السن ، فهو شرط بديهي و منطقي⁴² ، و تحديد شرط السن يختلف من دولة إلى أخرى ، و من وظيفة إلى أخرى، و كقاعدة عامة حدد المشرع الجزائري أن السن الأدنى لتولي الوظيفة العمومية بثمانية عشرة سنة كاملة⁴³ .

من جهة أخرى إشتراط المشرع في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن يكون المترشح للوظيفة العمومية لديه القدرة على القيام بأعبائها أو تثبت له اللياقة الصحية لمباشرة و ممارسة الوظيفة العمومية المطلوب شغلها⁴⁴ .

و يتم إثبات القدرة البدنية و الذهنية المطلوبة لممارسة وظيفة عمومية معينة عن طريق تقديم شهادة طبية مسلمة من طبيب عام ممارس و محلف، تؤكد بأن المعني سليم.

ولاعتبر مصاب بأي مرض أو عاهة تتنافى و ممارسة مهامه إلى جانب المواصفات الطبية الأخرى المطلوبة⁴⁵

خامسا: شرط التأهيل المطلوب للالتحاق بالوظيفة العمومية:

من الخصائص المميزة لقانون الوظيفة العمومية أنه أخذ بوصف و ترتيب الوظائف العامة، و من ثم لا يمكن أن يشغل الوظيفة بأي طريق كان إلا من إستوفى مواصفاتها، و من هذه المواصفات الحصول على مؤهل علمي مناسب⁴⁶.

ذلك أن مستوى التأهيل المطلوب ترتبط بالمهام و الصلاحيات التي يختص بها كل سلك أو رتبة مصنفة في قائمة الوظائف العمومية.

⁴² شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 30.

⁴³ المادة 78 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

⁴⁴ المادة 75 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

⁴⁵ المادة 01 من المرسوم رقم 66-144 المؤرخ في 02-06-1966 المتعلق بشرط اللياقة البدنية للالتحاق بالوظائف العمومية و تنظيم اللجان الطبية، ج ر، صادرة في 08/06/1966، بدون عدد.

⁴⁶ حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، الدار الجماهيرية للنشر و التوزيع، ليبيا، 2002، ص 50.

و عليه يجب أن يستوفي المترشح لشغل الوظيفي العمومية اشتراطات شغلها ، إذ أنه لكل سلك وظيفي أو رتبة وظيفية طابع خاص، حيث تتطلب بعض الوظائف مؤهل علمي عالي، في حين بعض الوظائف تتطلب مجرد الإلمام بالقراءة و الكتابة فقط، و في هذا الإطار أكد المشرع الجزائري من خلال المادة 79 من الامر 06-03 سالف الذكر على أنه يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين.

وتجدر الإشارة إلى المشرع الجزائري لم يحدد من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية طبيعة المؤهلات المطلوبة لشغل الأسلاك الوظيفية المختلفة، و إنما قام بالإشارة إليها ضمن القوانين الخاصة بهذه الأسلاك و التي يعادل عددها 38 قانون، و التي نذكر منها القانون الخاص بالموظفين المنتمين لإدارة أسلاك المواصلات السلكية و اللاسلكية⁴⁷، أو القانون الخاص بأسلاك شبه الطبي⁴⁸، أو القانون المتعلق بموظفي الحماية المدنية⁴⁹، أو القانون الخاص بالأسلاك الخاصة بالأمن الوطني⁵⁰، أو القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأسالك التعليم العالي⁵¹... إلخ.

ويساهم التأهيل المهني للأشخاص من ذوي الإعاقة أيضاً في دفع عجلة التنمية الوطنية وذلك للمردود الاقتصادي للتأهيل والذي لا يقتصر على استغلال طاقات الفرد وكفايته الذاتية من الناحية الاقتصادية بل يتعداها إلى توفير الأيدي العاملة من جهة، وتوجيه الطاقات المعطلة عندهم إلى الإنتاج، وزيادة الدخل من جهة ثانية، ونتيجة لنجاح عملية التأهيل وحصول الشخص ذي الإعاقة على الشغل المناسب نلاحظ تغيرا في اتجاهات الناس

⁴⁷ المرسوم التنفيذي 11-256، المؤرخ في 2011/06/30، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لإدارة أسلاك المواصلات السلكية و اللاسلكية، ج ر، عدد 42.

⁴⁸ المرسوم التنفيذي 11-121 المؤرخ في 2011-03/20، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية، ج ر، عدد 17.

⁴⁹ المرسوم التنفيذي 11-106 المؤرخ في 2011/03/06، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الحماية المدنية، ج ر، عدد 15.

⁵⁰ المرسوم التنفيذي 10-323 المؤرخ في 2010/12/22، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لإدارة أسلاك الأمن الوطني، ج ر، عدد 78.

⁵¹ المرسوم التنفيذي 10-133 المؤرخ في 2010/05/05، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأسالك التعليم العالي، ج ر، عدد 31.

ونظرتهم نحوه بحيث تتطور من النظرة السلبية وأنه عالية على المجتمع إلى النظرة الإيجابية، ولا ننسى أن نجاح عملية التأهيل بشكل عام لا يمكن تحقيقه إلا إذا أخذنا بعين الاعتبار ظروف الشخص وخصائصه وميوله وقدراته وسمات شخصيته ومستوى تكيفه ومستواه التعليمي ودرجة إعاقته، ومقدار دعم الجماعة له، واستعداد المجتمع لتوفير فرص النجاح الملائمة لعملية التأهيل بما فيها تغيير الاتجاهات وسن التشريعات التي تعطي المعوق حقوقه الإنسانية.

المبحث الثاني: الشروط المترتبة على الالتحاق بالوظيفة العامة

يؤدي الالتحاق بالوظيفة العامة من قبل الموظف العام كأصل عام إلى الإلتزام بالقيام بالخدمة المعين لأدائها ، يمكن وضع الموظف أيضا في إحدى الوضعيات الأساسية كوضعية الاستدياع أو وضعية خارج الإطار، وضعية الانتداب وضعية الخدمة الوطنية.

المطلب الأول: الوضعيات الناجمة على الالتحاق بالوظيفة العامة

الفرع الأول: الإلتزام بالقيام بالخدمة:

إن الهدف الأساسي من تعيين موظف ما في وظيفة عمومية معينة أو ممارسة هذا الموظف للمهام الموكلة إليه بصفة شخصية ،و بشكل مستمر تأميننا لسير المرفق العام و من دون إنقطاع ، وفقا للمواعيد و الأوقات المقررة قانونا، مع مراعاة العطل والغيابات المبررة قانونا.

أولا: الممارسة الشخصية للمهام:

طبقا للمادة 128 من الأمر 03-06 سالف الذكر يقصد بوضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العامة التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبة أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من هذا القانون.

كما يعتبر أيضا في وضعية القيام بالخدمة، الموظف الموجود في عطلة سنوية، أو عطلة مرضية أو حادث مهني، أو عطلة أمومة، أو المستفيد من رخصة غياب، أو الذي تم استدعائه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط⁵².

كما تجدر الإشارة إلى أن لمشروع قد اعتبر من خلال المادة 130 من ذات القانون حالة وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة أخرى غير التي ينتمون إليها، كما اعتبر المشرع أيضا من خلال المادة 131 من ذات القانون المذكور أعلاه، الموظفين الذين يوضعون تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية لمدة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة.

ثانيا: حالت الغياب غير المبررة:

يتمتع الموظف الموجود في حالة خدمة بالحق في العطل و الغيابات المدفوعة الأجر، إلا أن هذا الحق ليس مطلق بل يرد عليه استثناء، يتمثل في أنه مهما كانت رتبة الموظف لا يمكن له أن يتقاضى راتباً عن فترة عمل لم يعمل خلالها، بل إن المشرع ينص صراحة على معاقبة كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم الراتب يتناسب مع مدة الغياب⁵³.

و نشر إلى أن باستثناء الحالات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة فإن الشخص الذي يترك منصب عمله لمدة معينة بطريقة فجائية و بإرادة حرة يكون في وضعية التخلي عن منصب عمله، و هي الوضعية التي غالبا ما تؤدي إلى التسريح أي الشطب النهائي من تعداد مستخدمي الإدارة أو المؤسسة التي يتبعها الموظف، و بالتالي حرمانه من الضمانات القانونية المقررة للموظفين.

⁵²المادة 129 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

⁵³المادة 201 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

حيث ينص المشرع الجزائري على أنه إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعدار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم⁵⁴، و قد ذهب المشرع الجزائري إلى أكثر من ذلك عندما قرر في مضمون المادة 185 من الأمر 03-06 سالف الذكر من أنه لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: وضعية الإحالة على الاستيداع و الخدمة الوطنية

فضال عن الوضعيتين السابقتين كاستثناء عن الوضعية الأصلية المتمثلة في الالتزام بالخدمة، يمكن أن يوضع الموظف العمومي في إحدى الوضعيتين التاليتين:

أولاً: وضعية الإحالة على الاستيداع:

الاستيداع هي حالة من الحالات التي تضع الموظف في وضعية قانونية تتمثل في التوقف عن العمل ، و هي الوضعية التي تؤدي إلى توقيف راتب الموظف ، فضال عن توقيف حقوقه في الأقدمية و في الدرجات و في التقاعد⁵⁵.

و الانقطاع المؤقت عن العمل لا يعني فقدته لحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة على الاستيداع بل يحتفظ بها كاملة، لكن كل ما في الأمر أن علاقته بالمسار المهني تتوقف بهذا التاريخ لتستأنف بعد إعادة الإدماج في رتبته الأصلية بعد انقضاء مدة الاستيداع.

