

جامعة غرداية  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



الوضعية القانونية للموظف العمومي في ظل  
قانون الوظيفة العمومية الجزائري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في مسار الحقوق  
تخصص: قانون إداري

:

د/ فروحات سعيد

:

إبرو عبد المي

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الدرجة العلمية	اسم ولقب الأستاذ(ة)
رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ مساعد درجة "أ"	أ. بن حمودة مختار
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر درجة "ب"	د. فروحات سعيد
مناقشا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر درجة "أ"	د. كبحول بوزيد
مناقشا	جامعة غرداية	أستاذة محاضرة درجة "أ"	أ. لخضاري إيمان

السنة الجامعية

1436 - 1437 / 2015 - 2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كَلِمَاتُ

بِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" قَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ

وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحاً تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي دُرِّيَّتِي

إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ " صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

سورة الأحقاف الآية: 15

## الإهداء

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مبارك فيه، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين.  
أهدي هذا البحث المتواضع الذي طالما تمنيت إهدائه وتقديمه في أحلى طبق إلى أعز ما يملك المرء في الحياة الكوكبين اللذان أضاءا دربي، إلى من قال فيها الرحمان عزّ وجلّ: "وقل ربّي ارحمهما كما ربياني صغيراً".  
يا من أحمل اسمك بكل فخر... يا من أفتقدك منذ الصغر... يا من يرتعش قلبي لذكرك... يا من أودعتني أمانة الله، أهديك هذا البحث... إلى أبي "بوجمة" رحمة الله عليه.  
إلى الكنز الغالي الذي ورثه عن أبي إلى التي حملتني في ظلمات ثلاث ووضعتني على طريق العلم والنور إلى أعز وأعلى كنز في حياتي إلى أبي، أمي، أمي... الغالية الحبيبة "فاطنة" أطال الله في عمرها.  
إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي، لإخوتي وأخواتي كل باسمه.  
إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله، إلى من تؤثرني عن نفسها، إلى الشمعة المتقدة تنير ظلمة حياتي، إلى شريكتي في العمر زوجتي الغالية "....." حفظها الله ورعاها.  
إلى ملاكي في الحياة، بسمة حياتي، إلى التي أحيا وأعيش لأجلها ابنتي الصغيرة "سجود" أنبتها الله نباتا حسناً.  
وإلى كل الأهل والأقارب وبالخصوص عائلة "إيرو" و"ناجمي"، إلى كل الأحباب والأصدقاء والذين يصيح القلب بذكرهم وتعجز كلمات القلم عن وصفهم وأخص بالذكر الأخ الصديق "طالب أحمد حسين".  
إلى كل زملائي في العمل بمديرية الصحة والسكان لولاية غرداية.  
فالآن تفتح الأشعة وترفع المرساة لتنتقل السفينة في عرض بحر واسع مظلم هو بحر الحياة، وفي هذه الظلمة لا يضيء إلا قنديل الذكريات، ذكريات الأخوة البعيدة، إلى الذين أحببتهم زملائي، رفاق دربي الدراسي... إلى كل هؤلاء أهدى ثمرة جهدي.

عبد المحي

# كلمات الشكر

"هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي لِيَبْلُغَنِي أَشْكَرُ أُمَّ أ  
كَرَ فَإِنَّمَا يَدِ نَرَفَائِنُ فِي  
غَنِي

للبحر أمواج وللزهور روائح وللرسائل مقدمات وللإنسان ذكريات خالدة تبقى راسخة، والشكر ترجمان النية وعنوان الإخلاص، لذا نرفع خالص تشكراتنا:

أولاً الحمد كله لله والمنة، فالحمد لله قبل كل شيء والحمد لله بعد كل شيء، الحمد لله العلي العظيم على توفيقه وإحسانه، الحمد لله الذي أعاننا ومنحنا الصحة والعافية والإرادة على حمل مشعل العلم وسهل لنا الدراسة والتعليم، والصلاة والسلام على الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم.

ثم نتقدم بالشكر الخاص الجزيل إلى الأستاذ الفاضل الدكتور "فروحات سعيد" الذي لم ييخل علينا بمعلوماته وخبرته وإرشاداته، فجزاه الله عنا خير الجزاء وله منا كل التقدير والوفاء ونقول بشراك قول رسول الله صلى الله عليه وسلم: "أَنَّ الْحَوْتَ فِي الْبَحْرِ وَالطَّيْرَ فِي السَّمَاءِ لِيَصِلُونَ عَلَى مَعْلَمِ النَّاسِ الْخَيْرِ".

ثم لا بد ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة نعود فيها إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الأجلاء الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهوداً كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث الأمة الإسلامية من جديد، وقبل أن نمضي نقدم أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة... إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة... إلى جميع أساتذتنا الأفاضل.

"كُنْ عَالِماً... فَإِن لَمْ تَسْأَلْ  
مُتَّعاً، فَإِن لَمْ تَسْتَطِعْ فَأَجِبْ  
بِهَا، فَإِن لَمْ تَسْأَلْ

.

## الدراسة

للموظف العمومي حقوق وواجبات والتزامات كفلها له الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، والذي تضمن العديد من القواعد القانونية المنظمة لوضعياته القانونية والأساسية كضمانات لقيامه بالالتزامات التي يجب عليه القيام بها، فله أن يكون في وضعية القيام بالخدمة، الانتداب، خارج الإطار، الاستيداع ووضعية القيام بالخدمة الوطنية. كل هذا يقيّد الموظف به من خلال تطبيق ما جاء به القانون فلا يخرج عن مبدأ المشروعية، إذ تعد كل من وضعية الانتداب، خارج الإطار ووضعية الاستيداع للموظف العمومي من صلاحيات السلطة العامة للإدارة في إطار المرافق العامة، ويجب أن تبتغي من خلال هذه الوضعيات تحقيق المصلحة العامة لضمان سير هذه المرافق بانتظام واطراد واستمرارها، ومواكبتها للتغيرات السياسية، الاجتماعية، الاقتصادية والتكنولوجية.

ونظراً لأهمية المهام المنوطة بالموظف العمومي الذي يكتسي دوراً فعالاً في ضمان واستمرار العمل الإداري للدولة، كان من الضروري تأكيد الحدود من قبل المشرع الجزائري للمساهمة في بناء نظام قانوني فعال، يتم من خلاله المحافظة على حقوق الموظف والضمانات القانونية والأساسية التي لا يتجاوزها.

## Résumé d'étude

Les Droits et devoirs des fonctionnaires publics et les obligations garanties par l'ordonnance n ° 06-03 du 15 Juillet 2006, contenant le statut générale de la fonction publique, que beaucoup de règles juridiques régissant les garanties collatérales juridiques et de base d'assurance pour l'exécution des obligations qui doivent être effectuées, il peut être en mesure de faire le service, détaché, en dehors -cadre, mis en disponibilité, et la position d'effectuer un service national. Tout cela est conforme à l'employé lui par la requête introduite par la loi ne dévie pas du principe de la légalité, comme le sont tous les statuts détaché, en dehors -cadre et le statut des fonctionnaires, mis en disponibilité des pouvoirs de l'Autorité générale pour la gestion dans le cadre des services publics, et devrait, à la recherche à travers ces postures atteindre intérêt général pour assurer le fonctionnement de ces installations régulièrement et de façon constante et de continuité, et suivre les changements politiques, sociaux, économiques et technologiques. Compte tenu de l'importance des tâches confiées fonctionnaire, ce qui est d'un rôle actif pour assurer la poursuite du travail administratif de l'Etat, il était nécessaire de la frontière confirmée par législateur algérien de contribuer à la construction d'un système juridique efficace, à travers lequel de maintenir l'employé et les garanties juridiques et de base, qui ne va pas au-delà des droits.

مقدمة

## مقدمة:

إنّ تطور المجتمعات المعاصرة وأكبه تطور في المنظمات باختلاف طبيعتها، فهذا التطور فرض مفاهيم جديدة فمثلا تختلف المنظمة في الخمسينيات عن المنظمات في الوقت الحالي، ومن الوظائف الإدارية الرئيسية التي نلمس فيها مثل هذا التطور هي إدارة الموارد البشرية التي تلقى في عصرنا الحاضر اهتماما كبيرا ومتزايدا، وهي فرع حديث متخصص في الإدارة فوظيفته لا تقل أهمية عن الوظائف الإدارية الرئيسية الأخرى مثل التسويق والتمويل.

وبما أنّ العنصر البشري يعتبر تركيبة معقدة يصعب التحكم فيها ولا يمكن ضبطها كآلة فسلوكه يستدعي مرونة في المعاملة وثبات فتصرفاته قد تقع عليها الضغوطات الشديدة، مما قد يؤثر في سلوكه كموظف إداري.

وحيث يمر الموظف خلال فترة حياته المهنية بعدة مراحل تعتبر هامة وحاسمة قد تقرر في بعض الأحيان مصيره المهني، من بين هذه المراحل نذكر على سبيل المثال: تقييم أدائه وكفاءته وإمكانية تكوينه ليتماشى مع أي تطور علمي أو تكنولوجي قد يمس الإدارة، وقد يكون هذا التكوين قصد تحسين مستواه تم ترقيته إلى مناصب كان يطمح في الوصول إليها، ويغادر الموظف الإدارة في عدة حالات تعتبر نهاية حياته المهنية بها. ولقد أعطي للعنصر البشري الأهمية البالغة كمورد حساس لأنّه كلما زاد المسؤولين من اهتمامهم بالموظفين كلما زادت كفاءتهم في أداء أعمالهم.

ونظرا لزيادة الوعي بأهمية المورد البشري بالنسبة للإدارات بشكل خاص والتنمية الوطنية بشكل عام، أولى المنظرون والسياسيون عناية بالغة بالمعايير والأسس الواجب إتباعها من أجل اختيار أفضل الموظفين وأكفئهم لشغل المناصب التي تتناسب مع كفاءاتهم وقدراتهم، هذا تماما ما نلمسه على الصعيدين

الدستوري والقانوني إذ نجد أن أغلب الدول ومن بينها الجزائر نصت في دساتيرها على أن الوظائف العمومية حق لكافة المواطنين، تطبق على قدم المساواة وهذا ما تم تجسيده على مستوى كل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر، والتي حرصت على ضمان هذا الحق مع إعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة وذلك يشكل حالة ضمنية لدور عملية التوظيف في انتقاء كفاءة وفعالية المورد البشري على مستوى الإدارات العمومية.

ومن بين الوظائف التي يقوم بها مسؤولو تسيير الموارد البشرية في الوقت الحالي وظيفة تسيير الحياة المهنية، فهي عبارة عن مجموعة تحولات وتنقلات يمر بها الموظف خلال فترة تواجده بالمنظمة، وتبدأ منذ توظيفه إلى غاية انتهاء هذه الحياة، وقد تطرق المشرع الجزائري إلى عدة وضعيات يتخذها الموظف أثناء مساره المهني وهي: القيام بالخدمة، الانتداب، خارج الإطار، الإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية.

كما أنه أحال نسبة الموظفين الذين يمكن وضعهم في إحدى الوضعيات الانتداب، خارج الإطار والإحالة على الاستيداع إلى إحدى القوانين الخاصة بهم، والملفت أن القانون الأساسي للوظيفة العامة ختم كل وضعية بضرورة صدور تنظيم يحدد شروط وكيفيات الاستفادة منها ومن المعلوم أن قانون الوظيفة العامة صدر بموجب الأمر 06-03 أي سنة 2006 والمفارقة أن هذه التنظيمات لم تصدر لحد الساعة، كما أن الموظف يستفيد من هذه الوضعيات رغم عدم صدور التنظيم المنظم لها.

وعليه نطرح الإشكالية التالية: كيف عالج المشرع الجزائري الوضعيات القانونية التي تصادف

الموظف العمومي أثناء مساره المهني؟ وفيما تتمثل الآثار المترتبة عليها في حياته المهنية؟

وقصد تسهيل الدراسة والإجابة على إشكالية البحث قمنا بتقسيمها إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1. ماذا نعني بالوظيفة العمومية؟ وكيف تطورت في الجزائر؟

2. ما معنى الموظف العام؟ وكيف عرفه المشرع الجزائري؟

3. ما هي الطبيعة القانونية للعلاقة التي تربط بين الموظف والإدارة ؟

4. ماذا نعني بالوضعيات القانونية للموظف العمومي ؟ وما هي الآثار المترتبة عليها ؟

### أسباب اختيار الموضوع:

يمكن التمييز ونحن بصدد دراستنا لهذا الموضوع بين الأسباب الذاتية من جهة والأسباب الموضوعية من جهة أخرى والتي دفعتني لاختيار موضوع هذا البحث.

بالنسبة للأسباب الذاتية فتمثل عموماً في كوني موظف عمومي بمديرية الصحة والسكان لولاية غرداية ومررت عليها وضعية جديدة لم أكن أعرفها من قبل ألا وهي "وضعية الإحالة على الاستيداع" لذلك ارتأيت إلى التعمق ودراسة موضوع الوضعيات القانونية للموظف العمومي بشكل مفصل.

إضافة إلى الرغبة الشخصية والملحة للغوص في جنبات هذا الموضوع واستجلاء حول كفاءات امكانية استفادات الموظف العمومي من الوضعيات القانونية وما يترتب عليها من آثار في حياته المهنية، خصوصاً وأن الموضوع من صميم وعمق موضوعات القانون الإداري الأكثر إثارة وجذباً للباحث المشتغل في هذا المجال، وهو الأمر الذي يجعله في النهاية موافقاً لتخصصي في الماجستير.

أما بالنسبة للأسباب الموضوعية فتمثل على وجه التحديد فيما يلي:

- ✓ معرفة علاقة الموظف العمومي بالإدارة العمومية.
- ✓ إدراك الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع الموظف العمومي، مما يستدعي زيادة الاهتمام بهذا المورد لأنه أداة لتحقيق هدف أي منظمة مهما كان نوعها ونشاطها.
- ✓ الرغبة في التعرف على مختلف الإجراءات القانونية والتنظيمية التي تعتمدها المؤسسات والإدارات لاستفادة الموظفين من إحدى الوضعيات القانونية.
- ✓ الآثار المترتبة على الموظف العام وحالاته القانونية في مثل هذه التحولات.

✓ ثم إنّ الدافع الأخير الذي دفعني لاختيار هذا الموضوع بالتحديد يعود لما لمستته من أهمية المرافق العمومية (الإدارات العمومية) في حياة الأفراد من جهة، وكون القائم على تلبية تلك الخدمات هو إنسان بطبعه لا آلة صماء من جهة ثانية.

### أهمية الموضوع:

مما تقدم بيانه تظهر دراسة موضوع الوضعيات القانونية للموظف العمومي، ذات أهمية كبيرة وبالغة من الناحيتين العلمية والعملية.

فمن الناحية العملية نسعى للتوصل والإحاطة بأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية العديدة والمعقدة، والعمل على تفسيرها وتبسيط مدلولها وتيسير فهمها.

أما من الناحية العلمية فأهمية الموضوع تتمثل في مدى معرفة الجانب الوظيفي للموظف في أداء واجبه نحو خدمته وهذا من أجل معرفة ما عليه من واجبات وما له من حقوق.

### أهداف الدراسة:

نصوب من خلال هذا البحث للوصول إلى الأهداف التالية:

- 1- تحديد مفهوم الوظيفة العمومية والموظف العمومي وفق التنظيم والتشريع المعمول به.
- 2- تحديد الوضعيات القانونية التي يمكن للموظف الاستفادة منها وشروط وكيفيات منحه ذلك سواء طبقاً للقانون الأساسي للوظيفة العمومية أو القوانين الخاصة بكل سلك.
- 3- تسليط الضوء بالتحليل للنصوص القانونية والعمل على تبيين الأحكام الإيجابية ومعرفة مواطن النقص والخلل فيها واقتراح ما يمكن طرحه من إجراءات لسد هذا النقص.
- 4- البحث يهدف إلى تدعيم المكتبة القانونية المتخصصة في العلوم الإدارية بصفة عامة وما يتعلق بالوظيفة العمومية ومسار الموظف المهني بصفة خاصة.

## منهج الدراسة:

من ناحية المنهج المتبع قمنا بالاعتماد على أربع مناهج وهي كالتالي:

أولاً- المنهج القانوني وذلك من خلال تحليلنا لبعض النصوص القانونية والآراء الفقهية المدعمة للموضوع،

ثانياً- المنهج التاريخي من خلال تطرقنا للتطور التاريخي للوظيفة العمومية في التشريع الجزائري عبر مراحل،

ثالثاً- المنهج المقارن وذلك من خلال إجرائنا لمقارنة بين قانون الوظيفة العمومية الجزائرية وقانون الوظيفة

العمومية الفرنسي.

رابعاً- المنهج الوصفي من خلال وصفنا للإطار المفاهيمي للوظيفة العامة والموظف وكذا الوضعيات القانونية

للموظف العمومي في المؤسسات والإدارات العمومية وتوضيح الآثار المترتبة عليها في حياته المهنية.