○ ما يترتب عن الاستيداع :

⁵⁴ المادة 184 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

⁵⁵ المادة 145 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

يترتب عن هذا التعليق التوقف عن العمل توقيف الراتب و ما يتبعه من علاوات اجتماعية و تتوقف تلقائيا حقوقه المتعلقة بالأقدمية و بالترقية و بالتقاعد....، يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي كان فيها يوم قبول إحالته على الاستيداع تتنافى الإحالة على الاستيداع مع أية وظيفة أو نشاط يدر صاحبه مدة الاستيداع يتم إقرار الإحالة على الاستيداع يطلب من العامل بموجب مقرر من المؤسسة المستخدمة بعد أخذ رأي لجنة الموظفين (اللجنة المتساوية الأعضاء) في الحالات الآتية:

- في حالة مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو احد الأولاد.
 - للقيام بالدراسات أو أبحاث فيها فائدة عامة.
 - للسماح للعامل الالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تحويل إقامته المعتادة بحكم مهنته إلى مكان يبعد عن المكان حيث يعمل فيه العامل المعني بالأمر.
 - للسماح للعامل أو المرأة العاملة بحاجة لتربية ولد يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجاً متواصلًا.
 - لأغراض شخصية بعد سنتين من الأقدمية ضمن المؤسسة المستخدمة.
- والجدير بالذكر أنه و طبقاً للمادة 150 من الأمر 06-03 يكون الموظف المستفيد من وضعية الاستيداع طيلة الفترة المقررة مطالب بالامتناع عن ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته ، بل أنه من حق الإدارة المعنية القيام بتحقيق في أي وقت تراه ملائماً للتأكد من تطبيق الإحالة على انه الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية.

1. صور الاستيداع : تجدر الإشارة إلى أن الاستيداع يتخذ أيضا صورتين ،
الاستيداع بقوة القانون و الاستيداع الإرادي.
- ❖ الاستيداع بقوة القانون: يمكن للموظف أن يكون في حالة استيداع قانوني في الحالات التالية:⁵⁶

⁵⁶ المادة 146 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

- حالة عرض أحد أصول الموظف أو زوجته أو أوالده أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.

- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفلها الذي يقل عمره عن 05 سنوات.

- للسماح للموظف للالتحاق بزوجه إذا اضطر على تغيير إقامته بحكم مهنته.

- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

هذا و يضيف المشرع من خلال أحكام المادة 147 من ذات القانون أنه حالة تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، حيث لا يمكنه في هذه الحالة من الاستفادة من الانتداب بل بتمكينه من وضعية الاستيداع.

❖ الاستيداع الإداري: طبقا للمادة 148 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة علة الاستيداع لأغراض شخصية ، لا سيما

القيام بدراسات أو أعمال بحث بطلب منه ، بعد سنتين من الخدمة الفعلية.

2. مدة الإحالة على الاستيداع:

تختلف مدة الاستيداع بحسب ما إذا كنا أمام الاستيداع بقوة القانون أو أمام الاستيداع الإداري.

❖ في حالة الاستيداع بقوة القانون: كمبدأ عام فإن الاستيداع الخاص بزواج الموظف

الذي يمارس مهامه في الخارج تساوي مدة مهمة زوج الموظف في الخارج، في حين

أن الاستفادة من الاستيداع طبقا لأحكام المادة 146 المذكورة سابقا فإن الاستيداع

يمنح لمدة دنيا قدرها 06 أشهر قابلة للتجديد في حدود مدة أقصاها 05 سنوات خلال

الحياة المهنية للموظف⁵⁷.

❖ في حالة الاستيداع الإداري : بعد الموافقة الإدارية على طلب الإحالة على الاستيداع

لأغراض شخصية، فإن الإحالة تمنح لمدة دنيا قدرها 06 أشهر قابلة للتجديد لمدة

02 سنتين خلال الحياة المهنية للموظف⁵⁸.

⁵⁷ المادة 149 ف 01 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

⁵⁸ المادة 149 ف 02 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

ثانيا: وضعية الخدمة الوطنية : يوضع الموظف المستدعى لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية، حيث يترتب على وضع الموظف العمومي في هذه الحالة مجموعة من نتيجتين رئيسيتين:

أولا: الاحتفاظ بحقوقه في الترقية في الدرجات و التقاعد (إذا كان موظفا مرسما)، أما إذا لم يكن مرسما لعدم اكتمال فترة التربص، فإنه بعد اكتماله و ترسيمه ، يكون من حقه الاستفادة بعد ذلك من الفترة التي قضاها كاملة في الخدمة الوطنية باعتمادها في الترقية في الدرجات.

ثانيا: لا يحق للموظف في هذه الوضعية الاستفادة من أي راتب عن الفترة المنقضية في إطار الخدمة الوطنية، وتجدر الإشارة إلى أن غير الموظف الذي يقوم بأداء واجب الخدمة الوطنية كمواطن لا يحق له المطالبة باعتماد الفترة التي أداها في الخدمة الوطنية، بمعنى أن الاستفادة من هذه الفترة في تسيير الحياة المهنية قاصرة على الموظفين دون سواهم⁵⁹.

الفرع الثالث: حالة الانتداب و الوضعية خارج الإطار:

كاستثناء عن الوضعية الأساسية الأصلية المتمثلة في الالتزام بأداء الخدمة يمكن أن يوضع الموظف في حالة الانتداب أو الوضعية خارج الإطار التي سوف نتناول كل منها على حدى.

يعرف المشرع الجزائري حالة الانتداب من خلال المادة 133 من الأمر 06-03 سالف الذكر بأنها حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته من حقوقه في الأقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

هذا و يتم تجسيد الانتداب بموجب قرار إداري فردي صادر عن السلطة أو السلطات المؤهلة لمدة قدرها 06 أشهر و مدة قصوى قدرها خمس سنوات ،هذا وفقا لما تضمنته المادة 136 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سالف الذكر.

⁵⁹ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 292.

و بعد انتهاء فترة إدماجه في سلوكه الأصلي، حتى لو كان زائد عن العدد⁶⁰.

و تجدر الإشارة إلى أن حالة الانتداب تتخذ صورتين، الانتداب بقوة القانون و الانتداب بطلب من الموظف.

أولاً: يتم الانتداب بقوة القانون لتمكين الموظف من ممارسة⁶¹:

1. وظيفة عضو في الحكومة.
 2. عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة محلية.
 3. وظيفة علي للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.
 4. عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.
 5. متابعة تكوين أو دراسات ، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من مؤسسة أو إدارة عمومية.
 6. وظائف تأطير لدى المؤسسات و الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منها.
 7. مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.
- ثانياً: الانتداب بطلب من الموظف : تتحقق هذه الصورة من الانتداب بطلب من الموظف لتمكينه من ممارسة:

1. نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية.
 2. وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منها.
 3. مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.
- الفرع الرابع: :وضعية خارج الإطار:

⁶⁰المادة 138 من الأمر 06-03 ، مرجع سابق.

⁶¹المادة 09 مكرر 01 من الأمر 66-156 ، المؤرخ 1966/06/08 ، المعدل و المتمم، المتضمن قانون العقوبات ، ج ر، عدد 49.

وهي الوضعية التي يوضع فيها الموظف بطلب منه إستنفاد حقوقه في الإنتداب - وفقا لما هو مذكور أعلاه- في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما تجدر الإشارة إلى أنه بعد إنقضاء فترة الخدمة الوطنية يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون و لو كان زائدا عن العدد، بل و له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغر أو في منصب معادل له، و هذا بحسب ما نصت عليه المادة 155 من القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية المشار إليها سالفًا.

المطلب الثاني: حقوق الموظف وواجباته.

يتمتع الموظف بمجموعة من الحقوق المالية و المزايا و في مقابل ذلك عليه مجموعة من الواجبات الملقاة على عاتقه.

الفرع الأول: حقوق الموظف.

لقد أورد قانون 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006¹ و المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية سردا و اسعا لحقوق الموظف.

أولا: الحقوق المرتبطة بالمنصب.

1- الحق في المرتب.

لقد نص المشرع الجزائري على هذا الحق من خلال المادة 25 من الأمر 06-03 السالف الذكر عندما ذكر بأنه للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب. و الراتب هو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف كل شهر وفقا ما تقتضيه الأحكام المقررة لذلك، و في النظام الوظيفي الذي تتبناه الجزائر، و إنما تغلب عليه صفة النفقة التي تمنح له لتمكينه من العيش به على نحو لائق، و أن يتمكن بذلك من تخصيص جهده ووقته للقيام بأعباء الوظيفة العمومية.²

يستحق الموظف لراتبه اعتبارا من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار بتعيينه و ذلك على أساس أن الراتب مقابل العمل، و يكون التعيين في الوظيفة بموجب قرار إداري صادر من الجهة المختصة بإصداره.

تطبيقا للمواد 08 و 114 إلى 126 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلقة بالنظام الجديد للتصنيف و دفع الرواتب، أنشأ المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، هذه الحقوق المالية تعد من أهم الحقوق التي أقرها القانون للموظف باعتبار وظيفتها الاجتماعية و المهنية، فهي من ناحية أخرى تعمل على تحفيزه على

¹ المادة 32 من الأمر 06-03 ، نفس المرجع.

² تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تدبير المنظمات، جامعة بومرداس، 2009-2010، صفحة 58.

الأداء الجيد و تطوير مهارته، فيتعين على الإدارة عند تحقيق شروطها الوفاء بها و احترامها و إلا يعد انتقاصا من وضعه القانوني و مركزه المالي، و بالتالي اخلالا بالتزامات الإدارة إزاء الموظف.

و انطلاقا من كون هذا الأخير عوناً للدولة، و أن الدولة في أي مشروع جزائري تعترف له بوضعية قانونية و تنظيمية إزاء الإدارة، و يترتب عن هذه الوضعية عدد من النتائج تفرضها ضرورة البحث عن التوازن بين متطلبات الإدارة و المصالح الخاصة للموظف في إطار النظام الوظيفي، وفي حدود ما يتوافق و تحقيق الصالح العام عملاً بالتصور القائل بأن "سلطة الدولة ترتبط أساساً بقدرتها على ضمان ديمومة المرفق العام و استمراريته و المساواة في الاستفادة من خدماته"¹ و هذا يعني أن للدولة سلطة تحديد الراتب و سلطة في زيادته عند اللزوم، و سلطة تخفيضه إذا وجد لذلك مقتضى دون أن يكون للموظف حق الاحتجاج بحقوق مكتسبة في هذا الخصوص.²

إن المتعارف عليه أن المرتب حق مكتسب للموظف مقابل العمل الذي ينجزه لصالح الدولة، فهي من ناحية تجعل الموظف يطمئن على مستقبله المعيشي باعتبارها وسيلة يعتمد عليها هو و أسرته، و من ناحية أخرى تحفزها على الأداء الجيد في تطوير مهاراته، لذلك فإن المساس بها دون مراعاة الضمانات التي يقرها القانون لفائدة الموظف. لذا تنص التشريعات على عدم جواز الحجز على الأجور و المداخيل و المرتبات إلا بموجب سند تنفيذي وفي حدود النسب المذكورة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.³

2- الحق في الاجازات بمختلف أنواعها.

الأصل العام هو أن يكرس الموظف وقته للقيام بأعباء الوظيفة و لا يجوز له الانقطاع عنها إلا للأسباب التي يقرها القانون، على أن توافق عليه السلطة المختصة و منها العطل، حيث تقتضي المصلحة و العمل و الموظف منح هذا الأخير عطلة أو إجازة سنوية طبقاً للضوابط التي وضعها القانون، فالعطلة و إن كانت تعتبر أحد الأوضاع الوظيفية (حالة الاستيداع) إلا أنها تعد في المقابل أيضاً من الحقوق التي يتمتع بها الموظف.

¹ رشيد حباني ، دليل الموظف و الوظيفة العمومية ، المؤسسة الوطنية للاتصال و النشر و الاشهار، الرويبة 2012 ، صفحة 18.

² نواف كنعان ، القانون الاداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة و النشر و التوزيع ، عمان 2010، صفحة 113.

³ المادتين 775 و 776 من القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المؤرخ في 25 فبراير 2008، ج ر عدد 21، صفحة 217.

وفي هذا الإطار لقد نص المشرع الجزائري من خلال نص المادة 39 من الأمر 06-03 السالف الذكر على أن للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر.

و في هذا السياق لقد قام المشرع الجزائري و بشكل غير مباشر بتعداد العطل التي يمكن أن يتمتع بها الموظف من خلال نص المادة 129 من القانون العام للوظيفة العمومية¹ عندما أشار إلى أنه يعد في وضعية الخدمة. أيضا الموظف الموجود في عطلة سنوية، الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني ، الموظفة الموجودة في عطلة أمومة، المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 215 من هذا القانون.

3- الحق في العلاوات و التعويضات.

يطلق عليها مصطلح الحوافز و هي مجموعة الوسائل و الخطط التي من شأنها إثارة المزيد من اهتمام الموظف بعمله و أداءه. كما و كيفا، إذ تعتبر الحوافز التي تقررها نظم شؤون الموظفين أقوى الدوافع لهم على زيادة الإنتاج و التفوق في الأداء.

أ - حق الموظف في العلاوات.

يتحصل الموظف إلى جانب راتبه الاساسي على العديد من العلاوات الوظيفية التي تضاف للراتب الشهري الذي يتقاضاه الموظف العام، ومن بين العلاوات التي يستحقها الموظف العام هي: منحة المنصب العالي،² منحة الضرر، منحة جزافية تعويضية للعمل الدائم على الساعات الثانوية التي تملئها ضروريات المنصب و لا تتعدى 22 ساعة شهريا، منحة المنطقة،³ منحة الخطر و تحتسب بنسبة 4.1 % من الراتب الأساسي كل سنة من النشاط في المؤسسات و الإدارات العمومية، منحة التأهيل تقدر نسبتها ب 15 %.

¹ الأمر 06-03، مرجع سابق.

² المواد 02 و 03 من المرسوم الرئاسي رقم 07-307، المتعلق بكيفية تحديد منح الزيادة الاستدلالية لفائدة الموظفين الذين يشغلون مناصب عليا.

³ بيان طرق تحديد المنطقة في المرسوم 82-183 المؤرخ في 15 ماي 1982 طبقا لأحكام المادة 163 من القانون الأساسي العام للعامل.

تخص الموظفين المتممين لأسلاك التربية الوطنية و التكوين و التعليم العالي، منحة الأقدمية البيداغوجية و يستفيد منها فئة المتمردين من مديريين و نواب و مستشارو التربية و مفتشين، المنح العائلية، منحة المسؤولية.

ب- حق الموظف في التعويضات.

و تشمل التعويض الجزائي عن الخدمة، فمن خلال تطبيق سلم الأجور الجديدة اتضح بأن الزيادة في الراتب مبلغ زهيد جدا لبعض الأسلاك و خاصة الفئة الخاصة بالعمال المهنيين و سائقي السيارات و الحجاب و كذلك فئة الموظفين بالأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية و كذلك الأعوان المتعاقدين، و لتسوية وضعيتهم أقر فخامة رئيس الجمهورية باستحداث هذه المنحة بمبالغ جزافية تمنح من صنف لآخر، و هذا طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 08-07 المؤرخ 26-02-2008 المتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية لفائدة بعض الموظفين و الأعوان العموميين التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية.

كما يشمل هذا الحق أيضا تعويض الدعم المدرسي و المعالجة البيداغوجية الذي استحدث بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 11-171 المؤرخ في 26-10-2011 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 10-78 المؤرخ في 24-02-2010 المؤسس للنظام التعويضي للموظفين المتممين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، كما تخضع هذه المنحة لاقطاع الضمان الاجتماعي و الضريبة.

ثانيا: الحقوق المرتبطة بالمسار المهني.

يختص بهذه الحقوق الموظفون التابعون لنظام الوظيفة العمومية المغلق و يتعلق الأمر أساسا ب:

- الحق في الترقية-الحق في التكوين- الحق في معاش التقاعد. - الحق في الحماية الاجتماعية.

1 - الحق في الترقية.

يقصد بالترقية من الناحية الاصطلاحية انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى و مرتب، كما قد تصاحب هذه الترقية بزيادة في الامتيازات كالتغيير في طبيعة الأعمال، و درجة المسؤولية و مجال السلطة....، فالموظف يبدأ حياته المهنية في أدنى درجات السلم الوظيفي، ثم يعلو مركزه و يزداد دخله، و الترقية هي أمر مرغوب فيه بالنسبة للفرد داخل المجتمع، و تعتبر جزءا من ثقافة المجتمعات، كما تعتبر الترقية من الطرق الأساسية التي تميز و تطور قابلية الأفراد العاملين في المنظمة دون اللجوء إلى ملئ المناصب الشاغرة من الخارج.

إذ يرتبط مفهوم الترقية عموماً بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني، وفقاً لمنهج ملائمة غالباً ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو الرتب، و من الآثار المباشرة التي تترتب على الترقية في الدرجات أو الرتب الزيادة في الراتب.

أ- الحق في الترقية في الرتبة.

تمثل الترقية في الرتب وفقاً لما تضمنته المادة 107 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية¹ في تقدم الموظف في مساره المهني، و ذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى منها مباشرة و ذلك حسب الكيفيات التالية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين حصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة،

- بعد تكوين متخصص،

- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني،

- على سبيل الاختبار عم طريق التسجيل في قائمة التأهيل، و بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يشنون الأقدمية المطلوبة.

ب - الحق في الترقية في الدرجات.

طبقاً للمادة 106 من القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية السالف الذكر أن الترقية في الدرجات تمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، و تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.

¹ الأمر 08-09، مرجع سابق.

و المقصود بالتنظيم المعمول به المشار إليه أعلاه هو أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-304¹، الذي يضبط الترقية في الدرجات حسب 03 وتائر أو مدد للأقدمية في السلك الوظيفي المشغول، المدة الدنيا (سنتين و نصف) أو المدة المتوسطة (03 سنوات) أو المدة الطويلة (03 سنوات و نصف).

و تجدر الإشارة إلى أن الترقية في الدرجة تخضع لعملية التنقيط و التقدير من طرف الرئيس السلمي الذي يرفع بهذا الشأن تقريره للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

يمكن برنامج الترقية الواضح و الجيد من التوصل إلى مستوى عال من الرضا بين الموظفين عن الجوانب التالية:²

- الرضا عن الوظيفة، الرضا عن الراتب، الرضا في فرص النمو و الارتقاء الوظيفي، الرضا عن مجموعة العمل، الرضا عن النواحي الاجتماعية.

لهذا تبقى الترقية هدفا و غاية يسعى الموظفون دائما لنيلها و هذا لما تنطوي عليه من مزايا.

2- الحق في التكوين.

لقد احتلت سياسة التكوين في الجزائر في ميدان الوظيفة العمومية مركز الصدارة ضمن اهتمامات السلطات العمومية غداة الاستقلال في جويلية 1962.

فبعد استعانة مؤقتة بإمكانيات التعاون التقني المتوفرة في إطار الاتفاقات الثنائية مع بعض البلدان الأجنبية لتكوين الدفعات الأولى من الموظفين شرعت الدولة في إنشاء شبكة من المدارس التطبيقية كلفتها بإعداد المترشحين للوظيفة العمومية في مختلف التخصصات الإدارية و التقنية و بتحسين مستوى الموظفين و رسكلتهم و يدخل في هذا الإطار على سبيل المثال إنشاء:

¹ المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29-09-2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، ج ر، عدد 61.

² مصطفى نجيب شويش، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد) الطبعة الثالثة، دار الشروق للنشر و التوزيع عمان 2005، صفحة 276.

- المدرسة الوطنية للإدارة في جوان 1964،

- مراكز التكوين الإداري على مستوى 31 ولاية بين 1966 و 1975،

- مراكز التكوين في الميدان الشبه الطبي و ميدان الجمارك و الفلاحة و الأشغال العمومية و غيرها.

و قد نصت بهذا الصدد أحكام المادة 22 من أمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 السالف

ذكره على ما يلي:

" على الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية أن تتخذ الإجراءات الضرورية قصد التكفل بتكوين المترشحين للوظيفة العمومية و كذا تحسين مستوى الموظفين و ترقيةهم"

وقد عزز هذا التكريس المبدئي الذي يعتبر قفزة نوعية لا سابقة لها في الوظيفة العمومية بعدة نصوص نذكر منها بالإضافة إلى النصوص المنشئة للمؤسسات التكوينية:¹

- المرسوم 69-52 المؤرخ في 12 ماي 1969.

- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985.

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

فالتكوين الذي من شأنه أن يثري المؤهلات المكتسبة و يساعد صاحبها على استغلال قدراته الكامنة أو المخزونة لم يحظى بأي اهتمام قبل السنوات القليلة الماضية رغم صدور المراسيم السالفة الذكر، و من بين العوائق ظاهرة الاستقرار التي ميزت مؤسسات التكوين منذ بداية الثمانينات و عدم ملائمة الإطار القانوني الذي كانت تسير ضمنه لانعدام نظام تقييمي علمي لحاجيات التكوين، و لافتقارها إلى أي أساس قانوني ملزم يربطها بالمسار المهني إلى حين صدور الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي كرس مبدأ التكوين بموجب المادتين 38 بقولها " للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى....." و المادة 104 بقولها " يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين و تحسين

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، ديوان المطبوعات الجامعية 2012، ص 152.

المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف و ترفيته المهنية، و تأهيله لمهام جديدة"، على أن يحدد تنظيم لاحق كميّات تنظيمه و مدته و واجبات و حقوق الموظف المترتبة عن ذلك.

3- الحق في معاش التقاعد.

يعتبر التقاعد نهاية للمدة القانونية للحياة المهنية للموظف، أي: النهاية القانونية لعلاقة العمل، لهذا يسعى المشرع من ورائه لتقرير معاش يضمن له حدا معقولا من مستوى المعيشة لما تتوافر فيه شروط هذه الحالة.

لقد تم التنصيص على هذا الحق في القانون العام للوظيفة العمومية من خلال نص المادة 33.¹

وفي اعتبارات العدالة التي تقتضي أن يستريح من بلغ سن التقاعد بعد أن قضى حياته في العمل عرفانا بما بذله من جهد، ولا شك أنه لا يمكن لهؤلاء أن يتمتعوا بالراحة والهدوء، إلا في حالة ضمان مورد رزق لهم يكفل استمرار حياتهم على نحو قريب مما كانت تسير عليه إبان التحاقهم بالخدمة.

وتقتضي الاعتبارات الاقتصادية أيضا تقرير معاش لهذه الفئة بحيث نحافظ على قدرتهم الشرائية، كما أنّ هذا المعاش يشجع من قارب سن التقاعد أن يترك الخدمة للتخفيف من مشكلة البطالة. فالتقاعد إذا هو جزء لا يتجزأ من التأمينات الاجتماعية حيث تنشأ علاقات بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤمن لهم من جهة وبين هذه الهيئات والمستخدمين من جهة أخرى، تُرتب حقوقا والتزامات تنتج عنها آثارا قانونية قد تؤدي إلى خلافات ذات طبيعة عامة.

4: الحق في الحماية الاجتماعية.

إن استقرار الوظيفة العمومية من أهم الشروط التي تربط الموظف بالدولة، ولحسن سير مرافقها العامة وتقدم خدمة للصالح العام، يجب السعي إلى ضرورة تحسين معيشة العنّال ماديا و معنويا. كما نلاحظ أنه كلما زاد التقدم العلمي كلما تزايدت المخاطر التي تحيط بالإنسان، ولردع الأخطار الاجتماعية ومواجهة آثارها كان لا بد للدولة أن تتدخل في هذا المجال، فكانت فكرة الحماية الاجتماعية للموظف الذي كان لمدة طويلة يميز الموظفين عن غيرهم من العمال والذي أصبح الآن حقا تشارك في ممارسته و لو بصفة متفاوتة كل الفئات المهنية، لهذا سنتناول الخدمات الاجتماعية أولا ثم الضمان الاجتماعي ثانيا.

¹ الأمر 03-06، مرجع سابق.

أ - الخدمات الاجتماعية.

تعرف المادة 2 من المرسوم رقم 82-179 كما يلي: "تعتبر الخدمات الاجتماعية في مفهوم هذا المرسوم، جميع الأعمال والإنجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا لأجر العمل في شكل خدمات، في مجال الصحة والسكن والثقافة والتسليية وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل وأسرته".¹ وقد اهتمت الحكومة بهذه الوضعية في سنة 1966 عندما شرعت في إصلاح جذري للوظيفة العمومية وأعدت النظر في ميادئها وأساليب تنظيمها.

إن الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية ولويد جهود اعتمد في تحديد محاورها على تجربتين.²

- تجربة الماضي الاستعماري الذي برزت عيوبه غداة الاستقلال.

- تجربة الفترة الانتقالية التي سرعان ما انتهت إليها تحت ضغط عوامل عديدة..

لقد اكتسب نظام الخدمات الاجتماعية صفة تشريعية يجعل الموظف في وضعية موضوعية تنصف بطابع تشريعي وتنظيمي، حيث تنظم علاقاته بالدولة قوانين وأنظمة لا يجوز مخالفة السلطات الإدارية لها، نتيجة لقواها التشريعية الملزمة، وباعتبار ممارسي هذه السلطات موظفين عموميين منحوا الاختصاصات المخولة لهم في نطاق ما تتضمنه أنظمة الوظيفة العامة ولا يجوز لهم تجاوزها. كما اهتم المشروع بكيفية تموين صندوق الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة، وتحديد كفاءات تسيير الخدمات الاجتماعية داخل هذه الهيئات من طرف العمال التابعين لها بواسطة ممثليهم وفي إطار الهيئات والهياكل المنشأة لهذه الغرض.

من خلال ما تقدم يمكن تعريف الخدمات الاجتماعية: "ذلك الكل من الجهود والخدمات والبرامج المنظمة الحكومية والأهلية التي تساعد هؤلاء الذين عجزوا عن إشباع حاجاتهم الضرورية للنمو والتفاعل

¹ المادة 02 من المرسوم رقم 82-179، المؤرخ في 15 ماي 1982 المتضمن الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها، ج ر عدد 20، صفحة 235.

² هاشمي خرفي مرجع سابق، صفحة 41.

الإيجابي مع مجتمعهم في نطاق النظم الاجتماعية القائمة لتحقيق "أقصى تكيف ممكن مع البيئة الاجتماعية"¹.

ب- الضمان الاجتماعي.

قانون الضمان الاجتماعي من النظام العام أي أنه لا يجوز للعامل النزول عن الحقوق الذي يكفله القانون، كما أن الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي إجباري سواء للعامل أو لصاحب العمل.²

لقد حدد القانون 83-11 في مادته الثانية³ و على سبيل الحصر الأخطاء التي تعطيها التأمينات الاجتماعية والتي جاء فيها على انه: "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة."⁴

فيما يخص التأمين على المرض فهي تشمل التأمين على المرض العادي والتأمين على المرض المهني.

و لقد بين المشرع الجزائري شروط الاستفادة من العجز في القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.⁴

تعد وفاة العامل قوة قاهرة يفسخ من خلالها عقد العمل بقوة القانون، سواء كان العقد محدد المدة، لأنه التزام ينحصر في تنفيذ العمل بنفسه، ويعتذر على وقته أداءه، ولا يترتب على وفاة هذا الأخير بالتزام لذوي الحقوق على عاتق صاحب العمل إلا ما أقره القانون في مجال التأمينات الاجتماعية، ويهدف التأمين على الوفاة إلى حماية الأسرة المؤمن له في حالة وفاته.⁵

¹ أحمد محمد سرحان، الخدمات الاجتماعية ، مجموعة النيل العربية ، القاهرة 2006 ، صفحة 18.

² المادة 06 من القانون رقم 83-14 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي معدل و متمم المؤرخ في 02 يونيو 1983 ، ج ر عدد 28 ، لسنة 1983.

³ القانون 83-11 ، المؤرخ في 02/07/1983 ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم ، ج ر 28 ، لسنة 1983 ، المعدل و المتمم بالقانون 11-08 المؤرخ في 05/06/2011 ، ج ر 23 لسنة 2011.

⁴ المواد 34-35-56/01 من القانون 83-11 ، نفس المرجع.

⁵ المادة 67 من القانون رقم 08-01 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

ثالثا: الحقوق المرتبطة بالمهنة.

يستفيد الموظفون بصفة عامة بجميع الحقوق و الحريات التي تكرسها كل الدساتير و إعلان حقوق الإنسان و جميع القوانين.

إلا أنه بالإمكان أن تتعارض هذه الحقوق و الحريات مع مقتضيات المرفق العام، الأمر الذي يستدعي تدخل المشرع ببعض التدابير و القيود إما قصد حماية الصالح العام و ضمان استمرارية المرفق العام و إما قصد حماية الموظف ضد تعسف الإدارة نفسها أو ضد الاعتداءات التي قد يعترض لها من طرف المستفيدين من الخدمة العمومية. و هذا ما سنتناوله فيما يلي:

- الضمانات المحمية لحقوق الموظف.

- الحقوق السياسية.

1- الضمانات المحمية لحقوق الموظف.

أ- الحق في الحماية الإدارية.

تتمثل الحماية الإدارية في طلب أو شكوى يقدمها الشخص المتضرر إلى الجهة الإدارية المختصة ينازع فيها عمل قانوني ألحق به أذى ، والذي أثر سلبا على مركزه، ومن خلال ذلك يتحدد موضوع النزاع بين المتضرر والإدارة، ويتضح من طلبات المعني ما إذا كان يطلب الإلغاء أو التعويض أو هما معا مع مراجعة التقدير ويعتبر التظلم الإداري إجراء اختياري وهذا ما أشار إليه نص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.¹ وهذه المادة تسري على المحاكم الإدارية ومجلس الدولة على حد سواء فعلى المدعي أن يختار إما القيام بالتنظيم أولا أو اللجوء إلى رفع الدعوى الإدارية مباشرة خاصة إذا كان متأكدا من موقف الإدارة السلي.

¹ المادة 380 من القانون رقم 08-09، مرجع سابق.

والقاعدة في التنظيم أنه شخصي فردي، ويمكن أن يكون جماعيا بشرط أن يتعلق بمشكل واحد ويخضع المعنيون لنفس الجهة الإدارية.¹

تختلف طرق رفع الدعوى الإدارية باختلاف الأنظمة الإدارية، فنجد مصدر القانون في الجزائر في المصدر العام والمصدر الخاص. بالنسبة للمصدر العام المتمثل في القانون المتعلق بالإجراءات المدنية نسجل المواد 169 مكرر قبل تعديلها بموجب القانون 90-23 و إلغاء فقراتها السبعة، فقراتها السبعة، وحذف النظام منها. المواد 275، 278، 279 و تخصص الغرفة الإدارية للمحكمة العليا التي حل مجلس الدولة سنة 1998. ثم القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المادتان 829، 830.

فبالإمكان أن ترفع الدعوى مباشرة أمام السلطات العليا (السلطة السلمية أي السلطة التي يعمل الموظف تحت إشرافها - مدير - وزير -....) و إما أمام السلطات التي تشرف على الوظيفة العمومية.

و قد ترفع الدعوى بصفة غير مباشرة أمام الهيئات المتساوية الأعضاء التي تتولى بعد مناقشة القضية عامة كانت أم فردية حماية الموظف.