## أدوات البحث:

من أجل الإلمام بجوانب الدراسة والإجابة عن الإشكالية والتساؤلات الفرعية المطروحة، اعتمدنا على

المسح المكتبي لمختلف الكتب الأساسية والفرعية باللغتين العربية والفرنسية، كما اطلعنا على الدراسات

الأكاديمية سواء تعلق الأمر بمذكرات الماجستير أو الماستر، هذا بالإضافة إلى الاطلاع على بعض

المجلات والدراسات المنشورة على شبكة الانترنت العالم.

## الدراسات السابقة:

➤ دراسة تيشات سلوى من جامعة بومرداس، التي كانت تحت عنوان: " أثر التوظيف العمومي على كفاءة

الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية (دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة "بومرداس")

شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير، الموسم الجامعي 2010.

---

➤ دراسة بن فرحات مولاي لحسن من جامعة باتنة، التي كانت تحت عنوان: " إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية 2012.

➤ دراسة لعموري سعيدة من جامعة محمد خيضر بسكرة، التي كانت تحت عنوان: " حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري" نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، والتي نوقشت في الموسم الجامعي 2013/2012.

➤ دراسة قديري مريم من جامعة محمد خيضر بسكرة، التي كانت تحت عنوان: " الوضعيات القانونية والأساسية للموظف وحركات نقله، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، والتي نوقشت في الموسم الجامعي 2013/2012.

#### صعوبات البحث:

لا يخلو أي عمل أو بحث نقوم به من الصعوبات والعوائق ومن بين التي واجهتنا في دراسة بحثنا هذا هو القلة الشديدة للمراجع الجزائرية في الوظيفة العمومية وإن وجدت فهي مختصرة وبإيجاز مما صعب الحصول على معلومات قيمة ومفيدة لإثراء هذا البحث، إلا من

## خطة البحث:

اعتمدنا في بحثنا هذا على الخطة

حتى

التالية والمقسمة إلى فصلين.

### الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العامة والموظف،

تطرق إلى المفاهيم الأساسية المرتبطة بالوظيفة الـ

ومراحل تطورها في الجزائر، ثم إلى مفهوم الموظف العمومي من خلال تقديم مختلف التعاريف الفقهية للموظف

وكذا التعريف التشريعي للموظف العام وموقف المشرع الجزائري من جملة هذه التعاريف هذا من جهة

إلى تحديد الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والإدارة.

### الفصل الثاني: الوضعيات القانونية للموظف وأحكامها،

تضمن هذا الفصل ثلاث مباحث حيث تم فيه معالجة الوضعيات التي يتخذها الموظف أثناء مساره

المهني، كمبحث أول فيه إلى وضعية القيام بالخدمة والانتداب، فوضعية القيام بالخدمة يكون فيها إما

الالتزام بالقيام بالخدمة وما ينجر عنه من أولاً من الممارسة الشخصية للمهام، ثانياً حالات الغياب غير المبرر،

ثالثاً الجزاءات المترتبة عن

مبدأ عدم الجمع وثالثاً الجزاءات المترتبة عن الإخلال بعدم الجمع الوظيفي.

والمسائل التفسيرية

فيها إلى

---

في المبحث الثاني إلى وضعية خارج الإطار والاستيداع فنعالج فيه في مطلبه الأول وضعية خارج

تعريفها وتحديد الجهة المختصة في اتخاذ قرار الوضع خارج الإطار ومدته وحقوق وواجبات الموظف

الموضوع في هذه الحالة

أما المطلب الثاني فـ لوضعية الاستيداع من خلال تعريفه وأنواعه ومدته وصوره والآثار المترتبة

ومدتها الآثار المترتبة على الموظف أثناء أدائه للخدمة الوطنية وختمناه بحالة انتهاء فترة الخدمة

وفي الأخير خاتمة البحث المتمثلة في عرض حصيلة البحث، والتي هي عبارة عن مجموعة من النتائج

الاقتراح التي تم التوصل إليها

# الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوذيفة العامة والموظف

## الفصل الأول:- الإطار المفاهيمي للوظيفة العامة والموظف:

20 حيث لم تعد

التحول الجذري الذي شهدته دور الدول

وظيفة الدولة تنحصر في الدفاع الخارجي والأمن الداخلي والقضاء (أو بما يعرف بمصطلح الدولة الحارسة) بل

امتد ليشمل جميع مجالات الحياة من صحة وتعليم وغذاء وثقافة وسكن وعمل... الخ (ما يطلق عليه

مصطلح الدولة المتدخلة) هذا ما أدى إلى مضاعفة وزيادة موظفي ا

ضمان الديمومة واستمرارية سير المرافق العامة بانتظام وبازدياد عدد موظفي الدولة وظهور حملة التقنيات

( ) **Codification** ما جعل منها ظاهرة قانونية وفنية تحتاج إلى تنظيم قانوني و

والذي بدوره يُبنى على قاعدتين أساسيتين هما: الموظف العام والوظيفة العامة، وهو

:

## المبحث الأول:- مفهوم الوظيفة العمومية و تطورها في الجزائر:

مفهوم الوظيفة العمومية في اللغة القانونية الفرنسية في مطلع القرن العشرين (ق20)

يربطها بخدمة المرفق العام، إذ لا يمكن تصور وجود وظيفة عمومية في غياب المرفق العام وهذا ما أكده

جاستون جاز "Gaston jèze" ( ).

فتعتبر الوظيفة العمومية الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، وتتضمن مجموعة من

الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تسند إلى شخص تتوفر فيه شروط التأهيل المحدد من: تعليم، خبرة، تدريب

ومعارف،... إلخ وفي مقابل هذه الواجبات يحصل هذا الشخص على مجموعة من الح

الواجبات التي قام بتأديتها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - (دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة "بومرداس"، مذكرة

لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس 2010

المطلب الأول:- تعريف الوظيفة العمومية:

يتحدد مفهوم الوظيفة العمومية بناءً على فلسفة الدولة ودرجة تدخلها في الخدمة العمومية وعلى نظرتها للقائمين بهذه الخدمة، والنظام الذي تختاره لتحقيق غاياتها.

الفرع الأول:- المعنى الاصطلاحي للوظيفة العامة:

يعتبر مصطلح الوظيفة العمومية حديث الاستعمال في أدبيات الإدارة العمومية باللغة العربية، تقابلها "Fonction Publique" في اللغة الفرنسية و "Civil Service" في اللغة الإنجليزية.

:

التعريف 01:

" مجموعة من الاختصاصات القانونية أو الأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفاً الصالح العام، ومن تم فهي لا تعد من الحقوق المالية المملوكة لشاغل الوظيفة، والتي يستطيع التنازل عنها وفقاً لمشيئته"<sup>1</sup>.

التعريف 02:

" ية هي مركز قانوني يشغله الموظف وهي توجد عادة قبل أن يشغلها أحد، لذلك فهي تستقل في وجودها بحقوقها وواجباتها عمن يشغلها، فهي تبقى قائمة ولا تنتهي بوفاة أو استقالة أو اقالة الموظف الذي يشغلها، والقاعدة العامة أن الوظيفة العمومية تنشأ بالأداة القانونية التي يـ"<sup>2</sup>.

التعريف 03:

"الوظيفة العمومية بمفهومها الواسع تعني مجموع الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمات عمومية، وبهذا المعنى يدخل في مفهوم الوظيفة العمومية كل أشخاص الإدارة العمومية الذين تربطهم بها شروط قانونية، أمّا :  
يخضعون إلى قانون الوظيفة العمومية أي الموظفون العموميون"<sup>3</sup>.

1989 06

1994 35

<sup>1</sup> - محمد مذكرات في الوظيفة العامة

<sup>2</sup>

<sup>3</sup> - Taib ESSAID, droit de la fonction publique, Edition distribution Houma, Alger, 2003, P11.

#### التعريف 04:

"تشمل الوظيفة العمومية على مدلولان أحدهما شكلي والآخر موضوعي:

#### المعنى الشكلي:

تعني الوظيفة العمومية بمعناها الشكلي الموظفون الذين يقومون بأداء الوظيفة الإدارية في مرافق الدولة، وهؤلاء الموظفون يعملون لصالح الإدارة وباسمها،

#### المعنى الموضوعي:

وتعني به النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفون، والذي يتركز في تنظيم هذا النشاط لتمكين الإدارة

" 1 .

من خلال ما سبق تقديمه من تعاريف يلاحظ أن هناك من اكتفى في تعريفه بذكر أحد المعنيين الشكلي أو الموضوعي، في حين أن هناك من جمع بين المفهومين في تعريفه للوظيفة العمومية، والأصح من وجهة نظرنا ألاّ نحمّل لا المعنى الشكلي ولا المعنى الموضوعي لأحدهما مرتبطان ببعضهما البعض، وعليه يمكن تعريف الوظيفة العمومية بأنها مجموعة من التنظيمات التي تتعلق بالموظفين العموميين هذه التنظيمات قد تتعلق بناحية قانونية تظهر في كيفية قيام الموظف العمومي بعمله، وقد تتعلق بناحية فنية تتمثل في علاقة الموظف بالإدارة العمومية والاهتمام بمشاكله وحياته المهنية، وتطبيقاً لذلك فإنّ دراسة الوظيفة العمومية يجب أن تشمل دائماً على جانب قانوني وآخر فني، "ذلك لأنّ الاقتصار في الدراسات الإدارية على الجانب القانوني الفقهي

" 2 .

#### الفرع الثاني:- مفهوم الوظيفة العمومية في النظم المقارنة:

يسود مختلف دول العالم نظامين رئيسيين للوظيفة العمومية وهما:

#### أ- نظام السلك الوظيفي (La Fonction publique de la carrière):

#### " Le Système de la Fonction

publique fermée"، ويسود هذا النظام في الدول الأوروبية لأنه نشأ في فرنسا، وذلك في نهاية القرن

التاسع عشر، وتعني الوظيفة في مفهومها المغلق عبارة عن مهنة أو سلك يلتحق به الموظف ليستمر فيه حتى

1- الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)

نهاية خدمته وإحالاته على التقاعد،<sup>1</sup> وهذا يعني أنّ الموظف لا يرتبط مصيره بوظيفة معينة، بل يحق للإدارة

ويتميز هذا النظام بوجود خاصيتين أساسيتين وهما:

### ✓ الخاصية الأولى:

( ) ( ) " العام للوظيفة العمومية" وبهذا يعتبر المركز القانوني للموظف العمومي مركزاً تنظيمياً، ويعرّف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "بأنه مجموعة من القواعد النوعية المحددة سلفاً من قبل السلطة التشريعية، أو التنظيمية التي يخضع لها مختلف أصناف الأعوان بدءاً بالتحاقهم بالوظيفة العمومية وإلى غاية نهاية الخدمة بالطرق المحددة سلفاً، وهذه القواعد هي التي تحدد كافة النظام القانوني الذي يسري على الموظفين، ويحدد كيفيات تسيير مسار حياتهم المهنية المكرسة لخدمة

" 2 .

وبهذا يكون الموظفون العموميون في وضع مختلف تماماً عن غيرهم من العمال العموميين لهم حقوق والتزامات يتميزون بها، إذ لهم واجبات من نوع خاص وهي أكثر أهمية من تلك التي تقع على عاتق العاملين في القطاع الخاص، ولكنهم في المقابل يتمتعون بضمانات وحماية خاصة من قبل الدولة التي يلتزمون بخدمتها دون انقطاع، وذلك بهدف تأمين السير الحسن للمرافق العمومية.

### ✓ الخاصية الثانية:

الموظف العمومي من يوم تعيينه ويتدرج سلمه الوظيفي مرتقياً بصفة منتظمة حتى التقاعد بموجب قواعد الترقية. التنظيم الدائم للمسار الوظيفي للموظفين القائم على السلك الوظيفي الذي يرمي إلى تحقيق الثبات والاستقرار في الوظيفة العمومية يخلق في روح الموظف نوعاً من الولاء للإدارة العمومية، ففكرة الحياة الوظيفية لمختلف الموظفين العموميين تستند إلى فكرة تعزيز ارتباط الموظفين بمقتضيات المرافق العمومية، ولكن رغم ما يتميز به نظام السلك الوظيفي إلا أنه لا يخلو من العيوب فهذا النظام يقتضي وضع نظام قانوني معقد بغية تنظيم الإجراءات التي يجب وازن بين الواجبات التي تقع على كاهل الموظفين والحقوق والضمانات التي يتمتعون بها، كما أن مهمة تكوين وتطوير مؤهلات الموظفين وتحسينها بشكل

<sup>1</sup> - تقييم مستوى استخدام التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية في الإدارات العمومية الجزائرية (

الجمارك)، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2008 84.

<sup>2</sup> - لارق المجدوب، ا ( )، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت 2000

مستمر يقع على كاهل الإدارة العمومية وهذه مهمة إضافية ومسؤولية خطيرة، هذا بالإضافة إلى أن ارتباطه المهني يشكل خطراً كبيراً على تحقيق المصلحة العامة للمرافق العمومية، لأن ذلك قد يولد لدى الموظفين شعور بأنهم أصبحوا في مأمن وظيفي بمجرد دخولهم إلى سلك الوظيفة العمومية، مثل هذا الشعور قد يدفعهم إلى عدم الاهتمام بتحقيق المصلحة العامة، كما قد يترجم بفقد الحافز وروح المبادرة، هذا إلى جانب أخطار الروتين والبيروقراطية التي تكون غالباً من طبيعة نظام الوظيفة

1.

(ب) - نظام الاستخدام (La Fonction publique d'emploi):

Le Système de "

la Fonction publique ouverte"، طبق هذا النظام لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية، والذي وفقاً له لا تعتبر الوظيفة العمومية خدمة عامة، وإنما هي مجرد أنشطة واختصاصات قانونية يحكمها نظام قانوني خاص، وفيها لا يتميز الموظفون عن عمال القطاع الخاص في الحقوق والواجبات الوظيفية، كما أن علاقتهم بالإدارة هي علاقة عقدية، وفي إطار هذا النظام يقع على عاتق الإدارة العمومية تحديد عدد المناصب الشاغرة التي تحتاج إلى شغلها ومن تم تحديد المواصفات اللازمة للوظيفة ومن سيشغلها، وأخيراً تبيان الطرق التي يجب اعتمادها بغية اختيار الأفضل وبشكل نهائي يصبح صاحب حق في هذه الوظيفة فقط ومصيره مرتبط بها، بحيث أنه إذا تم إلغاؤها لأي سبب من الأسباب يكون من الجائز فصل الموظف الذي عين فيها دون أن يكون له حق مكتسب في النقل إلى وظيفة أخرى، كما يغيب عن هذا النظام الترقية في الدرجات، ذلك أن الترقية تأخذ حكم التعيين الجديد في منصب أعلى وبشروط أفضل، ولا يعتبر حقاً مكتسباً يناله الموظف بمجرد قضائه فترة زمنية في الوظيفة، وإنما ترتبط بالصلاحية، ويتميز هذا النظام بـ:



✓ المرنة، بحيث أن المنظمة يمكنها فصل الموظفين الذين لم تعد بحاجة إليهم، ولا تكون مجبرة على تأمين وظائف أخرى لهم.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - :

<sup>2</sup> - :

بعدما تطرقنا لهذين النظامين المتناقضين يمكن القول أنّ الاختيار بينهما ليس بالأمر اليسير، ذلك أنّ النظام يجب أن ينبع من البيئة التي سيطبق فيها فالنظام الأمريكي يناسب التفكير والحياة في أمريكا، والنظام الأوروبي يناسب الأوضاع والظروف في أوروبا، وعليه فالمسألة ليست مسألة اختيار نظام بقدر ما للبيئة المحلية والمجتمع في الدولة للتعرف على أي النظامين يكون مناسباً للتطبيق.

### ج- موقف المشرع الجزائري من النظامين:

لقد تبنت الجزائر نظام الوظيفة العمومية المبني على مفهوم السلك الوظيفي باعتبار أنّ الفكرة الأساسية للوظيفة العمومية في الجزائر هي أنّ هذه الأخيرة عبارة عن رسالة وخدمة عامة يقوم بها الموظف طيلة حياته المهنية، "فالوظيفة العمومية في الجزائر هي مهنة تتميز بالديموم والاستقرار وتخضع لقانون مستقل بقواعده عن  
1" ثر قد تبنت نفس النظام المطبق في

:



31 ديسمبر 1962، ثم عملت بعد ذلك على تحديثه وتكييفه بما يتماشى الأهداف المسطرة من قبل المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية، ولكنها في كل مرة كانت تحافظ

✓ اعتماد المشرع الجزائري في تعريفه للوظيفة العمومية في أول قانون ينظمها بعد الاستقلال على المعيارين الشكلي والموضوعي في تحد

بالوظيفة العمومية وهذا ما يؤكد نص المادة 01 66-133 التي نصت على:

"يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارة المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذا المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم".<sup>2</sup>

أما بالنسبة إلى القانون رقم 78-12 لم يفرق بين العامل والموظف، وعلى العكس من ذلك فإنّ  
59-85 امل وأخذ بنظام السلك الوظيفي في مواده:

<sup>1</sup> - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة

1988 31.

<sup>2</sup> - 66-133، المؤرخ في 02 1966 ، الجريدة الرسمية، العدد 16  
في 08 1966 547.

01 02 03 04، آخذاً فيها بالمفهوم الشكلي في تحديد مفهوم الوظيفة العمومية وبذلك لم يعرّ المشرع الجزائري في تحديد مفهوم الوظيفة اهتماماً كبيراً بل صبّ جلّ اهتمامه على الموظف العمومي وجاء تقريباً في 59-85 المؤرخ في 23 1985

:

"تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف".

والموضوعي في تحديد مفهوم الوظيفة

03-06

04 من هذا الأمر والتي جاء نصّها

"يعتبر موظفاً كل عون عُيّن في وظيفة عمومية دائمة و رُسم في رتبته في السلم الإداري".<sup>1</sup>

الأمر 03-06: " يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين

الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

يقصد بالمؤسسات العمومية والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي.

لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني

ومستخدمو البرلمان".<sup>2</sup>

" كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن

يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية".<sup>3</sup>

نشير إلى أنّ المشرع الجزائري في الأمر 03-06 كرّس اتجاه الحكومة في الأخذ بشيء من النظام

المفتوح المبني على الأساس التعاقدية، حيث عبّر عنه في الفصل الرابع من الباب الأول بعنوان: الأنظمة

الذي لقيه هذا الاتجاه من

19 إلى 25

<sup>1</sup> - 03-06، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 15 2006

، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 16 2006 04.

<sup>2</sup> - 03-06 03.

<sup>3</sup> - 04.

طرف جميع الموظفين، ونقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، علماً أنّ بوادر نزعة النظام التعاقدى كانت موجودة في نص المادة 03 66-133.

بعد أن تطرقنا إلى مفهوم الوظيفة العمومية ارتأينا أن نتطرق إلى أسباب توافر المناصب مستوى المنظمة وذلك لما لها من أهمية بالغة في إثراء هذا البحث.

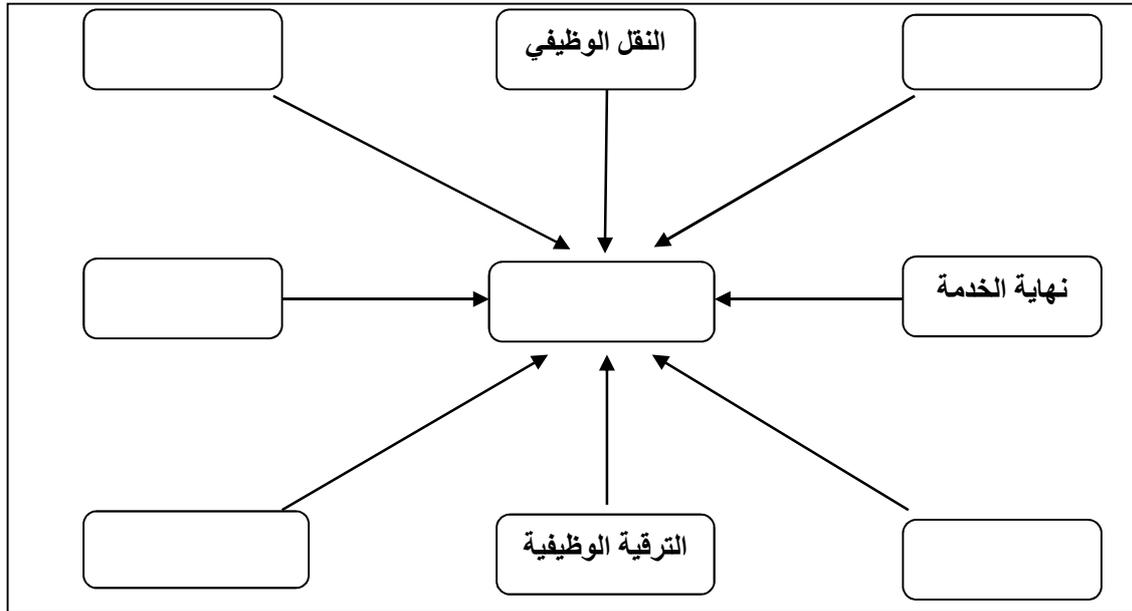
**الفرع الثالث:- أسباب توافر المناصب الشاغرة:**

عدة أسباب تدعو إلى توفّر المناصب الشاغرة وبالتالي ظهور الحاجة إلى توظيف موظفين جدد لشغلها ومن هذه الأسباب نجد:

- **نمو المنظمة:** إذ يفتح باب التوظيف نتيجة للنمو والتوسع في الخدمات المقدمة لأنّ هذا التوسع سوف يؤدي حتماً إلى خلق مناصب عمل شاغرة،
- **استقالة موظف ما:** تؤدي استقالة أحد الموظفين إلى وجود منصب شاغر يحتاج إلى من يشغله،
- **نهاية الخدمة:** يعتبر إنهاء الخدمة من الأسباب التي تؤدي إلى توفر منصب شاغر،
- **وفاة أحد الموظفين:** تسبب وفاة أحد الموظفين في خلق مناصب عمل شاغرة تحتاج إلى من
- **التقاعد:** إنّ تقاعد موظف ما يعني بقاء منصبه شاغراً، ويكون التقاعد ناتجاً عن إنهاء خدمات
- **الترقية والنقل الوظيفي:** تتسبب ترقية أحد الموظفين إلى خلو منصبه الذي كان يشغله وبالتالي يتوجب على المنظمة فتح باب التوظيف من أجل سد هذا الشغور، وما ينطبق على الترقية ينطبق
- **إجازة تغيب:** قد يفتح باب التوظيف في حالة ما إذا قام أحد الموظفين بأخذ إجازة تغيب بشكل مؤقت، فيما إذا لم يقرر هذا الموظف العودة إلى منصب عمله.<sup>1</sup>

1.

أتي



### المطلب الثاني : تطور الوظيفة العمومية في الجزائر:

تعتبر الوظيفة العمومية في النظام الجزائري مهنة يقوم بها الموظف خدمة للمرفق العمومي بصفة دائمة بعد أن يعين في هذه الوظيفة طبقاً لقانون تنظيمي لائحي وخلال تطور الوظيفة العمومية في الجزائر كان المشرع العمومية في الجزائر

:

#### أولاً: - المرحلة الانتقالية للوظيفة العمومية (1962-1966):

القانون الفرنسي الصادر في 19 نوفمبر 1946، وهو أول نظام جامع للوظيفة العمومية، لكنه لم ييح للجزائريين بالحق في الالتحاق بها، وخلال سنة 1956 وضعت بعض النصوص الأساسية التي سمحت للجزائريين بالالتحاق بالوظيفة العمومية، "وفي 04 1959 لعمومية في فرنسا وامتد تطبيقه إلى الجزائر المستعمرة بمقتضى المرسوم الصادر في 02 1960".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان 2006 128.

<sup>2</sup> -Front de la libération national, la charte d'Alger, Ensemble des texte adoptés par le 1<sup>er</sup> congrès du parti du F.L.N, imprimerie nationale algérienne, Alger, 1964, P 97.

جدت الإدارة الجزائرية، غداة الاستقلال نفسها تعاني من وطأة الآثار السلبية الموروثة سواء تلك المتعلقة بصلاحيات الهياكل الإدارية وعدم توازنها، أو تلك المتعلقة بمحتوى هذه الهياكل من الناحيتين القانونية والبشرية، وهذا ما أدى إلى بروز ظاهرتين متناقضتين هما:<sup>1</sup>

1- التشريعية والتنظيمية الموروثة منها والجديدة والتي غالباً ما يتعذر على المسيرين التحكم فيها

2- المعاناة من ندرة التأطير، ومن انعدام التوازن في تعداد المستخدمين بسبب الفراغ الكبير الذي خلفه المستعمر، لا سيما بفعل الهجرة المكثفة للعديد من قدامى الموظفين الفرنسيين، وصعوبة استخلافهم بموظفين

كاد أن يؤدي إلى انحلال الكثير من المرافق العامة وأمام هذا الوضع المعقد، لم يبق للسلطات العمومية، في هذه الفترة إلا أن تتخذ احتياطات تمكنها من مجابهة المشاكل الراهنة بدون أن تحمل ضرورة إعادة النظر في مستقبل الوظيفة العمومية ودورها ضمن المؤسسات الاجتماعية

وفي هذا السياق يمكن الإشارة إلى مجموعتين من النصوص:<sup>2</sup>

أ. المجموعة الأولى:

في حرب التحرير الوطني، وإدماج الموظفين الذين كانوا ينتمون إلى الأطارات الفرنسية والمغربية والتونسية إلى الأطارات الجزائرية، وتشمل هذه المجموعة ثلاثة نصوص أساسية هي:

- 06/62 المؤرخ في 06 1962

مشاركتهم في حرب التحرير حقوقهم المدنية.

- 040/62 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962

والتونسية في الأطارات الجزائرية.<sup>3</sup>

- 528/62 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962

ب. المجموعة الثانية: كانت الغاية منها وضع نظام انتقالي للتوظيف

القيادية وسد الحاجيات المتزايدة في مختلف مستويات السلم الإداري والمصالح العمومية.

10 2010 40

1- هاشمي حربي،

2- 41

3 - Voir l'ordonnance n° 62-040 du 18 septembre 1962, portant intégration des fonctionnaires et agents algériens des cadres marocains, tunisiens et français dans les cadres algériens, journal officielle, n° 15, du 18 septembre 1962, P 202.

ومن أهم النصوص التي تدخل في هذه المجموعة:

- 502/62 المؤرخ في 19 1962 المتعلق بالانتداب إلى بعض الوظائف إلى كيفية التعيين في بعض المناصب العليا دون أن يقيدته بأية شروط وسميت بمندوبية الوظائف "Délégation des Fonctions" هذا الإجراء جاء في البداية خصيصاً للتعين في المناصب العليا دون اشتراط أي شهادة.<sup>1</sup>

- 503/62 المؤرخ في 19 1962 الذي حدد الإجراءات الكفيلة بتسهيل الدخول في إلى الأسلوب العشوائي في التوظيف دون الاكتراث بكفاءة من سيتم توظيفهم ومن أجل التخفيف من حدة هذه العشوائية قامت التنفيذية المؤقتة بإصدار المرسوم أعلاه الذي تضمن في مادته الثانية الشروط العامة لشغل الوظائف العمومية، كما تضمن هذا المرسوم عدة تسهيلات في مجال الوظيفة العمومية فموجه تم استبدال التوظيف الخارجي عن طريق ( )<sup>2\*</sup>، ولا يشترط أي شهادة للالتحاق بالصنف د<sup>3\*\*</sup>

ظيف إلا أن الفراغ والنقائص الموجودة في النظام المعمول به صعب من أداء الإدارات لمهامها، مما قضى بتدخل مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية بصفة مستمرة، وقد تم تثبيت معظم الأعوان الذين تم توظيفهم في إطار المرسوم رقم 503-62. وقصد سد الفراغ القانوني في جميع المجالات بصفة مؤقتة بعد الاستقلال صدر القانون رقم 157-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962

العامة والمناقض للسيادة الوطنية وهذا طبقاً لما نصت عليه المادة الأولى من القانون رقم 157-62. إن التمديد من الفترة الانتقالية، والعجز الذي عانت منه مختلف المصالح العمومية من حيث وسائلها البشرية، أدى إلى خلق نوع من الفوضى في تطبيق

4 .

<sup>1</sup> Voir le décret n° 62-502 du 19 juillet 1969, fixant les conditions de nomination de certains haut fonctionnaires, journal officiel n° 03, du 20 juillet 1962, P 26.

\*1 أ: ب: الجيش الوطني الشعبي، ج:

\*\*2 :

<sup>4</sup> الوظيفة العمومية وآفاقها في الجزائر في ظل العولمة، بحث للحصول على درجة دكتوراه، تخصص القانون العام كلية الحقوق والعلوم

هذا ما جعل الحكومة تسعى للخروج من هذه المرحلة الانتقالية، محاولة تكييف وتطوير الوظيفة العمومية بإعادة النظر في مبادئها وأساليب تنظيمها.<sup>1</sup>

ثانياً: - مرحلة تكييف الوظيفة العمومية (1966-1978):

هذه المرحلة في عام 1966، أرادت من خلالها الجزائر تكييف وظيفتها العمومية من أجل التنسيق والانسجام وذلك من خلال مراجعة المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العمومية

وقد أكد المشرع الجزائري على أهم المبادئ التي تقوم عليها كالبنيان الهرمي Structure  
L'échelle de Corps et de Grade Pyramidale  
L'emploi Le Grade ليقتصر الأمر على استرداد وتبني نموذج ليبرالي كثر المساوى لبعده عن الأهداف والغايات التي رسمها ميثاق الجزائر 1964.

وبالرغم من هذا التباعد في التوجه والأهداف، فقد شهدت هذه المرحلة اعتماد جملة من المبادئ هي:<sup>2</sup>

- 1.
2. مساواة الموظفين في تولي الوظائف العامة،
3. حق الموظف في المشاركة في تسيير حياته المهنية بواسطة مختلف اللجان الاستشارية.

توجت هذه المرحلة بصدور الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 1966

الأساسي العام للوظيفة العمومية، لتتوالى بعده مختلف القوانين الأساسية الخاصة بفروع نشاطات قطاع الوظيفة

ولقد جاءت هذه الأحكام القانونية والتنظيمية كمحاولة للتخلص من ضغط الماضي الاستعماري وغيوبه التي برزت بعد الاستقلال وطيلة الفترة الانتقالية.

ولما كانت الإدارة الجزائرية في حاجة إلى تنظيم وتطوير، فإن إصلاح 1966

تكون عليه الوظيفة العمومية مستقبلاً، مما أدى إلى اتخاذ عدة إجراءات أهمها:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم

القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة باتنة 2012 14-15.

<sup>2</sup> - الوظيفة العمومية وآفاقها في الجزائر في ظل العولمة .73

<sup>3</sup> - .74

-

ENA

1946

الإعداد والتأهيل للإطارات قبل الالتحاق بالوظائف العامة، وتم إنشاء مركز للتكوين الإداري سنة 1968 متخصصة في تكوين أعوان التحكم والتنفيذ في مختلف الأسلاك والرتب.

1974

-

لجنة وطنية عهدت لها مهمة دراسة واقتراح سياسية وطنية لانسجام الأجور والمرتبات بين قطاع الوظيفة

- الاهتمام باستقرار الموظفين في قطاع الوظيفة العمومية بعد هجرة الكثير من الموظفين، وذلك بمراجعة

1.

أمام المشاكل الكثيرة التي تخبطت فيها الجزائر لسنوات عديدة بعد استرجاعها للسيادة الوطنية في مجال

"

أهداف سياسية واقتصادية، واجتماعية ترمي إلى إعادة التوازن الاجتماعي والاقتصادي، وضمان

تنمية المجتمع في جميع الميادين، ففي هذا الإطار كلف دستور 1963 الدولة ببناء ديمقراطية اشتراكية فكان العمومية مرتبط ارتباطاً وثيقاً

"<sup>2</sup>، إلا أن التوظيف المكثف الذي تم بصفة عشوائية ومن تم الاستمرار في العمل بالقوانين

العمومية التي كان موظفوها لا يزالون يخضعون في تسييرهم إلى قواعد

3.

وعلى الرغم من محاولات التطوير والتكييف التي كان يهدف القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي

1966 تحقيقها، والإجراءات المتخذة بعد صدوره إلا أن هذا الأخير

■ طابعه غير الكامل الذي برز خاصة عند فشل توسيعه على القطاعات الأخرى،

<sup>1</sup> - : 16-17.

<sup>2</sup> - Laouisi Abedlouahab, communication sur les dispositifs statutaires dans la fonction publique algérienne, séminaire Algérie-français hôtel el aurassi, du 03 octobre 2005, P 09.

<sup>3</sup> - : 43-44.

<sup>4</sup> - .74

■ الانحراف في تطبيقه بسبب اتخاذ القوانين الأساسية الخاصة طابعاً عاماً، في حين كان الهدف منها بخصوصيات مختلف الإدارات.

ثالثاً: - مرحلة توحيد عالم الشغل (1978-1990):

( SGT )

انطلقت هذه المرحلة رسمياً سنة 1978

12-78 المؤرخ في 05 1978، والتي استمرت إلى غاية 1990.