و المعمول به في الوظيفة العمومية في الجزائر يتمثل في الطعن الإداري بشقيه السلمي و الولائي و إما إخطار هيئات المشاركة و الطعن (اللجان المتساوية الأعضاء - و لجان الطعن و التقنية).

فالمادة 102 مثلا من القانون الأساسي² تنص على أنه:

"تبلغ نقطة التقييم إلى الموظف المعني الذي يمكن أن يقدم بشأنها تظلمها إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها اقتراح مراجعتها"

كما تنص المادة 67 من نفس القانون:

"تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة و الرابعة، المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر"

¹ عطا الله بن حميدة، الوجيز في القضاء الإداري (تنظيم عمل و اختصاص)، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر، 2011، صفحة 200.

² الأمر 03-06، مرجع سابق.

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حملت المادة 175 اختياريا في حالة العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة يقدم التظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد، بالتخاذ قرار العقوبة و الأحسن بعد تاريخ تبليغها .

لقد اعترف الفقيه لجهة الإدارة بسحب قراراتها الإدارية التي تولد حقوقا في أي وقت وفقا لسلطاتها التقديرية، أما فيما يتعلق بالقرارات التي تولد حقوقا، فإنه لا يجوز لجهة الإدارة سحبها وذلك احتراماً لمبدأ استقرار الآثار الفردية للقرارات الإدارية.¹

وبهذا يمكن أن نعرف الرقابة الإدارية بأنها رقابة ذاتية تقوم بها الإدارة للتحقق من مطابقة أعمالها للقانون، فقد تكتشف الإدارة أنها ارتكبت بعض الأخطاء بعد إصدار القرارات الإدارية وتتجه إلى الرجوع عنها وتهدف الرقابة الإدارية إلى انتظام تقديم الخدمات العامة للمواطن بتطبيق القوانين واللوائح وتتخذ صورا عديدة منها رقابة الإدارة لذاتها أو بناء على صاحب الشأن.²

ب- الحق في الحماية القضائية.

يقصد بالحماية القضائية الوسيلة القانونية ، يرفعها شخص أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة بطلب من القاضي للفصل في أنواع الاختلاف الإداري، موضوعه عمل قانوني أو مادي، وكذلك التدخل حماية للطرف الضعيف وخاصة وأن الإدارة تكون في غالب الأحيان في موقع المدعي عليه إذا سمح القانون والاجتهاد القضائي للقاضي باللجوء إلى السلطة التحقيقية تحقيقا للتوازن بين الخصوم . لقد أكدت كل من المواثيق والدساتير على الحق في اللجوء إلى القضاء حماية للحق.

لقد جاء في نص المادة 07 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان³ على أنه: "الناس جميعا سواء أمام القانون، و هم يتساوون في حق التمتع بحماية القانون دونما تمييز، كما يتساوون في حق التمتع بالحماية من أي تمييز ينتهك هذا الاعلان من أي تحريض على مثل هذا التمييز"

¹ حسن درويش عبد المجيد، نهاية القرار الإداري عن طريق القضاء، دار الفكر العربي، صفحة 300.

² أحمد يوسف علي، النظام الإداري في ضوء الفقه و القضاء، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية 2011، صفحة 42.

³ الاعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة ديسمبر 1948

وجاء في دستور من خلال نص المادة 139 لسنة 1996 ما يأتي:¹

"تحمي السلطة القضائية المجتمع والحريات، وتضمن للجميع ولكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية"

إذن من خلال ما سبق ذكره، للموظف الحق في رفع الدعوى أمام القضاء في حالة المساس بأحد حقوقه المالية، وهذا من أجل الاستفادة من تعويض الأضرار التي قد تعرض لها.

ويشير الأستاذ هاشمي خرفي إلى ما مدى مسؤولية الإدارة في ارتكاب الخطأ فإن مبلغ التعويض يكون أعلى خاصة في حالة الإلغاء بسبب عيب موضوعي أو شكلي، وفي حالة امتناعها لا توجد قاعدة عامة يأخذ بها القضاء الإداري عند تقديره للخطأ بل يبحث في كل حالة على حدى، ولا يحكم بالتعويض إلا إذا كان الخطأ على درجة معينة من الجسامة يحددها وفقاً لاعتبارات عديدة.²

وبالتالي فإن الإدارة مسؤولة أثناء ممارسة سلطتها التقديرية عن أعمالها المادية والقانونية وما تحدثه هذه الأعمال من أضرار تجاه الغير، فيحق للشخص المتضرر أن يطالب الإدارة بالتعويض عما أصابه من أضرار جراء ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية،³ والمسؤولية الإدارية في الأصل تتأسس على فكرة الخطأ، وهذا الخطأ قد يكون قراراً إدارياً غير مشروع، كما قد يكون عملاً مادياً بحتاً، سبب الضرر لأحد الأفراد.

ج- واجب حلول الدولة محل الموظف للدفاع عنه.

من الضمانات التي تكرسها أنظمة الوظيفة العمومية حلول الدولة محل الموظف للدفاع عن كل اعتداء قد يتعرض له أثناء ممارسة مهامه أو بمناسبةها و كيفما كان شكل هذا الاعتداء باعتباره ممثلاً للدولة و يعمل لحسابها.

¹ دستور 1996، المؤرخ في 26 رجب عام 1417 الموافق ل 07 ديسمبر 1996 المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر 76 ل 08 ديسمبر 1996، ص 06.

² هدية أحمد، المسؤولية المدنية للإدارة العامة عن أعمالها المدنية، مجلة الاجتهاد القضائي، عدد 03، مارس 2006 صفحة 84.

³ أمال يعيش تمام، عبد العالي جاحة، التطورات القضائية في الرقابة على العلامة بين قضاء الإلغاء و قضاء التعويض، مجلة الاجتهاد القضائي، عدد 03، مارس 2006، صفحة 195.

فلقد أقر المشرع الجزائري للموظف الحق في تمتعه بحماية الدولة من أجل ضمان تفرغه للقيام بأعباء الوظيفة التي كلف بها، مما يحقق استفادة الإدارة العمومية من خدماته على أكمل وجه، و لقد نصت المادة 30 من قانون الوظيفة العامة¹ أنه على الدولة أن تتكفل بحماية موظفيها من جميع أنواع التهديدات و الإهانات و الشتم و السب و القذف و التهجم الذي قد يتعرضون له أثناء تأديتهم لمهامهم و إصلاح الضرر الذي قد ينجم عن ذلك عند اللزوم، فالدولة تحل الموظف و تطالب له بكل حقوقه موفرة بذلك عليه مشقة اللجوء إلى المحاكم و ما على الموظف في حالة تعرضه لأي اعتداء أن يبلغ رئيسه بالاعتداء الذي وقع عليه و صاحبه حتى يتسنى لرئيسه مزاولة الإجراءات القانونية ضد المعتدي، هذا و تضيف المادة 31 من نفس القانون أن الإدارة العمومية ملزمة بحماية موظفيها من العقوبات المدنية التي قد يتعرضون لها في حالة ما إذا ارتكب أحدهم خطأ في الخدمة و تعرض إلى متابعة قضائية، ولكن هذه الحماية تكون فقط في حالة ما إذا كان الخطأ متعلقا بالخدمة أما إذا كان الخطأ جسيما و ليس له علاقة بالخدمة، فالإدارة ليست مسؤولة عن حمايته.

2- الحقوق السياسية.

إذا كان من حق المواطن ممارسة جميع الحقوق التي حولها له دستور الجمهورية وكذا القوانين المنظمة لذلك، فمن الطبيعي القول كذلك بأن من حق الموظف العمومي بصفته مواطنا ممارسة هذه الحقوق، وفي الواقع نجد، أن الموظف العمومي كمواطن له ما لغيره من المواطنين من حقوق وعليه ما عليهم من واجبات. وسوف نتناول الموظف العمومي وممارسته لحرية الرأي، و الحق النقابي و حقه في الإضراب.

1- حرية الرأي.

مفاد هذا المبدأ أنه لا يجوز أن يكون الموظف سواء بمناسبة توظيفه أو أثناء مساره المهني محل أي تمييز قائم على خياراته السياسية أو الفلسفية أو الدينية فهو ليس مجرد آلة مسخرة لخدمة السلطة، فالالتزامات تجاه الوظيفة العمومية لا يعني تنازله عن حرية الفكر و إلى حد ما التصرف للصيقتين بطبيعته الإنسانية و انتمائه.

لقد كانت الانطلاقة من دستور 30 نوفمبر 1989، فبعد أن كان الالتزام السياسي شرطا من شروط ممارسة الوظيفة العمومية في ظل نظام الحزب الواحد أصبح العمل به لا يتفق بطبيعة الحال مع نظام التعددية الحزبية الذي تبناه المشرع في هذا الدستور فالمادة 36 منه تنص على أن:

" لا مساس بجريمة حرية المعتقد و حرمة حرية الرأي "

¹ المادة 30 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

و قد جسدت هذا الخيار الأحكام في المواد 26 و 27 من القانون الأساسي للتوظيف العمومية¹ على النحو التالي:

المادة 26: "حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليها".

أما نص المادة 27 فلقد كرّست مبدأ المساواة بين الموظفين و التي نصّت على ما يلي:

"لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية".

كما لا يمكن ان تتأثر حياة الموظف المهنية بالأراء التي قد يكون قد عبر عنها قبل أو أثناء العهدة الانتخابية أو السياسية أو النقابية التي قد ترشح لها.²

ب- الحق النقابي.

لم يتطرق المشرع الجزائري لموضوع الحرية النقابية بصفة صريحة إلا بعد الدخول في نظام التعددية في اطار دستور 1989، حيث اعترف بممارسة الحق النقابي للموظفين في ما قبل و لكن داخل المنظمة النقابية الوحيدة الموروثة عن حزب التحرير الوطني و هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

يعود الاعتراف بالحق النقابي لأعوان الدولة في الجزائر، إلى القانون الأساسي للتوظيف العمومية الصادر بالأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 حيث نصت المادة 21 منه على ما يلي:

يمارس الموظفون الحق النقابي حسب الشروط المنصوص عليها السارية المفعول بهذا الصدد، و تمت دسترته، في المادة 41 من خلال دستور 1989 المعدل و المتمم المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، على أن حريات التعبير و إنشاء الجمعيات و الاجتماع مضمونة للمواطن. و أكد على هذا المبدأ صراحة في المادة 56 من الدستور بنصه على أن: الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين.