وكان الهدف من هذه المرحلة الجديدة هو توحيد عالم الشغل من جهة، والعمل على إعادة تنظيمه وتطويره من جهة أخرى، لاسيما فيما يتعلق بحقوق العامل وواجباته في مختلف قطاعات الشغل دون تمييز بينهما، وقد جمع بين الموظف والعامل في التسمية بمفهوم شامل ألا وهو العامل ولم يفرّق بينهما رغم اختلاف طبيعة النشاط المنوط لكل منهما، وذلك لما عرّف هذا القانون العامل في مادته الأولى التي نصت على: "... يعتبر عاملاً كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمّال أثناء ممارسة نشاطه المهني"<sup>1</sup>، كما جاء هذا القانون أيضاً لإعطاء نفس جديد وتقديم حلول لمعالجة بعض السلبيات التي أفرزها الأمر رقم 66-133 السالفة الذكر آنذاك، ومختلف التأخرات التي سجلتها الإدارة العمومية وفي جميع الميادين.

سلطات العمومية كانت تعتقد في هذه الفترة بأنّ الوظيفة العمومية الحالية لا يمكنها القيام بدور المحرك للتنمية، إلاّ إذا كانت وظيفة عمومية وطنية، بمعنى دمجها مع النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلاد، أي الانتقال من مرحلة التكييف والانسجام إلى مرحلة الإصلاح الهيكلي لمختلف البنيات المتوارثة، يجعلها محركاً أساسياً للتنمية الشاملة للمجتمع، والقضاء على ظواهر البيروقراطية التي تنسب لنظام الوظيفة

ولقد اعتبر كل عامل مستخدم، كما اعتبر قطاع الوظيفة العمومية دون ذكر تسميته من فروع قطاع الشغل، يخضع شأنه من ذلك شأن باقي فروع النشاطات الأخرى إلى قانون أساسي نم<sup>2</sup>.

ونظراً لمكانة قطاع الوظيفة العمومية في المجتمع فقد خصه المشرع بأحكام نوعية، تمثلت في صدور

59/85 المؤرخ

في 23 1985، لكن دون الإفصاح عن طبيعته وترتيبه القانوني هل جاء بديلاً للقانون الأساسي العام

<sup>2</sup> - Taib ESSAID, droit de la fonction publique, Edition distribution Houma, Alger, 2005, P17.

للوظيفة العمومية الصادر سنة 1966 ؟ وإذا كان الأمر كذلك فلماذا لم يتم إلغاؤه نهائياً واستبداله بنص قانوني من نفس الدرجة أو أكثر ؟ أم تجاهله نهائياً؟<sup>1</sup>

59/85 في مادته الخامسة على: "تطلق على العامل الذي يثبت في منصب

« الموظف »..."<sup>2</sup>

يمارس نشاطه في المؤسسات والإدارات العمومية، والعامل الذي يمارس نشاطه خارج هذا الإطار وبالتالي إخضاعه للقواعد العامة الخاصة بالموظفين حيث أدرجه في وضعية قانونية أساسية إزاء الإدارة العمومية التي تشمل مجال تطبيقه كل من المصالح العمومية التابعة للدولة، والجماعات المحلية، المؤسسات

العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها، مصالح المجلس الشعبي الوطني والمجلس الأعلى للمحاسبة.

كما أخضع مجال تطبيقه على رجال القضاء، مع مراعاة الأحكام التشريعية المتعلقة

نقلهم وانضباطهم، الموظفون الإداريون والتقنيون العاملون في المنظمات والأجهزة والمنظمات الجماهيرية التابعة لحزب جبهة التحرير الوطني باستثناء المنتخبين.

59-85 كفايات التوظيف الخارجي بأربعة أتماط تتمثل في:

-  
-  
-  
-

3.

خرشي جمال ( 59-85 : "

أعوان المؤسسات والإدارات العمومية إلى المرسوم رقم 59-85 تعتبر وضعية غير عادية، بالنظر إلى قطاع

الوظيفة العمومية كتعبير عن الدولة المستخدمة، والذي كان من قبل يخضع إلى القانون، لم يعد ك

1985، في حين ينصّ دستور 28 نوفمبر 1996

العام للوظيفة العمومية من اختصاص التشريع، وهو في نظرنا تطور عادي للأمر نظراً لكون الوظيفة العمومية

تبقى الأداة المفضلة التي تعبر الدولة من خلالها على:

<sup>1</sup> - 93.

<sup>2</sup> - 59-85 المؤرخ في 23 1985

الرسمية، 13 24 1985 334.

<sup>3</sup> - : 46-45.

-

- هيبتها وديمومتها رغم الأحداث والتحولات السياسية،

- قدرتها على الاضطلاع بمهامها ومسؤولياتها في كل الظروف والأوقات".<sup>1</sup>

من خلال التصريح الذي أدلى به المدير العام للوظيفة العمومية نستخلص أن الوظيفة العمومية في الجزائر انتقلت إلى مرحلة يصعب الصمود فيها في ظل غياب تسيير محكم يقودها إلى وضعية تساير التسيير الدولي

ولقد زادت هذه الوضعية، ع لم الشغل عامة، وقطاع الوظيفة العمومية خاصة تعقيدا، فأثقلت الترسنة القانونية والتنظيمية مهمة المسيرين لاسيما في قطاع الوظيفة العمومية، حيث تعذر عليهم في هذا الإطار الاهتمام إلى معالم وميكانيزمات يرتكزون عليها في التنظيم والتسيير، لينتقل هذا الغموض إلى القضاة الذين اختلطت عليهم في الكثير من الحالات معالم الاختصاص، فالعديد من الأحكام القضائية التي أفرزتها الممارسة بالمنازعات الفردية في قطاع الوظيفة العمومية، غالباً ما كانت تفصل في الغرف الاجتماعية

بالمحاكم العادية والتي هي أصلاً من اختصاص الغرف الإدارية لدى المجالس القضائية.<sup>2</sup>

كما عرفت الإدارة العمومية خلال هذه الفترة تقلبات كبيرة أدت إلى زعزعت استقرار هذا القطاع والقضاء على تحفيز الموظفين الذين فقدوا مميزاتهم ضمن هذا الإطار القانوني.<sup>3</sup>

رابعا: - مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية (1990-2006):

إنّ التغييرات السياسية التي عاشها المجتمع الجزائري بصدور دستور 1989 والمبادئ الجديدة التي كرّسها والمتمثلة خصوصاً في الديمقراطية والتعددية، واعطاء مفهوم جديد للدولة، والتحولات الاقتصادية الواسعة، التي غيرت مسار الدولة نحو اقتصاد السوق كان لها الأثر البالغ على الوظيفة العمومية الجزائرية، التي أصبحت ملزمة أكثر من أي وقت مضى بأن تسيير وفق المقاييس والمبادئ الجديدة، وأن تحمل في طياتها جميع ما تسعى الدولة اليوم لتحقيقه من أهداف ومهام، فلا تبقى الإدارة تابعة للسلطة السياسية وخاضعة لإرادتها، بل يجب أن تكون إدارة ذات فعالية قادرة على تجسيد حقوق

ولقد تميزت هذه المرحلة بجملة من الاعتبارات التي شجعت على عملية الإصلاح نذكر منها:

30-29

<sup>1</sup> - خرشي جمال،

2000 05.

10 1993

<sup>2</sup> - واقع ومقتضيات الإدارة العمومية في الجزائر، مجلة إدارة، العدد 02

<sup>3</sup> - 11.

- 1- محدودية العمل بأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية لعام 1966 التي عاقت التطور التدريجي، المنظم،
- 2- التحكم في التوظيف، لغياب نظام صارم في الانتقاء، وهو الوضع الذي فرضه التوسع والتنوع في مهام الدولة، لاسيما في المجال الاقتصادي حيث أثر كثيراً على انسجام الوظيفة العمومية وفلسفتها،
- 3- اتسام النظام القانوني المطبق على أعوان الدولة بالغموض والالتباس، على اعتبار العديد من الأحكام المتخذة عبر مراحل تطور الوظيفة العمومية، تمت تحت تأثير المقتضيات الآنية أو الأحداث الظرفية مما ساعد
- انطلاقاً من هذه الاعتبارات كان لزاماً على السلطات العمومية الشروع وفق منطق الدولة الحديثة، في إصلاح منظومة الوظيفة العمومية، إصلاحاً عميقاً، شاملاً يطهرها ويقىها من مختلف الشوائب العالقة بها، ويجعلها فعّالة وناجعة.<sup>1</sup>
- وفي هذا السياق قامت الجزائر بعدة محاولات لإصلاح منظومتها الإدارية، حيث لجأت السلطات العامة بخصوص مجال وطرق تدخلها ومهامها، ولقد تزامن هذا العمل مع صدور الـ 01/88 المؤرخ في 12 1988

ولقد اعتمدت هذه اللجنة دراسة المحاور التالية:

- 
- 
- اعتماد التشاور في مجال التخطيط
- اعتماد لا مركزية التسيير،
- اعتماد الفعالية والترشيد في العمل الإداري،
- تحقيق الانسجام في العمل الإداري.

<sup>1</sup> - Mohamed Cherif BELMIHOUB, La réforme administrative en Algérie : innovation proposées et contrainte de mise en Œuvre, Forum Euro-Méditerranéen sur les innovations et les bonnes pratiques, Tunis, 15-17 Juin 2005, P 10.

1990 21 المؤرخ في 11-90

وبحلول سنة 1990

محاولاً سد الثغرات وتفادي النقائص التي

وفي إطار مواصلة الإصلاحات المباشرة في مختلف القطاعات الحيوية في البلاد، بادرت السلطات العمومية في شهر ديسمبر من سنة 1991 بتشكيل مجموعة عمل وزارية مشتركة عهدت إليها مهمة إعداد

وتمحورت نتائج أعمال هذه اللجنة بتقديم جملة من المقترحات تهدف إلى بناء:<sup>1</sup>

- قوية، محايدة، نظيفة وملتزمة بالمرفق العام،
  - 
  - 
  - 
  - إدارة قادرة على ضمان احترام الموظفين وتعبئتهم،
  - 
  - إدارة تستقطب اهتمامات وانشغالات موظفي الإدارة المركزية والمحلية والمتعاملين الاجتماعيين، من خلال مباشر والمحفز بين الحكومة والإطارات ومختلف الأطراف الفاعلة.
- إن سياسة الإصلاح المنتهجة أفضت إلى ضرورة إعادة النظر في التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالوظيفة العمومية والتي أثبتت في مجملها عدم قدرتها على مسايرة البيئة الجديدة للموظف والمهام الجديدة الموكلة له في<sup>2</sup> مما يستوجب سرعة تغييرها، لكي تسير النمط الجديد الذي تبنته الجزائر على المستوى السياسي والاقتصادي، فلم تعد مثل هذه القوانين قادرة على تلبية احتياجات المواطن، بعد أن تزايدت الأعباء الملقاة على عاتق الإدارة، فإذا بقيت تسير بمثل هذه القوانين فإنها لن تستطيع القيام بالدور
- لذا كان يجب على السلطات العمومية أن تعمل وبسرعة على وضع قانون وظيف عمومي جديد

متخصصين وخبراء مؤهلين في هذا المجال.

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية وآفاقها في الجزائر في ظل العولمة، مرجع سابق، ص 101.

<sup>2</sup> - Mohamed Cherif BELMIHOUB, op.cit, P 12.

ومن أجل الحفاظ على مكانة وهيبة الوظيفة العمومية في الدولة، عمل دستور 1996 الضمانات الممنوحة للموظفين من اختصاص التشريع، ويعتبر هذا حماية للموظف من أي ضغط ضماناً لحياده.

1998

ذلك وضع قانون يتميز بالتنوع المطلوبة حالياً على مختلف مستويات الإدارة، وتعزيز مصداقيتها وكذا خلق ارة في إطار التحولات السياسية

حيث أنّ الإصلاحات المطبقة في العشرية الأخيرة في مختلف المجالات، وعلى كافة المستويات أظهرت بوضوح الفرق الموجود بين الوسائل التي تستعملها الإدارة في تسيير عملها، والتي تعتبر قديمة جداً وغير فعّالة ومن بين المهام المسندة لها والناجحة عن:<sup>1</sup>

- التصور الجديد للدولة ودورها النابع عن الاختيارات الأساسية التي كرسها الدستور،
- مهام الإدارة واختصاصاتها ونشاطات المرفق العام التي يجب عليها التكفل بها،

وبالتالي يجب على الوظيفة العمومية باعتبارها تحتل مكانة مرموقة في الحياة الوظيفية بالنظر لتعدادات مستخدميه وطبيعة مهامها، أن تنطلق من هذه التصورات، وأن تعبرّ من خلال مختلف أحكامها عن واقع

التي تحكم النشاط الإداري هي مجرد قواعد قانونية تستمد حياتها من تطبيقها واقعياً وبواسطة عناصر بشرية تعمل في إطار هذه القواعد المحددة،<sup>2</sup> وعليه يجب:

- تكييف التركيبة الحالية لتعداد الموظفين مع الأساليب الجديدة لتسيير الموارد البشرية،
- الاهتمام بالإطارات باعتبارهم على رأس قائمة الموظفين ودورهم الأساسي في تسيير العمل داخل الإدارة،
- ضمان وتدعيم التشاور في الوظيفة الع

1999 24.

1-

<sup>2</sup> - Mustapha CHAKER, *Administration Publique et développement économique*, Thèse de Doctorat en droit, Paris, Septembre 1975, P 167.

وبالموازاة مع هذا المشروع، تمّ إنشاء لجنة إصلاح الهيئات ومهام الدولة Le Comité de la Réforme des Structures et des Missions de L'état في نوفمبر من عام 2000<sup>1</sup> 70 عضواً، من بينهم إطارات عليا في ا

العامة للوظيفة العمومية، مسؤولين في الإدارات العمومية، جامعيين، منتخبيين،... إلخ. تتمتع هذه اللجنة بسلطات واسعة وحرية كاملة في إعداد مشروع الإصلاح وتقديم الاقتراحات والتوصيات بخصوصها.

دامت أشغال هذه اللجنة تسعة (09) أشهر، حيث كلفت هذه الأخيرة بالنظر في مهام، هيئات وتسيير الإدارات المركزية للدولة وميكانيزمات التنسيق، الاستشارة، التنظيم والرقابة. وذلك على النحو التالي:

- دراسة تنظيم، صلاحيات وتسيير الجماعات المحلية والإدارات والمصالح غير الممركزة للدولة،
- النظر في طبيعة المهام والقوانين الأساسية للمؤسسات العامة والتنظيمات التي لها مهام تسيير المرافق العامة، وكذلك النظر في مدى انسجامها وتناسقها مع الإدارات المركزية والمصالح غير الممركزة للدولة،
- دراسة مجموع القوانين الأساس
- النظر في الالتزامات القانونية والمؤسسية للإصلاحات التي تقترحها اللجنة بالإضافة إلى تحديد العناصر

2.

إنّ موافقة البرلمان شهر نوفمبر سنة 2006 03/06 المؤرخ في 15 2006 نون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جاءت من أجل تطوير وتكييف هذه الآلية القانونية مع

ومن بين الأهداف الأساسية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما جاء في عرض الأسباب

3.

- "استراتيجية إدارة الموارد البشرية" مع الدور الجديد للدولة،

<sup>1</sup> - 372-2000 المؤرخ في 2000/11/22 ، الجريدة الرسمية، رقم 71 المؤرخة في 2000/11/26.

<sup>2</sup> - 02 372-2000

<sup>3</sup> - مجلة الفكر البرلماني، العدد 14، مجلس الدولة، نوفمبر 2006 224.

- تكييف عمليات الوظيفة العمومية مع المعطيات والمتغيرات السياسية، الاجتماعية، الاقتصادية والعلمية
- ضبط وتقنين قطاع الوظيفة العمومية بصورة تضمن وحدته وانسجامه العام وتحديد مسؤولياته باعتباره أداة
- العمل على إقامة نظام إداري وطني وقوي وفعال من أجل الاستجابة الكاملة لتطلعات وانشغالات
- تطوير عملية تسيير الموارد البشرية في نطاق الوظيفة العمومية على أسس ومبادئ علمية قانونية والمتثلة أساساً في المشاركة والتحفيز والاندماج في خدمة الدولة والمواطنين، واحترام دولة القانون وحقوق الانسان
- دعم سياسة التكوين كآلية فعّالة لتطوير الموارد البشرية،
- ضمان احترام قيم الحوار والتشاور والحياد والمساواة أمام القانون وفي الحقوق والواجبات بين جميع الموظفين،
- ت والضمانات والمسؤوليات المختلفة بصورة جامعة مانعة للموظفين العموميين في
- " "
- رسم معالم سياسة شبكة الأجور في نطاق الوظيفة العامة،
- 1.

03/06 على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية

التي عددها المادة 02 من هذا الأمر بالتفصيل، وقد عرف هذا الأمر تقليصاً معتبراً في نطاق سريانه وذلك دون أيّ تبرير قانوني، حيث استثنى من مجال تطبيقه سلك القضاة، أعضاء المجلس الشعبي الوطني بغرفتيه والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني، ويحدد تطبيق هذا القانون بقوانين خاصة بمختلف أسلاك الموظفين كما أنّه ونظراً لخصوصية بعض الأسلاك يمكن أن تتضمن القوانين الخاصة بها استثناء لهذا الأمر في

بما الأمر 03-06 : " يطبق هذا القانون الأساسي

على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

يقصد بالمؤسسات العمومية والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي. لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان"، : " يحدد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي بقوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم.

غير أنه، ونظراً لخصوصيات أسلاك الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية وأمن الاتصالات السلوكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية، يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام".<sup>1</sup>

ما يمكن قوله أن هذا القانون وضع من أجل أن يحل محل المرسوم رقم 85-59 الذي تجاوز وقته لأنه صدر في عصر الاقتصاد الموجه، ولم يكيف مع التطورات الحديثة في الجانب التنظيمي والوظيفي للمنظمات والإدارات العمومية وأساليب التسيير الحديثة، لكل هذه الأسباب جا 03-06

عائقه ضرورة احتواء الجوانب الجديدة لعصرنة الوظيفة العمومية ومعالجة الاختلالات الهيكلية في الإدارات العمومية بدءاً من مجال تطبيقه مروراً بكيفيات توظيف الكفاءات البشرية وصولاً إلى إنهاء المسارات المهنية

03/06 المؤرخ في 15

2006، بقيت الوظيفة العمومية تعيش صراعاً داخلياً بين التيار التقليدي والتيار الديناميكي الخلاق الذي تفرضه التحولات السياسية والاقتصادية التي تفرضها العولمة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - 03-06 04.

<sup>2</sup> - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 18.

بعد أن تعرّضنا إلى مراحل تطوّر الوظيفة العمومية في الجزائر ارتأينا أن نخصّص المبحث الموالي للتعرف

### المبحث الثاني: - مفهوم الموظف العام وعلاقته بالإدارة:

أيضاً رأسها المفكر وساعدها المنفذ، وقد تزايد عدد الموظفين العموميين بالقدر الذي يكون كافياً لتلبية مختلف

الموظف العمومي يحظى بأهمية كبيرة في جميع الدول وهذا نظراً للدور الحساس الذي يلعبه في تجسيد المخططات التنموية المسطرة من طرف الدولة، ما جعله يحاط بضمانات وبمنح حقوقاً، ويكلّف بواجبات والتزامات تجعله متميّزاً عن غيره من العاملين العاديين في القطاعات الأخرى وعليه ففي هذا المبحث سوف نتطرق إلى :

- معنى الموظف العمومي،

-

### المطلب الأول: - معنى الموظف العام:

لقد اختلف الفقه والتشريع المقارنين في الوقوف على تعريف جامع مانع للموظف العام والوظيفة العامة

وذلك راجع بالأساس إلى الاختلاف في الإيديولوجيات النظم السياسية والقانونية والاقتصادية

للدول وفي هذا الإطار نحاول الوقوف على بعض التعاريف الفقهية والقانونية للموظف العام.

### الفرع الأول: - التعاريف الفقهية للموظف العام:

#### 1. تعريف الفقه الفرنسي للموظف العمومي:

إيجاد

سنتناول بعض التعاريف التي جاء بها هؤلاء الفقهاء:

التعريف 01: ليون دوجي (Duguit Léon) "

شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها".<sup>1</sup>

التعريف 02: هوريو (Hauriou): "الموظف العام هو كل شخص يشغل وظيفة داخلية في  
" 1 .

التعريف 03: فالين (Wallin): "الموظف العمومي كل من يتولى وظيفة دائمة ومدرجة في كاردات  
الإدارة العامة ويساهم في إدارة مرفق عام إدارة مباشرة".<sup>2</sup>

لتعريف 04: روجيه جوجوار (Rougé joujoir):  
" 3 .

2. تعريف القضاء الإداري الفرنسي:

" 4، واشترط

س الفرنسي أن يكون المرفق إدارياً أما المرافق الصناعية والتجارية فقد فرّق فيها بين شاغلي الوظائف  
الإدارية والوظائف الأقل أهمية واعتبر العاملين في النوع الأول موظفين عموميين، أما الوظائف الأخرى

3. تعريف الفقه العربي:

التعريف 01: الدكتور سليمان محمد الطماوي:

في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام".<sup>5</sup>

التعريف 02: الدكتور ماجد راغب الحلو

" يولى وظيفة دائمة أو مؤقتة في

" 6 .

<sup>1</sup> - جمعة محارب، 85.

<sup>2</sup> - 86.

<sup>3</sup> -

<sup>4</sup> - <http://www.omano.net/Froum/Shouithread.Php?:184956>, (vu le 15/04/2016 à 15 :00 h).

<sup>5</sup> - سليمان محمد الطماوي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1966 .667

<sup>6</sup> - 2008 .187

4. تعريف الفقه الجزائري:

**التعريف 01:** « من الأساتذة الجزائريين نجد الأستاذ ميسوم صبيح " يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام للوظائف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رتبوا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائياً".<sup>1</sup> »

**التعريف 02:** الدكتور عبد الرحمان أحمد محيو " هم الأعوان الذين يوجدون في قانوني تنظيمي حسب المادة الأولى من قانون الوظيفة العامة 133/66 بقانون جديد دون أن يكون لهم الحق أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة".<sup>2</sup> »

**التعريف 03:** عبد الرحمان الرميلى: " بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم، ودون أن يشاركوا " 3 .

الفرع الثاني:- التعريف التشريعي للموظف العام:

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا دقيقا للموظف العمومي بل اكتفى فقط بتحديد الأشخاص الذين يطبق عليهم قانون الوظيفة العمومي متبنيا في ذلك موقف المشرع الفرنسي حيث نصت الفقرة الأولى المادة من قانون الوظيفة العمومي الفرنسي رقم 2294 الصادر في 19 أكتوبر 1946 :

" يسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة و يشغلون درجة من درجات التوظيف في إحدى الإدارات المركزية للدولة أو في إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أو في المؤسسات القومية (الوطنية)".<sup>4</sup> »

1959 04 الصادر في 244-59  
والمقانون الخاص بحقوق والتزامات الموظفين رقم 634 الصادر في 13 1983  
« بالنسبة للمشرع الجزائري فقد حدد في المادة الأولى من الأمر 133/66

العمومي الجزائري حيث نصت المادة الأولى منه على "يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعنيون في

<sup>1</sup> - Sbih MISSOUM, La fonction publique, Hachette, Paris 1968, P 13.

<sup>2</sup> - محمد يوسف المداوي، مرجع سابق، ص 35.

<sup>3</sup> - 35.

<sup>4</sup> - <http://www.omano.net/Froum/Shouithread.Php?:184956>. Op.cit.

وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، و في المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية، وفي الجماعات المحلية، و كذلك في المؤسسات والهيئات العامة حسب كفاءات تحدّد بمرسوم<sup>1</sup>.

01 133-66 :

✓ الشخص الذي يعين في منصب شاغر لدى المؤسسات أو الإدارات العمومية،

✓ الشخص المعين في وظيفة دائمة، فالشخص المعين بصفة مؤقتة لا يحق له اكتساب صفة الموظف،

وهذا ما يؤكده نص المادة 03 133-66

✓ الخدمة في مرفق عمومي تديره سلطة إدارية،

✓ الترسيم، أي تثبيت الموظف في وظيفته، بعد مروره بفترة التجربة التي تسمى بالتمرين التكويني، طبقاً

02 133-66، فحسب هذه المادة الذي لم يكمل بعد فترة

التمرين التكويني يطلق عليه صفة الموظف المتمرن،

✓ الانتماء إلى رتبة ودرجة معينة في السلم الإداري.

12-78 فإنه لم يفرّق بين العامل والموظف وتناول في المادة 01

وكان الهدف من هذا القانون هو توحيد عالم الشغل من خلال توحيد الأنظمة القانونية التي تحكم جميع

العاملين بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه واعتبر أنّ جميع الأ

لم يفلح في ذلك وهذا نظراً لوجود تمييز قديم بين قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي العمومي.

59-85 ليفرّق بين الموظف والعامل، وفي هذا الصدد نصت المادة 05

: "تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية 'الموظف'

ويكون حينئذٍ في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة"<sup>2</sup>.

59-85 ذكر مصطلح موظف إلاّ أنّه لم يقدم تعريفاً شاملاً

على هذا المرسوم أنّه توسع كثيراً في مفهوم الموظف العمومي.

<sup>1</sup> 133-66 .547

<sup>2</sup> 59-85 .334

أما في الوقت الراهن فالجزائر تعتمد في تنظيمها للوظيفة العمومية على الأمر 03/06

: "يطبق هذا القانون الأساسي على

الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية...".

ويستثنى من ذلك القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان، بحيث

### الفرع الثالث:- موقف المشرع الجزائري:

#### (الجديد) رقم 03/06

كان كغيره من النصوص القانونية السابقة، أي بمعنى أنه لم يقدم لنا تعريفاً شاملاً وجامعاً للموظف العمومي

في المادة 04 : "يعتبر موظفاً كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورُسّم في

رتبته في السلم الإداري".

"الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".<sup>1</sup>

وما نلاحظه من نص هذه المادة أن الأمر رقم 03-06 قد حافظ على نفس المقومات التي أقرها الأمر

133-66 في تحديده للشروط الواجب توافرها في الشخص حتى يكتسب صفة الموظف، وقد حدد الأمر

03-06 في المادة 02 منه مجال تطبيقه والتي حصرها في المؤسسات والإدارات العمومية وعدد ما يقصد

بالمؤسسات والإدارات العمومية في الفقرة 01 02 03

الأشخاص الذين تم استثناءهم من تطبيق أحكام الأمر 03-06.

(04) مقومات أو عناصر إذا توفرت في شخص ما فإنه يكتسب صفة الموظف

العمومي و تتمثل هذه العناصر في:

- يعين الشخص في وظيفة دائمة
- أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عمومي تارة الدولة أو سلطة إدارية مباشرة
- أن يكون التعيين في الوظيفة بواسطة السلطة المختصة

<sup>1</sup> - 03-06 .04

• الشخص ويرسم في رتبته في السلم الإداري.

وفيما يلي سنتطرق إلى هذه المقومات بشيء من التفصيل:

### 1- الشخص في وظيفة دائمة:

يقصد بدائمية التعيين في الوظيفة العمومية أن يشغل الموظف الوظيفة التي عين

كما يعني أن يتفرغ الموظف لوظيفته

كل وقته وجهده لخدمة الدولة، فإذا كان عمل الشخص عارضاً أو موسمياً أو للقيام

بمهمة محددة لا يعتبر موظفاً عمومياً حتى ولو تمت لحساب شخص معنوي عمومي مثل: المجدد لأداء الخدمة

الوطنية، أو الشخص المعين للقيام بأعمال الإحصاء أو بأعمال الصيانة في المنشآت التابعة<sup>1</sup>.

### 2- أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عمومي تديره الدولة أو سلطة إدارية مباشرة:

أي أن المرفق العمومي الذي يعمل فيه الشخص بصفة دائمة يجب أن تديره سلطة إدارية عامة سواء

كانت سلطة مركزية تجسدها الدولة أو ممثلة في الوزارات والمصالح التابعة لها أو كانت سلطة إدارية محلية، تدار

بواسطة هيئة من الهيئات العمومية، ولهذا لا يعتبر موظفاً عمومياً العامل في المرفق الذي لا يدار بالطريقة

المباشرة وإنما بطريقة الامتياز أو الاقتصاد المختلط، كما لا يعتبر العامل في المرافق العمومية ذات الطابعين

### 3- أن يكون التعيين في الوظيفة بواسطة السلطة المختصة:

إن التعيين في الوظيفة العمومية يجب أن يكون قانونياً وبقرار مشروع صادر عن السلطة المختصة

بالتعيين ويعتبر هذا الشرط جوهرياً، إذ لا يمكن اعتبار الشخص الذي يقحم نفسه أو يدخل الوظيفة العمومية

موظفاً بل تعتبر جميع التصرفات التي تصدر عنه معدومة، هذا الشرط تؤكدته 09 03-06

والتي تنص على: "كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل

وظيفة شاغرة بصفة قانونية"<sup>2</sup>.

### 4- أن يعين الشخص ويرسم في رتبة معينة في السلم الإداري:

يسود في الجزائر نظام الوظيفة المبني على السلك الوظيفي، وعليه فإن الموظف منذ دخوله في سلك

الوظيفة العمومية يجب أن يعين في أحد الرتب المحددة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمحدد

<sup>1</sup> .52

<sup>2</sup> 03-06 .04

حالياً في المادة 08 و03-06 والتي تنص على: "تصنّف أسلا

التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة (04) الآتية:

✓ المجموعة (أ) وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.

✓ المجموعة (ب) وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل مستوى تأهيل مماثل.

✓ المجموعة (ج) وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.

✓ المجموعة (د) وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ مستوى تأهيل مماثل.

يمكن أن تقسّم المجموعات إلى مجموعات فرعية<sup>1</sup>.

بعد أن تعرّفنا على الشروط الواجب توفّرها في الشخص حتى يكتسب صفة الموظف لا بدّ أن نتعرّف على طبيعة العلاقة التي تربط بين الموظف والإدارة العمومية، وهذا ما سيتم تناوله في المطلب الموالي.

### المطلب الثاني : الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والإدارة:

لقد ثار خلاف في الفقه والقضاء الإداريين حول التكييف القانوني للعلاقة التي تربط بين كل من الموظف والإدارة العمومية حيث اتجه البعض إلى اعتبارها علاقة خاصة يحكمها القانون تعاقدية خاصة تخضع لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" بينما اتجه البعض الآخر لتكييف علاقة الموظف العمومي بالإدارة العمومية على أنها علاقة تنظيمية أو لائحية، وقد ترتب على الاتجاه الأول ظهور ما يُـ بالنظرية التعاقدية في حين ترتب على الاتجاه الثاني ظهور ما يسمى بالنظرية التنظيمية أو اللائحية. وفيما يلي سنتعرض إلى كل من هاتين النظريتين (الفرع الأول) علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية، (الفرع الثاني) علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية.

الفرع الأول: - علاقة الموظف بالإدارة علاقة تعاقدية:

أولاً: - النظريات التي تؤسس رابطة الموظف بالإدارة على أساس تعاقدي:

التعاقدية في بدايات القرن ( 19 ) وسادت حتى منتصفه ومؤدى ومفاد هذه النظريات أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة العمومية تعتبر علاقة تعاقدية بمعنى أن الموظف يكون مع الإدارة العمومية في مركز تعاقدي أي أن العقد هو مصدر لالتزام طرفي العلاقة التعاقدية (الإدارة والموظف) حيث يُحدد هذا الأخير >

( ) أو عقد إيجار إذا كان

الموظف يقوم بعمل مادي أو جسماني وبأنه عقد وكالة إذا كان العمل المنوط بالموظف عملاً ذهنياً، ويحكم عقد مبدأ عام في القانون ألا وهو مبدأ العقد شريعة المتعاقدين حيث نجد سندها في المادة

**106 من القانون المدني الجزائري (ق.م.ج) حيث تنص هذه المادة "العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز**

**نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين" و تركز هذه القاعدة أو المبدأ الرضائية في التعاقد واستند هؤلاء**

الفقهاء في رأيهم هذا إلى أن المترشح للوظيفة العمومية يقبل الالتحاق بالوظيفة العامة حيث تتوافق إرادتين (إرادة الإدارة من جهة و إرادة الموظف من جهة أخرى) من ثم يتوافق الإيجاب و القبول بين الطرفين و يُحدث هذا العقد آثاره القانونية بإنشاء مركز قانوني ذاتي (شخصي).

ثانياً: - النتائج المترتبة على الأخذ بالنظرية التعاقدية:

1.

2. الخضوع والاحتكام لقواعد القانون الخاص في تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقد وحل النزاعات المترتبة

3. ( ) .

4. اكتساب الموظف العمومي في ظل هذه النظرية (التعاقدية) لمركز قانوني شخصي (ذاتي).

5. العقد هو مصدر لإنهاء العلاقة الوظيفية.

ثالثاً: - عيوب النظرية التعاقدية:

غير أن النظرية التعاقدية وبعد التطبيق العملي لها تم الكشف عن العيوب التي تنطوي عليها، وهذا ما

:

: إنَّ النقد الموجه إلى هذه النظرية يكمن في العناصر الشكلية والموضوعية للعقد غير متوا

■ من الناحية الشكلية: أن عقود القانون المدني تتم بإيجاب وقبول بين الطرفين عقب مفاوضات تجري

ومثل هذه المفاوضات لا وجود لها من الناحية العملية عند تعيين الموظف فهذا الأخير لا يناقش شروط الخدمة، كما أن العلاقة التي تحكمه لا تنشأ من جراء التقاء إرادته مع إرادة الإدارة ا الموظف يتم وينتج معظم آثاره بمجرد صدور قرار التعيين لا بقبول الموظف، "هذا فضلاً عن أن مثل هذا الافتراض (العلاقة التعاقدية) لا يحقق الصالح العام لأن رعاية الوظيفة العمومية تقتضي استبعاد العلاقة " 1 .