و لقد سار على نهج هذا الأمر القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية الصادر بالمرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 التي أكدت المادة 18 منه على حق العمال في

¹ الامر 03-06 مرجع سابق.

² المادة 29 من الامر 03-06 نفس المرجع.

ممارسة الحق النقابي وفق الشروط المقررة في التشريع و التنظيم المعمول بهما، وصولا إلى صدور القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 يونيو 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي الذي أصبح مكفولا لكافة المواطنين، و من ثم السماح لهم بحرية تكوين تنظيمات نقابية و الانخراط فيها و ممارسة عهدتهم فيها، وصولا إلى قانون الوظيفة العمومية لعام 2006 الذي أكد صراحة في المادة 35 منه على ما يلي: "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به"¹

و تعد التنظيمات النقابية ، طبقا للمادة 05 من القانون 30/91 السالف الذكر مستقلة في تسييرها و تميز في هدفها و تسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، و لا تعني الاستقلالية، أم أعضاء التنظيم النقابي لا يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي (أي الأحزاب)، فهو حق من حقوق المواطنين المكرسة دستوريا.

فمن حق التنظيمات وفقا لأحكام المادة 16 من القانون رقم 30/91 السالف الذكر، تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية، و لها أهلية التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة ضد القرارات التنظيمية المتعلقة بحياتهم المهنية، و كافة المقررات الفردية التي من شأنها إلحاق الأذى و الضرر بالمصالح الجماعية للموظفين، و هو الحق الذي أكدته المشرع في المادة 1/30 من قانون الوظيفة العمومية لعام 2006، بنصه على ما يلي: " يجب على الدولة حماية الموظف بما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، و يجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به."²

و كاستثناء لقد نصت المادة 62 من قانون 14/90 المعدل بالقانون 30/91 السالفي الذكر، على إقصاء العمال الأجراء التابعون للدفاع و الأمن الوطنيين من الخضوع لأحكام هذا القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي.

و لا تقتصر القيود على ذلك فحسب، بل أن القضاء كثيرا ما ذكر بأن ممارسة الحق النقابي بالنسبة للموظفين يجب أن تتفق و احترام نظام العمل.

¹ المادة 35 من الأمر 03/06 مرجع سابق.

² المادة 08 من القانون رقم 12/78 مرجع سابق الملغى بالقانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

فلقد اعتبر المشرع الجزائري أن الحق النقابي لا يعفي من الالتزام بالتحفظ المهني، و هذا ما تم التنصيص عليه من خلال المادة 28 من قانون الوظيفة العمومية على ما يلي:¹ "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة مجوزته أو حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة، بل أن المادة 49 من نفس القانون تضيف التزاما آخر على عاتق الموظف، يقضي بالتزامه بالسهر على حماية الوثائق الإدارية و على أمنها. كما أنه مطالب باحترام واجب التحفظ المفروض عليه، و هو الالتزام الذي لا يتنافى و حرية الرأي المضمونة للموظف (المادة 26 من قانون الوظيفة العمومية 2006).

ج- الحق في الاضراب:

رغم اعتبار حق الإضراب وسيلة من الوسائل المدعمة للنشاط النقابي فإن التعامل معه يختلف من بلد لآخر. فالتفتح الذي عرفته الحركة النقابية في معظم الوظائف العمومية لم يحظ به هذا الحق. ذلك أن التفكير في استعمال هذه الوسيلة يتعارض في نظر السلطات العمومية مع كل من المبادئ المرتبطة بالتبعية الرئاسية و الاستمرارية الضرورية للمرافق العامة و استمرارية الدولة، فهو بالتالي أداة استثنائية بالنسبة للموظفين.

لقد أغفلت الجزائر حق الإضراب في كل النصوص التشريعية التي صدرت قبل 1989 أين كانت مرتبطة بالتوجه الاشتراكي و نظام الحزب الواحد، و لم يعترف بهذا الحق صراحة لصالح عمال القطاع الاقتصادي و الموظفين إلا في إطار دستوري 1989 و 1996 حيث كرس بصريح العبارة على النحو التالي:

" الحق في الاضراب معترف به، و يمارس في إطار القانون".

" يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن و في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

¹ المادة 48 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

لقد ميز هذا الحق القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990¹ الذي تضمن طبقا لأحكام المادة 57 من دستور 1996 القيود التي تحول دون ممارستها و كيفية حل النزاعات قبل و بعد إقرار حركة الإضراب و كذا وضعية الموظف الذي يكون في حالة إضراب.

كما اعترف المشرع الجزائري أيضا بالحق في الإضراب في حدود ما يسمح به القانون، و في هذا السياق لقد نص من خلال المادة 36 من الامر 06-03 السالف الذكر على ان يمارس الموظف الحق في الإضراب في اطار التشريع و التنظيم المعمول به.

ذلك بالنظر الى ما قد ينجم عن الإضراب من عواقب وخيمة تعود بالسوء على المنتفعين من خدمات المرفق العام، سعى المشرع على ضبط ممارسة حق الإضراب بقيود اجرائية تحول دون التعسف في استعماله، كما انه و لأسباب موضوعية يمكن للمشرع ان يمنع هذا الحق في قطاعات معينة.²

من بين النتائج المترتبة على حق الموظف في الإضراب ما يلي :

- أن الإضراب لا يقطع مبدئيا علاقة العمل ما لم يتفق طرفا الخلاف على عكس ذلك بموجب اتفاقيات موقعة بينهما.

- لا يحق للإدارة أن تستخلف الموظفين المضربين ما عدا حالات التسخير التي قد تأمر به السلطات المختصة أو رفض المعنيين بالأمر بتنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة.

- لا يحق للإدارة ان توقع اي جزاء عقابي على الموظف بسبب مشاركته في اضراب قانوني يستوفي كل الشروط المنصوص عليها.

- ذلك ان القاعدة تقضي باقتطاع جزء من الدخل الشهري للموظف يساوي مبلغ المرتب المناسب لمدة الإضراب ما عدا المنح العائلية.

¹ القانون 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر رقم 06، و قد عدل و تم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر رقم 68.

² عمار بوضياف، الوجيز في القانون الاداري، الطبعة الثالثة، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007، صفحة 340.

الفرع الثاني: واجبات الموظف.

لقد قام المشرع الجزائري بإقرار العديد من الحقوق للموظف العام مباشرة بعد بدء ممارسة مهامه على الوجه الصحيح، أي بعد تعيينه في المنصب المطلوب شغله، قام في المقابل بتحميله مجموعة من الالتزامات أو الواجبات، و هذه الواجبات تستهدف أداء العمل على الوجه الذي يتطلبه القانون، و المحافظة على اسرار العمل و احترام الرؤساء... و قد اشارت الى هذه الواجبات المواد من 40 الى 54 من القانون 06-03 السالفة الذكر حيث يمكن إجمال هذه الواجبات في النقاط التالية:

أولاً: واجب عدم الجمع بين الوظيفة و نشاط آخر.

يجد التزام الموظف بالامتناع عن الجمع بين الوظيفة و نشاطات اخرى مبرراته في المحافظة على استقلالية الوظيفة العمومية و موظفيها، و عدم ائقال كاهل الموظف بأعمال اخرى تؤدي الى اهمال واجباته الوظيفية و ارهاقه بأعمال اخرى في ذات الوقت.

ذلك ان اداء المهام المنوطة بالوظيفة من قبل الموظف بصفة شخصية و مستمرة يقتضيان التفرغ الكلي لها و عدم الانشغال بمهام مهنية اخرى سوى اوقات العمل او خارجها و في هذا الاطار نص المشرع من خلال المادة 43 في فقرتها الاولى¹ السالف الذكر على انه يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي اسندت اليهم، و لا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في اطار خاص مهما كان نوعه.

الا ان هذا الاصل يرد عليه استثناء بموجبه للموظفين من ممارسة مهام التكوين او التعليم او البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط تحدد عن طريق التنظيم كما يمكن للموظفين المنتمين لأسلاك التعليم العالي و الباحثين و كذا الاسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين ممارسة نشاط مريح في اطار خاص يوافق تخصصهم.

ثانياً: واجب الحفاظ على كرامة و نزاهة الوظيفة.

لا يجوز للموظف ان يأتي بتصرف يتنافى مع كرامة وظيفته او يتعارض مع صفته كموظف عام لأنه يمثل الشخص المعنوي العام، و هذا الالتزام يفرض على الموظف ليس فقط داخل نطاق العمل و مكان العمل بل ينصرف هذا الالتزام الى خارج نطاق العمل، اي في اوقات العمل الرسمية و غير الرسمية، فلا يجوز له ان يأتي

¹ الأمر 03-06، مرجع سابق.

بعمل أو فعل منافي للآداب العامة و الاخلاق العامة او يضع نفسه في موضع الريبة و الشبهات ، لان في ذلك تعارض مع كرامة و نزاهة الوظيفة العامة و فقدان الجمهور للثقة الواجب توفرها لدى الموظف العام.¹

و تطبيقا لكل هذا نص المشرع الجزائري من خلال المادة 42 من الأمر 03-06 على وجوب تجنب الموظف لكل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه حتى لو كان ذلك خارج الخدمة، و من جهة أخرى منع المشرع الجزائري على الموظف طلب أو اشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه.²

و في ذات السياق أشار المشرع أيضا على امتناع كل موظف على امتلاك داخل التراب الوطني أو خارجه مباشرة أو بواسطة شخص آخر بأي صفة من الصفات، مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلالية أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع لرقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة.³

ثالثا: واجب المحافظة على أسرار الوظيفة العمومية.

يتيح عمل الموظف الاطلاع على العديد من الأسرار المتعلقة بالوظيفة العمومية من خلال الوثائق الإدارية و تظلمات الأفراد، أو الاتصال المباشر بهم، و في هذا الصدد يتعين على الموظف الامتناع عن افشاء هذه الأسرار، و من تطبيقات هذا الالتزام ما نصت عليه المادة 48 من الأمر 03-06 السالف الذكر و التي جاء فيها انه يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة مجوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة، كما ألزم المشرع أيضا من خلال المادة 49 من الأمر 03-06 الموظف على السهر على حماية الوثائق الإدارية و على أمنها.

رابعا: واجب طاعة الرؤساء الإداريين.