■ من الناحية الموضوعية:

"طبقاً لأحكام القانون الخاص يعتبر العقد شريعة المتعاقدين ولا تعديل له إلا بموافقة الطرفين مما يؤدي إلى حرمان السلطة العامة من متابعة أحكام الوظيفة العمومية بالتعديل والتفسير والإلغاء طبقاً الصالح العام"<sup>2</sup>، في حين أن القاعدة الأساسية في إدارة المرفق العمومي هي إثارة المصلحة العامة على المصلحة الفردية، وضرورة سير المرافق العمومية سيراً مطرداً منتظماً، وضرورة جعله مسيراً للظروف والحاجات الجديدة، قد بمعنى أن تقتصر آثار العقد على طرفيه، بينما تمتد أثر الوظيفة العمومية إلى غير الموظف، إي إلى أفراد ليسوا طرفاً في العقد كما هو الحال في حالة إخلال الموظف بواجباته يعرضه في بعض الأحيان إلى تحمل عبء المسؤولية الشخصية اتجاه إدارته وأيضاً اتجاه هؤلاء الأفراد عن مجال وظيفته.

الفرع الثاني:- علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية:

أولاً:- النظرية التي تؤسس رابطة الموظف بالإدارة على أساس تنظيمي (لائحي):

بناءً على الانتقادات الموجهة للنظرية الأولى قام الفقه والقضاء الإداريين على تكيف علاقة الموظف بالإدارة على أساس تنظيمي أو قانوني حيث أن القانون المنظم للوظيفة العمومية بما يتضمنه من حقوق وواجبات تجعل من الموظف في مركز تنظيمي

Situation statutaire et réglementaire

"

وإنما يسند إليه مركز قانوني عام وهذا المركز يجوز تغييره في أي وقت وفقاً

<sup>1</sup> - ( ) ، الطبعة الأولى، ا

2007 39

<sup>2</sup> - الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها 1982 47

1»

لمقتضيات المصلحة العامة وحسن سير

نشئ الوظيفة العمومية ينشئ معها مركز من يشغله الموظف العمومي مركز

عام، مصدره القانون فقرار التعيين تصرف شرطي (لازم) يتضمن إسناد القانون للشخص المعني بها ويتز عليه أن الموظف يحتل ذلك المركز العام فيباشر ولايته الوظيفة و يخضع للالتزامات التي تحددها قوانين الوظيفة و لوائحها و ينتفع بمزاياها و قبوله التعيين ليس في الواقع إلا موافقة على الخضوع لأحكام الوظيفة العمومية و بحيث أن المزايا والتكاليف المتعلقة ' يقصد بها شخص الموظف أو مصلحته بل مصلحة المرفق

وقد استقرت أحكام مجلس الدولة في فرنسا على هذا الرأي كما سجله المشرع الفرنسي في القانون

الصادر في 19 1946 :

الموظف العام في علاقته القانونية بالإدارة يعتبر في مركز تنظيمي لائحي".<sup>2</sup>

ثانيا: - نتائج الأخذ بالنظرية التنظيمية (اللائحية):

1. يتم التعيين في الوظيفة العمومية بمجرد صدور

غير أن قبول الموظف لقرار التعيين وتسلمه للعمل نتيجة هامة، حيث يبدأ الوضع القانوني للموظف وتقرر له حقوقه تجاه الإدارة ويصبح ملتزماً بالتزامات الموظف،<sup>3</sup>

2. للسلطة الإدارية المختلفة بصفة انفرادية إدخال ما تراه من تعديلات على المركز التنظيمي وتسري هذه

التعديلات على الموظف الشاغل للوظيفة العمومية (في هذه الحال

شريعة المتعاقدين) بشرط أن يكون هذا التعديل موافق لمبدأ المشروعية الشكلية، أنه لا يجوز تعديل قاعدة صدرت بقانون إلا بصدر قانون آخر (مسألة توازي الأشكال) بالإضافة إلى شرط عدم جواز أن يكون

3.

النصوص واللوائح يسري عليه سلباً أو إيجاباً دون الاحتجاج بفكرة الحق المكتسب، وعلى هذا فإن الموظف يخضع للقوانين واللوائح الجديدة الصادرة بعد تعيينه دون أن يتمسك بتطبيق القانون القديم المعين في ظله وهذا التغيير الجائز في وضع الموظف منوط بضرورة احترام المشروعية وقاعدة تدرج القواعد القانونية،

1- 33-32.

2- محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 39.

3- 55.

4. أحكام قانون الوظيف العمومي تفرض على الموظف كما تفرض على الإدارة على حد سواء وانطلاقاً من هذه النتيجة لا يمكن لكليهما الاتفاق على مخالفة قواعد قانون الوظيف العمومي، فلا يجوز للإدارة أن تتفق مع الموظف على أوضاع تخالف أحكام القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العمومية فإن حدث ذلك الاتفاق فإنه يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً حتى ولو قبلها الموظف فلا يجوز للإدارة أن

لمثل هذا الاتفاق، وذلك لأنّ هذا يتنافى مع مبدأ المشروعية الموضوعية الذي يقضي بأن الاتفاق التعاقدية

ولا يعتد به لأنه بذلك يقبل وضعاً مخالفاً للقوانين واللوائح

5. صلة الموظف بالإدارة العمومية التي يعمل لصالحها لا تنتهي بمجرد تقديمه للاستقالة وإنما لا بدّ من قبولها من قبل الجهة المختصة حتى تنتهي تلك العلاقة وذلك تماشياً مع فكرة سير المرافق العمومية بصفة دائمة.<sup>1</sup>

الفرع الثالث: - تكييف العلاقة بين الموظف والإدارة العمومية في التشريع الجزائري:

صراحة في المادة 06 : 133-66 :

"يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية".<sup>2</sup>

وقد لاحظ مصطفى الشريف أنه إذا كان هذا النص يعد ترجمة للمادة الخامسة من القانون العام الفرنسي للوظيفة العمومية، فإن المشرع الجزائري لم يفعل ذلك عن تقليد وإنما عن مجهود واعٍ، ذلك أنه تبنى هذه الفكرة بناءً على ما توصل إليه من تجارب الماضي الاستعماري ومن خلال المرحلة التي سبقت القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي عرفت صدور العديد من النصوص القانونية التي استهدفت سدّ الفراغ الذي خلفه رحيل الفرنسيين لكن حداثة عهد الأعوان العموميين بالمسؤوليات الثقيلة التي ألقيت على عاتقهم أدت إلى حصول فوضى كبيرة تسببت في عرقلة بعض

لمسيرتها، ولقد استمر المشرع الجزائري في العمل وفقاً للنظام اللائحي في إطار المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في

23 1985 الذي أقرّ بأنّ الموظف يوجد في مركز قانوني وتنظيمي إزاء المؤسسة أو الإدارة العمومية.

<sup>1</sup> - 43.

<sup>2</sup> - 133-66 .548

وقد عبّر

:"

العمومية المهنية التي وقع عليها الاختيار يظهر قبل كل شيء كوسيلة لتثبيت إطارات الإدارة، وذلك لضمان

وهذه القاعدة إذا كانت توفر للموظفين ضمانات استقرار فهي تشكل نظاماً صالحاً لفرض الصرامة

."

وقد استمر المشرع الجزائري في تبني هذه الفكرة وإلى يومنا هذا حيث ينص الأمر 03-06 في

:" يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية

وتنظيمية".<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - 03-06 .04

## خلاصة الفصل الأول:

الفصل الأول من هذه الدراسة حول الإطار المفاهيمي للوظيفة العامة والموظف، ومن خلاله قمنا بتوضيح مفهوم الوظيفة العمومية ومراحل تطورها في الجزائر، هذا بالإضافة إلى توضيح مفهوم الموظف العمومي لال هذا الفصل توصلنا إلى استخلاص

:

✓ عاشت الوظيفة العمومية في الجزائر عدّة تحولات ومّرت بعدّة أنظمة مختلفة منذ الاستقلال وإلى يومنا هذا، وفي هذا الصدد يمكن القول أنّ اختيار الموظفين إبان الاستعمار الفرنسي كان وفقاً على الفرنسيين اثريين، وبعد الاستقلال أصبحت الوظيفة العمومية تخضع في أغلب أحكامها إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الفرنسي عدا ما يتعارض مع السيادة الوطنية ولم يكن ذلك من باب التقليد بل من أجل سدّ الفراغ الوظيفي نتيجة للأوضاع التي خلّفها الاستعمار وضماناً لاستقّة الوظيفة العمومية في الجزائر، ثم صدر القانون الأساسي الجزائري للوظيفة العمومية سنة 1966 انتهج الأسلوب القانوني والتنظيمي للوظيفة العمومية، وهو أسلوب ديمقراطي يعتمد أساساً على المسار المهني الذي يحقق الاستقرار الوظيفي.

✓ تعتمد الإدارة العمومية في تنفيذ

بشخص عادي، بل هو متميّز عن غيره من العاملين في القطاعات الأخرى وهذا نظراً لخصوصية المهام المنوطة به لذا نجده محاطاً بحقوق وضمائنات يقابلها تكليف بواجبات والتزامات من نوع خاص. مومي يحظى بأهمية كبيرة في جميع الدول وهذا نظراً للدور الحساس الذي يلعبه في تجسيد المخططات التنموية المسطرة من طرف الدولة، فقد أولاه المشرع الجزائري عناية خاصة من خلال استفادته من وضعيات قانونية وأساسية خلال مساره المهني وفقاً للقانون الأساسي العام العمومية والتي على جميع المؤسسات والإدارات العمومية الالتزام بما قصد بلوغ أهدافها المنشودة، وفيما يلي سنتطرق بالتفصيل في الفصل الموالي لمختلف المتغيرات والتحويلات التي يمر بها الموظف من خلال عرض القانونية للموظف العمومي في المؤسسات والإدارات العمومية والآثار المترتبة عليها في حياته المهنية.

الفصل الثاني: الوضعيات القانونية  
للموظف وأحكامها

## الفصل الثاني:- الوضعيات القانونية للموظف وأحكامها:

من القوانين والتنظيمات التي يجب على المؤسسات والإدارات العمومية احترامها والتقيّد بها، ومن جملة هذه القوانين فقد نصّ المشرّع الجزائري في المادة 127 على خمسة وضعيات قانونية أساسية يستفيد منها الموظف أثناء مساره المهني، غير أنّ هذه الوضعيات لا يمكن لجميع الموظفين الاستفادة منها خلال حياتهم المهنية لأنّه أحال نسبة الموظفين الذين يمكن وضعهم في إحدى هذه الوضعيات إلى إحدى القوانين الخاصة بهم، وبين الآثار المترتبة عن كل وضعية على حدا، كما أنّه قيدها بشروط وحدّد كيفيات

على المصلحة العامة وتحقيقاً لمبدأ المساواة أمام القانون، وهذا كله من أجل تحسيس الموظفين بأهمّ خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم المهنية.

وعليه خصصنا هذا الفصل الثاني كاملاً بعنوان "الوضعيات القانونية للموظف وأحكامها" اهتمامنا للتعرف على مختلف هاته الوضعيات ف طرق إلى وضعية القيام بالخدمة والانتداب وذلك أنّ الموظف المرسم في منصب عمله قد يمارس نشاط في مؤسسة أخرى، ثم إلى وضعية خارج الإطار والاستيداع إذ أنّه هاتين الوضعيتين تكون بطلب منه بعد استنفاد حقوقه في الانتداب كما قد تتوقف استفادته من الحقوق الترقيّة والأقدمية والتقاعد وفي الأخير طرق إلى وضعية الخدمة الوطنية والتي تكون واجبة على كل موظف يستوفي شروط التجنيد.

وسوف نعتد في هذا الفصل على النصوص الرسمية بحيث يكون هذا الفصل مستنتج من الأوامر والقوانين والمراسيم المتعلقة بهذه الوضعيات، ونتعرض لها من خلال دراستنا المعمّقة بشيء من التفصيل ولذا قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث تحت عنوان:

المبحث الأول:

المبحث الثاني:

المبحث الثالث:

**المبحث الأول: - وضعية القيام بالخدمة والانتداب:**

تعتبر وضعية القيام بالخدمة أحد أهم الوضعيات الأساسية التي يمر بها الموظف خلال مساره المهني كما أنّ وضعية الانتداب لا تقل أهمية عن القيام بالخدمة، كما تعتبر هاتين الوضعيتين من أهم العوامل الأساسية في أداء المؤسسات والإدارات العمومية التي تسعى دائماً إلى تحقيق نتائج أفضل وخدمات أعم لأنّ الموظف أثناء انتدابه أو قيامه بعمله المنوط به فهو بذلك يحقق الأهداف المنشودة للمنظمة. وبما أنّ الموظف العمومي هو الركيزة الأساسية في تجسيد المخططات التنموية المس

أيضاً في حياته الوظيفية بالعديد من المتغيرات في نطاق الوظيفة العامة كالانتداب وغيره ولذلك سنتناول هذه المسائل والآثار المترتبة عنها في ا :

:

المطلب الثاني: وضعية الانتداب.

**المطلب الأول: - وضعية القيام بالخدمة:**

يعتبر العمل الذي يؤديه الموظف هام بالنسبة للإدارة أو المؤسسة وكذلك بالنسبة لتأدية بأحسن صورة، لهذا يجب أن يتفرغ لذلك العمل فالوظيفة هي واجهة الدولة من خلال موظفيها والنشاط ( )

(الفرع الثاني) فستتطرق للامتناع عن الجمع بين أكثر من وظيفة ع .

**الفرع الأول: - الالتزام بالقيام بالخدمة:**

على الموظف العام عند قيامه بتأدية العمل أن يكون على دراية بالعمل المنوط به، لهذا فهو عمل

:

**أولاً: - الممارسة الشخصية للمهام (الخدمة الفعلية):** يعتبر القيام بالخدمة أول شرط ينحدر من الالتحاق بالوظيفة ويتمثل أساساً في ضرورة الاضطلاع بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المعين فيه أو المشغول بصفة شخصية وتقيده قواعد المصلحة ولا يمكنه التنصّل من جزء من مسؤولياته إلاّ عن طريق تفويض المرخص به

1

<sup>1</sup> - الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد

أيضاً باعتبار الموظف ارتضى بممارسة الوظيفة دون إكراه أو ضغط ومن ثمة فهو مطالب بالوفاء لهذا الالتزام بما تمليه عليه مقتضيات الممارسة المهنية وضميره المهني بما يضمن عدم الإضرار بمبدأ حسن سير المرفق

فالالتزام للقيام بالخدمة، يفرض على الموظفين جملة من الالتزامات منها التقيد بمواعيد أوقات العمل وانجاز المهام المرتبطة بوظائفهم كما هي محددة في القوانين الأساسية الخاصة بها.

ومن تم فأى تغيب غير مشروع عن العمل بمعنى غير مرخص به، يعتبر خطأ من شأنه الإضرار بحسن سير المرفق العام بانتظام ويعرض الموظف لعقوبات صارمة تصل إلى حد العزل.<sup>1</sup>

**128 03-06** المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية تعني وضعية: "القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعلياً في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين (10 و 15) من هذا الأمر

والمقصود بالوظائف المطابقة للرتبة أو المنصب هي الوظائف التي تحددها القوانين الأساسية

:

✓ صرفين حيث ينص القانون الأساسي الخاص بهم على ما يلي: "يكلف المتصرفون بإعداد مشاريع مقررات الحكومة".

✓ ( ) "يقوم الملحقون الإداريون بترجمة المبادئ

والقواعد التي تتضمنها القوانين والتنظيمات في شكل إجراءات عملية قابلة للتطبيق".

يخضع الموظف في هذه الحالة لكافة الواجبات ويتمتع بجميع الحقوق المرتبطة برتبته.<sup>2</sup>

مع الإشارة أن المشرع قد عاد إلى التسمية المعتمدة في أحكام الأمر **66-133** المؤرخ في **02**

**1966** المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لتكييف هذه الوضعية على أنها وضعية قيام

"الخدمة الفعلية" في أحكام المرسوم رقم **85-59**

3

<sup>1</sup> - 278.

<sup>2</sup> - هاشمي حربي، 167-168.

<sup>3</sup> - رشيد حبابي، دليل الموظف في الوظيفة العمومية 2012 65.