إن هذا الواجب هو الذي يمثل الجزء الذي يضمن للسلطة الرئاسية فاعليتها، سواء ظهرت هذه السلطة في صورة رقابة رئاسية أم في صورة إصدار أوامر تنظيمية لازمة لحسن سير العمل، و المفروض أن السلطة

¹ شريف يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، صفحة 174.

² المادة 54 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

³ المادة 45 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

الرئاسية في مظاهرها المختلفة، إنما يمارسها رؤساء لهم أقدمية في الخدمة مما يجعلهم أكثر إدراكا للعمل و حاجاته، فضلا عن كون الرئيس هو المسؤول أولا و أخيرا عن سير العمل في الوحدة التي يرأسها.¹

و على ذلك يعتبر من أهم واجبات الموظف أن يلتزم بالأمر و الطاعة الصادر إليه من رئيسه مادام متعلق بأعمال وظيفته، و ينفذه فور إبلاغه به، ذلك أن الرئيس الإداري هو الذي يقوم بتوزيع العمل عن العاملين بحسب التدرج الرئاسي، فإذا ترك الأمر للموظف أن يختار ما يشاء من الأعمال و يقبل ما يرتاح إليه، و يرفض ما يستعصي عليه القيام به لاختل النظام الوظيفي.

إلا أن التزام الموظف بطاعة رؤسائه ليس التزام مطلق يهدف إلى إخفاء شخصية الموظف أمام شخصية رئيسه، بحيث تقتضي المصلحة العامة أن يبدى الموظف رأيه بكل شجاعة و حرية في القرار الموجه إليه في محاولة لإقناع الرئيس الإداري بالعدول عنه أو تعديله بما يحقق المصلحة العامة،² إذ ثمة حدود لالتزام الموظف بطاعة أوامر الرئيس الإداري تتمثل في أن يكون التزام الموظف بطاعة أوامر الرئيس الإداري في حدود العمل الوظيفي و ضمن واجبات وظيفته و مهامه الاعتيادية و أن لا تتضمن مخالفة للقانون و الأنظمة و التعليمات، حيث لا طاعة للرئيس الإداري إن هو أمر الموظف بالتجاوز على مهام وظيفته و مخالفتها أو تحرض على ارتكاب جريمة جزائية.³

خامسا: واجب المحافظة على الوسائل العامة.

إن الوسائل العامة هي ملك لجميع الموظفين و هي موجودة من أجل خدمة المصلحة العامة و أداء مهام الإدارة العمومية لذا يجب المحافظة عليها و عدم إهدارها أو تبذيرها أو استغلالها في خدمة المصلحة الخاصة للموظفين، و في هذا الشأن نص المادة 50 من الأمر 06-03 على ما يلي: " يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه".⁴

¹ حسين حمودة المهدي، مرجع سابق، صفحة 188.

² عثمان سلمان غيلان، أخلاقيات الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2014 صفحة 271.

³ منصور ابراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، الطبعة الأولى، مطبعة المشرق، عمان، صفحة 43.

⁴ المادة 50 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

كما تنص المادة 51 من نفس الأمر على: " يجب على الموظف ألا يستعمل، بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات و التجهيزات ووسائل الإدارة".¹

سادسا: واجب حسن التعامل مع الرؤساء و الزملاء و المرؤوسين وكذا مستعملي المرفق.

يجب على الموظف أن يحسن معاملة رؤسائه و زملائه لأنه المرآة العاكسة للدولة و الإدارة العمومية التي يعمل لصالحها. فحسن التعامل مع من يقاسمونه مكان العمل سوف يسهل من عمل الإدارة و يساهم أكثر في تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها وفي هذا الصدد تنص المادة 52 من الأمر رقم 03-06 على: " يجب على الموظف التعامل بأدب و احترام في علاقاته مع رؤسائه و مرؤوسيه"²، و من جهة ثانية يجب على الموظف أن يحسن التعامل مع المواطنين من مستعملي المرفق الذي يعمل فيه. فالوظيفة العمومية أمانة مقدسة و خدمة اجتماعية قوامها الالتزام المخلص و الواعي بمصالح المواطنين و حقوقهم و حريتهم وفقا لأحكام الدستور و القانون، و هنا تنص المادة 53 من الأمر رقم 03-06 على ضرورة التعامل اللائق مع المواطنين بنصها: " يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق بلباقة و دون مماطلة"³. كما أن الموظف باكتسابه لهذه الصفة أصبح ملتزما أمام القانون بأداء أعباء وظيفته دون أن ينتظر مقابلا أو مجاملة من المواطنين مستعملي المرفق و إلا تعرض للعقاب و هذا ما أكدته نص المادة 54 من الأمر 03-06.

¹ المادة 51 من الأمر 03-06، نفس المرجع.

² المادة 52 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

³ المادة 53 من الأمر 03-06، نفس المرجع.

خاتمة :

في ختام هذه الدراسة و في إطار الضوابط السابقة للاتحاق بالوظيفة العمومية تطلب
المشرع الجزائري ضرورة توفر جملة من الضوابط الموضوعية التي يؤدي تخلف أحداها إلى
إنتقاء الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية و التي من بينها ضابط الجنسية، ضابط التمتع
بالحقوق المدنية ، ضابط السن و القدرة الذهنية و البدنية .

ضمانا لتحقيق مبدأ المساواة و تكريس لمعيار الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية
اعتمد المشرع نظاما إجرائيا دقيقا يقوم إما على أساس فكرة المسابقة بصورها المختلفة
كمسابقة على أساس الاختبارات، المسابقة على أساس الشهادات ، الفحوص المهنية ، أو
على أساس الانتخابات ، أو على أساس التوظيف المباشر .

لا يكتسب الموظف هذه الصفة إلى بعد تعيينه بصفة رسمية من الجهة المختصة ، وقضاء
فترة تمرين أو ترصص كقاعدة عامة، و إستثناءا في إطار ضوابط خاصة يتم التعيين دون
ضرورة الخضوع لفترة ترصص .

بشكل عام نخلص إلى القول بأن المشرع الجزائري قد أخذ بالمفهوم الشخصي للوظيفة
العمومية وما يترتب عليه من نتائج إنطلاقا من قيام سياسة اختيار الموظفين تكون على
أساس اختيار أفراد مؤهلين تأهيلا علميا بعد اجتياز امتحان يكشف عن المستوى الثقافي لهم
على أن يوفر لهم التدريب اللازم عقب إلتحاقهم بالأعمال التي تسند إليهم لإكسابهم
التخصص المطلوب ، بالإضافة إلى عدم ارتباط مصير الموظف بوظيفة معينة و إنما لجهة
الإدارة أن تلحقه في أي وظيفة داخل الإطار العام للفة التي يلتحق بها ، ولهذا فإن إلغاء
الوظيفة لا يستتبع حتما فصل الموظف ، إذ يكفل هذا النظام للموظف الاستقرار عن طريق
إمكانية النقل من وظيفة لأخرى داخل المنظمة ومن منظمة إلى أخرى ، فضال عن وضوح
فكرة الترقية إلى وظيفة أعلى و اعتبارها بمثابة حق للعامل بقضائه فترة زمنية في وظيفته
الحالية بالإضافة إلى توفر بعض الشروط الأخرى التي تتعلق بكفاءة الموظف في أدائه
لعمله .

كقاعدة عامة ، يؤدي الالتحاق بالوظيفة العمومية من طرف الموظف العمومي إلى وضع هذا الأخير في وضعية خدمة فعلية ، و استثناءا يمكن وضعه في حالات أخرى بحكم القانون أو بطلب منه ، كما هو الحال في وضعية الانتداب ، الاستيداع ، أو وضعية الخدمة الوطنية ، أو وضعية خارج الإطار ،وال هذه الوضعيات تتم في إطار ضوابط وشروط خاصة.

الالتحاق بالوظيفة العمومية يخول للموظف التمتع ببعض الحقوق و المزايا ذات الطبيعة المالية المعنوية ، بعضها يستفيد منها أثناء فترة نشاطه الوظيفي ، و البعض الآخر يتمتع بها بعد الانتهاء من نشاطه الوظيفي ، كما هو الحال بالنسبة للحق في الراتب ، الحق في الحماية الاجتماعية ، الحق في العطل و الترقية ، الحق في حرية الرأي .إلخ

حاولت في عرض موجز تقديم المبادئ والأسس التي تقوم عليها الوظيفة العمومية ، والقانون الذي يضبطها ، وهذا من زاوية القانون الإداري الذي ينضوي تحته قانون الوظيفة العامة ثم موقف المشرع الجزائري من هذه المبادئ والأسس، و ذلك منذ بداية دخول هذا الشخص إلى هذه الوظيفة، وكيفيات الانضمام إليها إلى غاية نهاية الخدمة و انقضاء عالقة العمل بين الموظف والإدارة

ومن خلال هذه المحاولة لاحظت أن العنصر البشري (الموظف) هو الأساس في تقدم الإدارة أو تأخرها، كونه يمثل المرفق العام، وهذا الأخير هو عبارة عن شخص معنوي فقط . ولذلك لابد من الاهتمام الكبير والجدي بالموظف العام من جميع الجوانب، حتى يخدم الإدارة بإخلاص و إتقان، وتظهر الدولة من خلال الأعمال التي يقدمها هذا الموظف بمظهر لائق، يستوجب احترام الناس لها.

ولقد قام المشرع باعتماد مجموعة من الضوابط المسبقة للالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث تتنوع هذه الضوابط بين الموضوعية والتي يؤدي تخلفها إلى المنع والحرمان من الالتحاق بهذه الوظيفة ،بالإضافة إلى الضوابط الإجرائية والشكلية التي تبين طرق وكيفيات الالتحاق بالوظيفة العمومية والتي يؤدي خرقها وعدم إحترامها إلى بطلان الالتحاق بها.

ما تقدم ينبغي على كافة الجهات التقيد بأخلاقيات الوظيفة العامة لما لها من أهمية كبير وخاصة إذا ما تحدثنا عن الفساد فالتقيد والالتزام بأخلاقيات العمل تحد منه بل تقضي عليه إذا ما تم الالتزام بها بحرفيتها كما عدد من التوصيات المقترحة

التوصيات

1. إلزام المنظمات على اختلاف أنواعها بوضع أسس ومعايير أخلاقية للوظيفة العامة
2. تدريب الموظفين وبشكل دوري على المهام والمسؤوليات التي تقع على شاغل الوظيفة العامة

3. توعية العاملين بإبعاد المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية وأثرهما على تحسن الأداء
4. ضرورة وضع برامج فعالة للحد من الفساد الإداري لأن ذلك من شأنه أن يحفز الموظفين على الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة.

ليستحدث المشرع إجراءات إدارية لتنفيذ أحكام الجهات القضائية الإدارية الصادرة بشأن المنازعات المتعلقة بالقرارات التأديبية و المتمثلة في الطرق البديلة لحل المنازعات المتعلقة بالتأديب هذا حرصا منه على الوقوف إلى جانب الموظف للاستيفاء حقه، ليعطى الحق للموظف سلك طريق التعويض عن الأضرار التي إصابته من جراء هذا القرار التأديبي غير المشروع، ويكون هذا التعويض عن طريق دعوى القضائية يرفعها الموظف العام ضد الإدارة المعنية لمطالبتها بالتعويض وهذا على خالف دعوى الإلغاء التي يهدف إلى حصول على حكم بإلغاء القرار التأديبي. فتقوم المسؤولية التأديبية عن القرارات التأديبية نتيجة الأضرار التي لحقت به نتيجة هذا القرار، حيث تقوم بناء على خطئها ، وعليه فإن شروط انعقاد المسؤولية الإدارية لتوفر ثلاثة الأركان وهي ركن الخطأ وركن الضرر الموجب للمسؤولية الإدارية إضافة لركن العالقة مابين الخطأ و الضرر الذي ناتج عنه قرار السلطة التأديبية، كقاعدة عامة التعويض يكون نقديا و قد يكون غير ذلك فقد يجيز القانون طريقة أخرى ومن ذلك أن يأمر القاضي بإعادة الحالة التي كانت عليه أو يحكم بأداء أمر معين متصل بالعمل غير المشروع، إن جعل التعويض النقدي هو الأصل الذي أفسحت مجال

بجواره أنواع أخرى من التعويضات لاسيما التعويض العيني المتمثل في إجبار على أداء أمر معين فال وجود له مجال المسؤولية الإدارية وذلك نظرا لمبدأ استقلالية الإدارة وعدم استطاعة القاضي توجيه أوامر الإدارة أما بخصوص مسألة تحديد التعويض الذي يستحقه الموظف فبالرجوع للقواعد العامة السائدة في التعويض وهي أن يغطي الضرر فقط، ليبقى القضاء الآلية الأمثل التي تطمح إليها في دولة لتخضع فيها كل من السلطة التأديبية والموظف العام للقانون بفعل إلغاء العديد من القرارات التأديبية.

فہرس

مقدمة.....	ص01
الفصل الاول: ماهية الوظيفة العامة.....	ص06
المبحث الاول: مفهوم الوظيفة العامة ومصادرها القانونية.....	ص07
المطلب الاول: معنى الوظيفة العامة.....	ص07
أولاً: الاتجاه الموضوعي التحليلي.....	ص07
ثانياً: الاتجاه الموضوعي الوصفي.....	ص07
المطلب الثاني: المصادر القانونية للوظيفة العامة في الجزائر.....	ص09
الفرع الأول: المصادر الوطنية.....	ص09
الفرع الثاني: المصادر الدولية.....	ص14
المبحث الثاني: مراحل تطور الوظيفة العامة ومبادئها في الجزائر.....	ص15
المطلب الأول: مراحل تطور الوظيفة العامة في الجزائر.....	ص15
المطلب الثاني: مبادئ الوظيفة العامة.....	ص18
الفرع الأول: مبدأ المساواة.....	ص18
الفرع الثاني: مبدأ الجدارة.....	ص20
الفصل الثاني: شروط الالتحاق بالوظيفة العامة.....	ص23
المبحث الأول: الشروط القانونية الأولية للالتحاق بالوظيفة العامة.....	ص23
المطلب الأول: الشروط الإجرائية للالتحاق بالوظيفة العامة.....	ص24
أولاً: طريقة المسابقة.....	ص25
ثانياً: الطرق الأخرى للتوظيف.....	ص29
المطلب الثاني: الشروط الموضوعية للالتحاق بالوظيفة العامة.....	ص31

- أولاً: ضابط الجنسية.....ص32.
- ثانياً: ضابط التمتع بالحقوق المدنية.....ص33.
- ثالثاً: ضابط الوضعية تجاه الخدمة الوطنية.....ص34.
- رابعاً: ضابط السن و القدرة البدنية و الذهنية.....ص34.
- خامساً: ضابط التأهيل المطلوب للالتحاق بالوظيفة العمومية.....ص35.
- المبحث الثاني: الشروط المترتبة على الالتحاق بالوظيفة العامة.....ص37.
- المطلب الأول: الوضعيات الناجمة على الالتحاق بالوظيفة العامة.....ص37.
- الفرع الأول: الالتزام بالقيام بالخدمة:ص37.
- الفرع الثاني: وضعية الإحالة على الاستيداع و الخدمة الوطنية.....ص39.
- الفرع الثاني: وضعية الخدمة الوطنية.....ص42.
- الفرع الثالث: حالة الانتداب و الوضعية خارج الإطار.....ص42.
- الفرع الرابع: وضعية خارج الإطار.....ص42.
- المطلب الثاني: حقوق الموظف وواجباته.....ص45.
- الفرع الأول: حقوق الموظف.....ص45.
- الفرع الثاني: واجبات الموظف.....ص43.
- الخاتمة.....ص68.

أولاً: الأوامر والقوانين:

1. القانون رقم 08-19 المؤرخ في 17 ذي القعدة عام 1429 الموافق ل 15 نوفمبر سنة 2008، والمتضمن تعديل الدستور، ج ر عدد 63 ل 16 نوفمبر 2008.
2. الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 16 الصادر في 08 جوان 1966.
3. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، ج ر عدد 32، ل 06/08/1978.
4. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 افريل 1990، المتعلق لعلاقات العمل، معدل ومتمم.
5. القانون رقم 80-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، المتضمن تعديل الدستور، ج ر عدد 63، الصادر بتاريخ 16 نوفمبر 2008.
6. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 ل 16/07/2006.
7. الأمر 76-57 المؤرخ في 05 جويلية 1976 المتضمن نشر الميثاق الوطني، ج ر عدد 61، الصادر بتاريخ 30 جوان 1976.
8. أشار المشرع إلى التمتع بالجنسية الأصلية من خلال المواد 06 و 07 و 08 من القانون 70-86 المؤرخ في 15/12/1970، المعدل و المتمم المتضمن قانون الجنسية، ج ر، عدد 105.
9. المادة 09 ف 02 من الأمر 66-156 المؤرخ في 08-06-1966 المعدل والمتمم، المتضمن قانون العقوبات، ج ر.
10. الأمر 74-103 المؤرخ في 15/11/1974 المعدل و المتمم، المتضمن قانون الخدمة الوطنية، ج ر، الصادرة سنة 1974.

11. المادة 01 من المرسوم رقم 66-144 المؤرخ في 02-06-1966 المتعلق بشرط اللياقة البدنية للالتحاق بالوظائف العمومية و تنظيم اللجان الطبية ، ج ر ، صادرة في 08/06/1966، بدون عدد.
12. المادة 09 مكرر 01 من الأمر 66-156 ، المؤرخ 08/06/1966، المعدل و المتمم، المتضمن قانون العقوبات ، ج ر، عدد 49.
13. المقصود بالتشريع المعمول به هنا هو مجموعة النصوص المتعلقة بالضمان الاجتماعي لاسيما ، القانون 83-11 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والقانون 83-12 المعدل و المتمم، المؤرخ في 05/07/1983 المتعلق بالتقاعد ، و القانون 83-13 المعدل و المتمم ، المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، و القانون 83-08 المؤرخ في 23/02/2008 والمتعلق بمنازعات الضمان الإجتماعي.
14. القانون 90-02 المعدل و المتمم، المؤرخ في 06-02-1990، ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر، عدد 06.

ثانيا: المراسيم الرئاسية والتنفيذية

1. المرسوم الرئاسي رقم: 96-438 المؤرخ في 26 رجب عام 1417 الموافق ل 07 ديسمبر 1996م والذي يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية، ج ر عدد 76 ل 08 ديسمبر 1996.
2. المرسوم التنفيذي 12-194، المؤرخ في 25/04/2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوصات المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجراءاتها، ج ر، عدد 26.

3. المرسوم التنفيذي 11-256، المؤرخ في 30/06/2011، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لإدارة أسلاك المواصلات السلكية و اللاسلكية، ج ر، عدد 42.
4. ¹ المرسوم التنفيذي 11-121 المؤرخ في 20/03/2011، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية، ج ر، عدد 17.
5. ¹ المرسوم التنفيذي 11-106 المؤرخ في 06/03/2011، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الحماية المدنية، ج ر، عدد 15.
6. ¹ المرسوم التنفيذي 10-323 المؤرخ في 22/12/2010، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأدارة أسلاك الأمن الوطني، ج ر، عدد 78.
7. ¹ المرسوم التنفيذي 10-133 المؤرخ في 05/05/2010، المتضمن القانون الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التعليم العالي، ج ر، عدد 31.
8. المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29/09/2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، ج ر ، عدد 61.
9. المرسوم رقم 82/302 المؤرخ في 11/01/1982، المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل.
10. المنشور رقم 4 المؤرخ في 25/12/1991، الصادر عن مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية.

ثالثا: الكتب

1. أشرف أنس منصور جعفر ،التنظيم الدستوري للوظيفة العمومية، دراسة مقارنة، 2011 .
2. حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية ،الدار الجماهيرية للنشر و التوزيع،ليبيا، 2002.
3. حمدي أمين عبد الهادي، نظرية الكفاية في الوظيفة العمومية، دار الفكر العربي القاهرة، سنة 1966.
4. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

5. عثمان سلمان غيلان، أخلاقيات الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2014.
6. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثالثة، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007.
7. محمد باهي أبو يونس، الإختيار على أساس الصالحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1999.
8. محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها و قضاء، النظر ة العامة للموظف العام، الجزء الأول، طبعة 02، دار النهضة العربية القاهرة، 1969.
9. محمد حسن علي و أحمد فاروق الحاملي، الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة، دار الكتب القانونية، مصر، 2006.
10. منصور ابراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، الطبعة الأولى، مطبعة المشرق.