الإشارة إلى أن المادة 88

مناصب العمل التي تكون على الخصوص "شاقة أو متسخة أو خطيرة أو التي تنطوي على ضغوط خاصة" بتخفيض في التوقيت أو تعديل فيه.<sup>1</sup>

129 03-06 في وضعية :

- 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 208 إلى 212 215
- الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط،
- الذي استدعي في إطار الاحتياط،
- الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى<sup>2</sup>.

ومن الجدير بالذكر أن المشرع اعتبر في المادة 130

الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها. وأيضاً هؤلاء الموظفون الذين يوضعون تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة

131.

ثانياً: - حالات الغياب غير المبرر:

إذا كان للموظف في حالة القيام بالخدمة الحق في العطل والغيابات المدفوعة الأجر المنصوص عليها قانوناً فإنه لا يمكنه مهما كانت رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها، بل إن القانون ينص صراحة على معاقبة كل غياب غير مبرر عن العمل يخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية حسب المادة 207 03-06

يب مدفوعة الأجر في الحالات المنصوص عليها في 208 إلى 214

ومن رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب ضرورة القصوى المبررة لا يمكن أن تتجاوز مدتها

(10) أيام في السنة حسب المادة 215

<sup>1</sup> - تستند هذه المادة إلى أحكام المادتين 05 07 81-08 المؤرخ في 23 فبراير 1981، الذي يحدد مدة العمل القانونية.

<sup>2</sup> - 03-06 12.

وباستثناء هذه الحالات المنصوص عليها في قانون

الإطار يكون في حكم المتخلى عن منصب عمله بطريقة فجائية وإيرادة حرّة، وهي الوضعية التي غالباً ما تؤدي إلى التسريح أي الشطب النهائي من تعداد مستخدمي الإدارة أو المؤسسة التي يتبعها الموظف، وبالتالي

1 .

وبهذا الصدد نصت المادة 184 من نفس الأمر المذكور أعلاه على أنه: "إذا غيَّب الموظف لمدة (15)

يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال

2 ."

وبهذا الخصوص تجدر الإشارة إلى أنّ قانون الوظيفة العمومية الجديد لسنة 2006 جاء صارماً جداً تجاه

هذه الحالات فنص في المادة 185 على أنه: " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن

يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"<sup>3</sup>، وهو موقف قاسٍ في اعتقادي بالنظر إلى المبدأ الدستوري الذي

يضمن للمواطنين حق تولي الوظائف العمومية دون

ما كان التسريح أو العزل من الإجراءات التأديبية الإدارية والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن ترقى

إلى العقوبات الجزائية السالبة لحرية المواطن، ومنها الحق في شغل وظائف عمومية من جديد طالما توافرت فيه

الشروط المنصوص عليها في قانون سلك الاستقبال وبكيفية تنظيمية محددة، وأنّ المشرّع لم يدرج التخلي عن

المنصب ضمن الأخطاء المهنية الجسيمة من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 181 -06

03 مكتفياً باعتبارها من التدابير التأديبية الصرفة التي لا ينبغي الحجر القانوني عليها والحقوق الوطنية التي لا

-66

06

4.156

<sup>1</sup> - مريم قديري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تج

08 2013

<sup>2</sup> - 03-06 .17

<sup>3</sup> - .17

<sup>4</sup> - 156-66 المؤرخ في 08 1966 ، الجريدة الرسمية، العدد 49 11 1966

04-82

08

<sup>1</sup> يمكن أن تسلط على المحكوم عليه بعزله وطرده من جميع الوظائف والمناصب السامية في الدولة، وكذا من جميع الخدمات التي لها علاقة بالجريمة.

غير أنّ هذا النوع من العقوبة، طبقا لنص المادة 112 02 من قانون العقوبات الجزائري الأخير الصادر في سنة 2006 يمكن أن تكون أبدية، فحرمان الجناة من تولي وظيفة أو خدمة عمومية لا يتعدى (10) <sup>2</sup> من قانون الوظيفة العمومية، التي تنص

بصيغة المطلق على حرمان الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل من أي توظيف جديد، فيه شطط ولبس ويحتاج في نظرنا إلى مراجعة وتدقيق.

### ثالثا: - الجزاءات المترتبة على الإخلال بالالتزام بالقيام بالخدمة:

عند معاينة الإدارة لحالة التخلي عن منصب، تقوم بداية بإخطار الموظف المعني برسالة مضمنة تحثه على النهائي من قائمة المستخدمين في حالة عدم الاستجابة.

والتسريح أو الشطب من قائمة المستخدمين يتم من الناحية المبدئية دون الحاجة إلى مراعاة الشكليات المنصوص عليها في المجال التأديبي، بل إنّ الممارسة العملية أثبتت أنّ الشطب من تعداد المستخدمين يتم دون حاجة مسبقا إلى إخطار الموظف، بعد معاينة عدم عودة الموظف إلى عمله بعد انقضاء فترة الإجازة أو الاستيداع، غير أنّ التسيير العادي للمسار المهني للموظف يقتضي التزام الإدارة بتوجيه إخطار أول ثم ثان، تعذر فيه المعني بضرورة التحاقه بمنصب عمله تحت طائلة تطبيق القاذ

### رابعا: - الالتزام بالإقامة بمكان العمل:

3

<sup>1</sup> 04-82 المؤرخ في 19 ربيع الثاني 1402 13 فبراير 1982 66-156 المؤرخ في 08  
1966 ، الجريدة الرسمية، العدد 07 16 فبراير 1982.  
<sup>2</sup> 23-06، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 66-156 المؤرخ في 08 1966  
الجريدة الرسمية، العدد 84 24 ديسمبر 2006.  
<sup>3</sup> - محمد 14 15.

الفرع الثاني:- الامتناع عن الجمع بين أكثر من وظيفة عمومية ونشاط آخر خاص:

إنّ عدم الجمع بين وظيفتين يمكن الموظف من توجيه التزامه إلى وظيفته وتقديمها على أحسن وجه ودون ضغوطات، التي قد تكون على عاتق الوظيفة من حيث:

أولاً:- المبدأ:

43 : " يخصص الموظفون كل نشاطهم

المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه..."<sup>1</sup>

ثانياً:- الاستثناءات الواردة على مبدأ عدم الجمع:

43

:

✓

✓

نشر هذه الأعمال إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

✓ كما يمكن استثناءً أن يرخص لبعض الفئات من الموظفين ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم كما هو الشأن بالنسبة للموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا 44 الفقرة الأولى.

فالعبارة من مثل هذه القيود، ضمان استقلالية الموظف وضمن القيام بمهمته بصفة عادية، فكل موظف

جاء في 47 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول

ونعني عند البيان أنّ الترخيص بالجمع بين وظيفة عمومية ونشاط مريح في إطار خاص يجب أن لا

يفوق أكثر من وظيفتين ولا يتجاوز مدة محددة كما يشترط أن لا يعيق هذا الترخيص الممارسة الطبيعية

للوظيفة الرئيسية والأصل أن يتم هذا الترخيص بموجب قرار مشترك بين الإدارات المعنية مؤشر عليه من قبل

مصالح المراقبة المالية، والأصل أن كل مرتب يتم دفعه بعنوان ما، من قبل المجموعات والمؤسسات التي يخضع

ها للتنظيم الذي يحكم الجمع بين أكثر من نشاط مهني يجب تبليغه للآمر بالصرف بالمرتب الرئيسي

الذي يتولى جمعها والقيام سنوياً بإعداد مستخرج مطابق للأصل صحيح وكامل للمعني وهي ممارسة حسابية

<sup>1</sup> - 03-06 .06

غير معمول بها في نظامنا المالي، الذي يفتقر بهذا الصدد لمعالم وضوابط علمية اقتصادية في تحديد الأجور والمرتبات وهو نقص يجب تداركه في منظومتنا الإدارية والمالية.<sup>1</sup>

للمرتب الرئيسي للمبالغ المقبوضة التي تفوق الحدّ المسموح به في إطار الجمع بين أكثر من نشاط يتم تحريره في شكل قرار تنفيذي وفقاً لقضاء مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 07 1975، وفي هذا الإطار تجدر الإشارة إلى التعلّمة المشتركة بين السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والسلطة المكلفة بالميزانية صدرت في فرنسا بتاريخ 03 فيفري 1965 تتعلق بتحديد نظام تغطية الخطأ (حوادث العمل الخاصة بالأعوان المرسمين بالمجموعات العمومية الذين يمارسون نشاطاً ثانوياً لدى مجموعات عمومية أخرى).

وقد اعتبر هذا النظام أنّ ممارسة نشاط ثانوي لا يشكل شغلاً حقيقياً لوظيفة أخرى ولكنه يضل مرتبطاً بألف بعنوان الوظيفة الأصلية، كالنظام المتعلق بضمان الحماية من الخطر الذي يغطي الحوادث التي تلحق الموظف أثناء ممارسته للوظيفة دون الحاجة إلى معرفة ما إذا كان الحادث قد وقع أثناء ممارسة الوظيفة.<sup>2</sup>

وهذا النظام يختلف عن باقي الأنظمة الأخرى لا سيما فيما يتعلق بالأداء الواجب تقديمه، فالعبرة بالمرتب المرتبط بالوظيفة الأساسية فالمعني يفقد أثناء توقفه عن العمل المرتب المرتبط بنشاطه الثانوي الذي يحوّل نفس الامتيازات القانونية المعترف بها للموظف في حالة الحوادث المترتبة عن ممارسته لوظ.

لقانون المنح الذي يضع على عاتق المجموعات والمؤسسات العمومية التي يتبعها المعني، الالتزام بدفع هذه المنح

ثالثاً: - الجزاءات المترتبة عن الإخلال بعدم الجمع الوظيفي:

إنّ عدم التقيد بالالتزام بعدم ممارسة الأعمال المحظورة، يعد مخالفة يترتب عنها مساءلات تأديبية دون

:

✓ استرداد المبالغ المتحصل عليها بصفة غير شرعية عن طريق الخ

<sup>1</sup> - مريم قديري، .12

<sup>2</sup> - سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري

✓ التوقف الفوري للمعني عن ممارسة وظائفه، وتحضير الإحالة على اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالجمعية كمجلس تأديبي ضمن الأشكال والآجال المنصوص عليها في المسائل التأديبية.  
 علما أن دور اللجنة المتساوية الأعضاء يقتصر بهذا الخصوص على معاينة الواقعة المادية المنسوبة للمعني، وفي حالة التأكد من حدوثها، فإن العقوبة المقررة بهذا الصدد هي التسريح دون إشعار أو تعويض.<sup>1</sup>  
**المطلب الثاني:- وضعية الانتداب:**

الموظف الذي يوضع خارج إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، كما يجب التنبيه إلى أن

2.

ريف أن الموظف المنتدب في وضعية مختلطة (Position mixte):

أ. فهو تابع للمنصب الذي يكون قد انتدب إليه وبهذه الصفة:

✓ يمارس الوظائف المطابقة لهذا المنصب،

✓ يتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها، إلا أن الموظف الذي انتدب

بتكوين أو دراسات بالإمكان أن يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها،

✓ يتم تقييم أدائه من طرف الإدارة أو الهيئة التي يكون قد انتدب إليها.

ب. إن هذه الوضعية تبقى العلاقة قائمة بين الموظف المنتدب وسلكه الأصلي:

✓ فهو ينتدب لمدة محدودة يعود إدراجه إثرها في سلكه الأصلي ويعين في منصبه الأصلي أو في منصب مماثل

ج. إن هذه الوضعية المختلطة توفق بين مصالح كل من الموظف والإدارة:

✓ فهي تمكن الموظف من الاستفادة من تجربة جديدة خارج سلكه الأصلي، بدون أن يكون ذلك

إهدار بالحقوق التي يكون قد اكتسبها في هذا السلك،

✓ أما الإدارة فإنها توظف هذه الحالة في إطار سياسة التنقل أو الحركية، فانتداب موظفين لدى هيئات

عمومية أو هيئات تساهم الدولة في رأس مالها أو هيئات دولية يعتبر في حد ذاته عنصر مرونة يجعل النظام

<sup>1</sup> [www.mouwazaf-dz.com/](http://www.mouwazaf-dz.com/) (vu le 02/05/2016 à 10 :30 h).

2004 .44

<sup>2</sup> - كمال رحاوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري

شر تجاوزاً مع انشغالات السلطات العمومية، علماً بأن هذه الأخيرة تحتفظ في كل الظروف بحق

إنهاء مدة الانتداب متى ارتأت ذلك ضرورياً.<sup>1</sup>

الفرع الأول: - شروط الانتداب:

التمييز بين الشروط المرتبطة بوضعية الموظف تجاه سلوكه الأصلي وبين الشروط المتصلة

ترتبط بوضعية الموظف تجاه سلوكه الأصلي الشروط الآتية:

✓ انتماء الموظف بهذا السلك قانوناً ومفاده تثبيته (أو ترسيمه) في الرتبة المناسبة للوظائف التي يمارسها في هذا

:

✓ أن العون الذي لم يكتسب بعد صفة الموظف (كالموظف المتدرب) لا يحق له أن يستفيد من حالة

✓ أن الموظف الذي يكون قد عين في سلك غير سلوكه الأصلي ولم تتم بعد عملية تثبيته في هذا السلك

الجديد لا يحق

✓ إثبات الموظف أنه قبل انتدابه كان في حالة الخدمة الفعلية في سلوكه الأصلي، ويفيد ذلك أنه لا يجوز

انتداب لا على انتداب سابق ولا على الاستيداع، الأمر الذي يستوجب قضاء حد أدنى من الوقت في

✓ ولا تحول حالة الموظف في إجازة قانونية دون استفادته من الانتداب، اللهم إلا في حالة العطلة المرضية إذ

يتعذر عليه استئناف نشاطه لسبب المرض الذي أصيب به.<sup>2</sup>

أما الشروط المتصلة بالسلك أو المنصب المنتدب فيه فتتلخص فيما يلي:

✓

هذه القاعدة ونصت عليها صراحة المادة 42 66-133 المؤرخ في 02 1966

<sup>1</sup> - هاشمي خريفي، 171 170.

<sup>2</sup> - 171 172.

- ✓ ويعتبر هذا الشرط في كل الأحوال مناسباً للاحتمال الذي يخوّل ا
- بصفة نهائية في السلك المنتدب فيه إذا توفرت ظروف تحقيق هذا الاحتمال،
- ✓ وجود منصب في الإدارة المستقبلية، الأمر الذي يجعل كل انتداب في انعدام هذا المنصب مخالفاً للقانون وبالتالي باطلاً.

الفرع الثاني:- أشكال الانتداب:

94 23 1985 :

أولاً:- الانتداب القانوني (d'Office):

- في الحالات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما ويتعلق الأمر:
- بحالة الضرورة الملحة للمصلحة: ويشترط في هذه الحالة:



○ بحالة الموظف الذي يمارس: وكالة نقابية أو سياسية أو وظيفة سامية أو الذي يستدعى للقيام بفترة تدريبية في إطار الخدمة الوطنية.

○ بحالة الموظف المدعو إلى قضاء فترته في الخدمة الوطنية،<sup>1</sup> علماً بأن مدة هذه الخدمة تدخل في حساب فترة تعويض الخبرة على أساس المدة المتوسطة المنصوص عليها في الم

75

85-59 المؤرخ في 23 1985.

134 03-06 يلجأ إلى هذا النوع من الانتداب لتمكين الموظفين من

ممارسة:

- ✓ وظيفة عضو في الحكومة (وزير مثلاً).
- ✓ عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية عندما تتضمن هذه العهدة التزامات تمنع الموظف من القيام بمهامه بصفة عادية وتتطلب تواجده في المؤسسة الوطنية أو الجماعة الإقليمية التي انتخب فيها بصفة مستمرة مثل: نائب بالبرلمان أو منتخب بالمجلس الشعبي البلدي.

<sup>1</sup> - مستقلة في عداد الوضعيات القانونية (المادة 86 23 1985) صور الانتداب القانوني في نفس المرسوم ( 85-59 المؤرخ في 23 1985، الجريدة الرسمية، رقم 13).

✓ وظيفة عليا للدولة أو منصب عالٍ في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها، مثل منصب

✓ عهدة نقابية دائمة أي منصب قيادي بإحدى التنظيمات النقابية الذي يتطلب ممارسة النشاط النقابي

بصفة مستمرة وذلك وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.

✓ متابعة تكوين أو دراسات في حالة تعيين الموظف لذلك من طرف المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها.

✓ تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.

ثانياً: - الانتداب بطلب من الموظف في حدود (5%) :

وفي هذه الحالة يقوم الموظف بطلب الانتداب من المؤسسة أو الإدارة العمومية الأصلية إلى مؤسسة أو

إدارة عمومية أخرى وذلك في حدود (5%)

لدى المؤسسات والهيئات العمومية التي تملك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه وذلك بغية ممارسة وظائف

التأطير، كما يمكن أيضاً انتداب الموظف بطلب منه لممارسة مهمة في إطار التعاون لدى مؤسسات أجنبية أو

ثالثاً: - الانتداب بطلب من الموظف في حدود (10%) : من العدد الحقيقي للسلك المعني وذلك داخل

:

✓ إما من أسلاك الوظائف المشتركة إلى أسلاك الوظائف النوعية والعكس بالعكس،

✓ إما من سلك وظائف نوعية إلى سلك آخر لوظائف نوعية.

وبإمكان القوانين الأساسية الخاصة تخفيض النسب المنصوص عليها أعلاه.

المؤسسات والهيئات العمومية وإدماجهم المنصوص عيه في المواد

99 إلى 111 23 1985 لم يعد له مجال للتطبيق تبعا لإلغاء القانون الأساسي العام

1990 21 في المؤرخ في 11-90 ( 157 )<sup>1</sup>.

## الفرع الثالث: - المسائل التسيرية المرتبطة بالانتداب:

يدخل ضمن المسائل التسيرية المرتبطة بالانتداب موضوعان أساسيان:

- وضعية الموظف المنتدب من الناحيتين القانونية والمالية والآثار المترتبة عن ذلك،
- الإجراءات الإدارية المتصلة بمساره المهني.

## أولاً: - الآثار المترتبة عن وضعية الموظف المنتدب:

يحتفظ الموظف في هذه الحالة بكامل الحقوق المرتبطة بمركزه القانوني، فهو يستفيد من الأقدمية المكتسبة في رتبته الأصلية ومن حقه في الترقية في الدرجات حسب المدة المتوسطة في سلوكه الأصلي.

بغض النظر عن النسب المحددة قانوناً عندما يكون انتدابه من أجل

أما فيما يتعلق بالجانب المالي لهذه الوضعية فالضمانات المكرسة قانوناً لا تقل أهمية عن التي تشمل المسار المهني.

فالموظف المنتدب "يتقاضى راتبه على أساس الرقم الاستدلالي

إضافة الزيادة الاستدلالية التي تكافئ الأقدمية في منصبه الأصلي وكذلك عناصر الراتب المرتبطة بالمنصب الجديد" الأمر الذي يساعد إلى حد كبير على تحسين مستوى دخله لا سيما أنّ نظام الانتداب الناتج عن 23 1985 15 2006 لا يحدّ مثلما كان الوضع عليه سابقاً من نسبة

الزيادة التي يستطيع الموظف المنتدب أن يتحصل عليها في هذه الوضعية.<sup>1</sup>

ويخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه حيث يتم تقييم الموظف المنتدب

ويتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها، غير أنه يمكن للموظف الذي

ؤسسة التي ينتمي إليها، وذلك حسب

133 03-06 التي نصت على:"

الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد

في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - هاشمي حربي، 174.

<sup>2</sup> - 133 03-06 .12

ومن جهة أخرى فإنّ الموظف الذي ينتدب تلقائياً في حالة الضرورة الملحة لا يمكن أن يتقاضى مرتباً

وأخيراً فإنّ الموظف المنتدب يحتفظ بكامل حقوقه في التقاعد.

ثانياً: - الإجراءات الإدارية:

95 من القانون الأساسي النموذجي بقرار وزاري مشترك بين السلطة التي

لها صلاحية التعيين والسلطة المستقبلية لمدة دنيا لا تقل عن ستة (06) أشهر ومدة قصوى لا تزيد عن خمس

(05) 136 03-06 : "

(06) أشهر، ومدة قصوى قدرها خمس (05)

"

• الاستثناءات المقررة بخصوص مدة الانتداب:

136 من القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية بخصوص المدة المقررة على

الحالات المنصوص عليها في المادة 134 من نفس القانون أي حالة الانتداب بقوة القانون، لأنّ العبرة بمدة

شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها، وهذا ما أكدته الفقه

136 التي جاء فيها: "غير أن فترة الانتداب للحالات المنصوص عليها في المادة 134 أعلاه تساوي

مدة شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها".<sup>1</sup>

ويمكن تجديد مدة الانتداب إمّا بطلب من الموظف وإمّا عند الضرورة

شريطة الحصول في هذه الحالة على موافقة الجهتين الإداريتين المعنيتين وبعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء.

كما يمكن إنهاء حالة الانتداب قبل انتهاء المدة المقررة إمّا بطلب من الموظف أو بمبادرة إحدى الإدارتين

2.

<sup>1</sup> - 03-06 13 .

<sup>2</sup> - هاشمي خريفي، 175.

الفرع الرابع: - انتهاء الانتداب:

كما أن للوضعيات السابقة حدود تنتهي بها، فإنه كذلك بالنسبة لوضعية الانتداب فهي تنتهي بحسب ما جاء في القانون كالاتي:

أ- من الناحية المبدئية:

من حيث المبدأ يعتبر الانتداب، كوضعية من الوضعيات القانونية للموظف قابلاً للإلغاء وهذا ما ( 133 03-06 ) : "...".

ب- من الناحية العملية:

إن الإدارة الأصلية المستخدمة للموظف المنتدب ملزمة بقوة القانون بإعادة إدماجه في سلوكه الأصلي

138 03-06 التي تنص

على أنه: "يعاد إدماج الموظف في سلوكه الأصلي، عند انقضاء مدة انتدابه بقوة القانون حتى ولو كان زائداً".<sup>1</sup>

ونشير أخيراً إلى أنه بإمكان الموظف المنتدب أن يطلب اندماجه النهائي في السلك المنتدب إليه بعد:

✓

✓

2.

✓

<sup>1</sup> - 03-06 .13

<sup>2</sup> - هاشمي خريفي، .175

## المبحث الثاني:- وضعية خارج الإطار والاستيداع:

الوضعيتين خارج الإطار والاستيداع من بين الوضعيات التي يؤديها الموظف بصفة مؤقتة خارج

## المطلب الأول:- وضعية خارج الإطار:

تعرف وضعية الموظف خارج الإطار بأنها: "الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في وظيفة لا تسري عليها أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية".

إن تعريف هذه الوضعية الجديدة التي لم يسبق تكريسها من قبل، إذ أنّها مستقاة من قانون الوظيفة العمومية الفرنسي، حيث يبقى تعريفها يكتنفه بعض من الغموض، بالرغم من إحالة كليات تطبيق الأحكام المتعلقة بهذه الوضعية إلى النصوص التنظيمية، غير أنّه يستشف من منطوق أحكام المادة 140

العام للوظيفة العمومية التي عرفت هذه الوضعية على النحو المذكور أعلاه، ومن أحكام التشريعات الدولية للوظيفة العمومية، أنّ الأمر يتعلق بحالة الموظف الذي استنفد حقوقه في الانتداب في وظيفة أو منصب عمل على مستوى إدارة عمومية أو مؤسسة عمومية أو هيئة دولية لا تخضع نشاطاتها لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي يمكن أن يكون بطلب منه أن يوضع في وضعية خارج الإطار لمواصلة عمله بالمؤسسة أو الإدارة العمومية أو الهيئة الدولية التي يعمل بها.

ويفقد الموظف في هذه الوضعية حقوقه في المرتب والترقية في الدرجات والتقاعد بعنوان سلكه أو إطاره الأصلي، ويصبح خاضعا لأحكام القانون الأساسي التي تسري على الوظيفة التي يشغلها.

فهذه الوضعية بالنظر إلى السلك الأصلي تشبه نوعا ما وضعية الإحالة على الاستيداع باعتبار أن الموظف في هذه الحالة يفقد حقوقه في المرتب والترقية في الدرجات والتقاعد، وبالنظر إلى الهيئة المستقبلية فإنّ هذه الوضعية تشبه وضعية الانتداب وقد تعتبر كامتداد له.

مع الإشارة أنّه لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الإطار إلاّ الموظفين المنتمين إلى الفوج (أ)

عليه في المادة 08

03-06

136

: "يكرّس الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة، لمدة دنيا قدرها ستة (06)

أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (05) سنوات".<sup>1</sup>

الفرع الأول:- سلطة اتخاذ قرار الوضع خارج الإطار ومدته:

تكرّس وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة المخولة لمدة لا تتجاوز خمس (05)

141 03-06 وهي نتيجة محاكاة للمادة 136

المتعلقة بوضعية الانتداب التي نصت على: "

(06) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (05) <sup>1</sup>

الأخذ بالمدة القصوى لوضعية الانتداب والمقدرة بخمس (05) .

الفرع الثاني:- حقوق وواجبات الموظف الموضوع في حالة خارج الإطار:

يخضع الموظف الذي أحيل على وضعية خارج الإطار إلى حقوق وواجبات خاصة بهذه الوضعية والتي

يمكن سردها في النقاط التالية:

- ✓ لا يستفيد الموضوع في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجات،
- ✓ الموجود في حالة خارج الإطار راتبه ويتم تقييمه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية،
- ✓ يعاد إدماج الموظف عند انقضاء فترة وضعية خارج الإطار في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً

الفرع الثالث:- الحالات الخاصة بمتقلمي وظائف سامية:

يتعلق الأمر بوضعيتين متميزتين تخص الأولى الولاية وهي الحالة المسماة 'خارج الإطار' وتخص الثانية

وضعية بعض المتقلمين لوظائف سامية عند إنهاء المهام التي عينوا فيها.

أولاً:- حالة خارج الإطار (Hors cadre):

تعتبر هذه الحالة حديثة النشأة نسبياً 203-90 المؤرخ في 25

1990 الذي يحدد الأحكام الخاصة بالمناصب والوظائف السامية التابعة للإدارة الإقليمية في إطار

ومفادها تمكين الإدارة عند إنهاء المهام الإقليمية للوالي من تكليفه

عمومية أخرى لمدة ثلاث سنوات قابلة استثنائياً للتمديد لمدة سنتين.

يتم تعيين المعني بالأمر كوالٍ 'خارج الإطار' بمرسوم رئاسي بناء على اقتراح من وزير الداخلية.

<sup>1</sup> - 136 03-06 13.

يحتفظ الوالي 'خارج الإطار' بكامل حقوقه في الترقية والتقاعد وبالإمكان تعيينه من جديد في الإدارة  
1.

ثانياً: - العطلة الخاصة:

تعتبر العطلة الخاصة أحد الحلول التي تصورتها الإدارة لتسوية وضعية الممارس لوظيفة عليا عندما تنتهي

وتتوقف هذه الوضعية على ثلاث شروط أساسية:

- ✓ قابلية المعني بالأمر للإحالة على التقاعد،<sup>2</sup>
  - ✓ عدم إنهاء المهام بسبب ارتكاب خطأ أثناءها،
  - ✓ استكمال مدة السنة التي يحتفظ خلالها بالراتب المرتبط بوظيفة بدون أن يصدر لصالحه قرار تعيين آخر.
- إثر إحالته على العطلة الخاصة يتقاضى المعني راتبه الأخير مدة شهرين عن كل سنة قضاها في الوظيفة العليا بدون أن تتجاوز هذه المدة سنة واحدة.

انقضاء مدة العطلة الخاصة يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية ولو كان زائداً على العدد المطلوب وفي هذه الحالة ينتفع في الحدود التي تتماشى مع التنظيم المعمول به بالتصنيف في الرتبة التي تعلق مباشرة الرتبة التي كان يشغلها سابقاً.

:

✓ العطلة الخاصة يستفيد منها كذلك في نفس الشروط السالفة الذكر الموظف الذي أُلغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها أو الهيكل الذي كان يمارس فيه هذه الوظيفة.

✓ أنه عند حدوث إنهاء المهام بسبب الوفاة يستفيد ذوو حقوق المتوفى من الامتيازات المرتبطة بحالة العطلة

3.

1 - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 179 180.

2 - حسب الشروط الواردة في المرسوم 90-226 المؤرخ في 25 1990، الجريدة الرسمية، رقم 31.

3 - هاشمي خرفي، 180

المطلب الثاني:- وضعيّة الاستيداع:

الإحالة على الاستيداع هو إيقاف مؤقت لعلاقة العمل بالنسبة للموظف المرسم (المثبت) في منصب عمله، وللتعرف على هذه الوضعية بالتفصيل سنتطرق إلى تعريف الاستيداع (الفرع الأول)، أنواع الاستيداع ومدته (الفرع الثاني)، وفي الأخير صور الإحالة على الاستيداع والآثار المترتبة عليه (الفرع الثالث).

الفرع الأول:- تعريف الاستيداع:

الاستيداع هي حالة من الحالات التي تضع الموظف في وضعية قانونية تتمثل في التوقف المؤقت عن العمل، وهي الوضعية التي تؤدي إلى:

✓

✓ حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي .

والانقطاع المؤقت عن العمل لا يعني فقدان حقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة على الاستيداع بل يحتفظ بها كاملة، لأن علاقته بالمسار المهني تتوقف بهذا التاريخ لتستأنف بعد إعادة إدماجه في .

الفرع الثاني:- أنواع الاستيداع ومدته:

هناك نوعان من الاستيداع وهما الاستيداع بقوة القانون والاستيداع الإرادي أي بطلب من الموظف.

أولاً:- الاستيداع بقوة القانون:

يمكن للموظف أن يكون في وضعية استيداع قانوني في الحالات التي نصت عليهم صراحة المادة 146

03-06 في الحالات التالية:

✓ حالة تعرّض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير،

✓ للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفلها الذي يقل عمره عن خمس (05)

✓ بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته،

✓ لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي،

✓ حالة تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، إذ

لا يمكنه الاستفادة في هذه الحالة من الانتداب بل بتمكينه من وضعية

1.(01/147)

ثانياً: - الاستيداع الإرادي:

منه وتكون في الحالات التالية:

✓ لأغراض شخصية للتمكن من القيام بدراسات أو أعمال بحث، وهو الطلب الذي لا يمكن للإدارة الموافقة عليه إلا إذا كان مبرراً وبعد مضي سنتين من الخدمة الفعلية للموظف المادة 148.<sup>1</sup>

ثالثاً: - مدة الإحالة على الاستيداع:

149 03-06

"تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها في المادة 146 أعلاه، لمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر، قابلة للتحديد في حدود أقصاها خمس (05).

تيداع لأغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 148 أعلاه لمدة دنيا قدرها

(06) أشهر، قابلة للتحديد في حدود سنتين (02)

" 2 .

عليها في المادة 147 تساوي مدة مهمة الزوج الموظف في الخارج.

الفرع الثالث: - صور الإحالة على الاستيداع والآثار المترتبة عليه:

نوضحها في النقاط التالية:

أولاً: - صور الإحالة بطلب من الموظف:

بإمكان الموظف أن يتحصل على هذه الحالة في الأوضاع الآتية:

✓ لمتابعة دراسات أو القيام ببحوث ذات طابع متصل بالصالح العام،

✓ لأغراض شخصية شريطة أن يثبت سنتين من الأقدمية في .

ويتعين على السلطة المعنية بعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة أن تبليغ صاحب الطلب

بقبولها أو رفضها في أجل أقصاه شهر بعد استلام الطلب.

<sup>1</sup> - 148 03-06 .14

<sup>2</sup> - 03-06 .14

ولهذه الملاحظة أثر مباشر على مدى الحقوق التي يحتفظ بها وكذا الواجبات التي يبقى ملتزماً بها في هذه  
1.

### ثانياً: - صور الإحالة القانونية:

تكون الإحالة على الاستيداع حقا قانونيا (أو بقوة القانون أو تلقائياً) في الحالات الآتية:

✓ لفائدة الموظفين إثر تعيين أزواجهم لدى الممثلات الجزائرية في الخارج أو انتدابهم إلى هيئات دولية أو إلى

✓ عند مرض خطير أو حادث أصاب زوج الموظف أو أحد أولاده،

✓ لتمكين الموظف من تربية ولد له أقل من خمس (05)

✓ لصالح الموظف الذي يضطر لإتباع زوجه بحكم تغيير هذا الأخير لمقر سكنه لأسباب مهنية ولمكان بعيد

يوضع الموظف في هذه الحالة بقرار من السلطة صاحبة صلاحية التعيين:

✓ لمدة مهمته في الخارج في الحالة الأولى،

✓ (04) مرات في الحا 2.

ومن الجدير بالملاحظة أن النسبة القصوى للعمال الذين يمكن إحالتهم على الاستيداع لا يجوز أن

5 % من العدد الحقيقي للسلك ما عدا من يحالون لهذه الوضعية قانوناً.

### ثالثاً: - الآثار القانونية المترتبة عن الاستيداع:

غير أن الإحالة على الاستيداع بمختلف صورها ينتج عنها آثار قانونية نوجزها فيما يلي:

✓ تقتزن الإحالة على الاستيداع بمختلف صورها بتجميد المسار المهني للموظف طوال مدة توقفه عن ممارسة

✓ يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة أي نشاط مريح أو عمل

✓ يمكن الإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل

من أجلها الموظف على هذه الوضعية،

<sup>1</sup> - 112 59-85 المؤرخ في 23 1985 من أن الأحكام الواردة في هذا الأمر والنصوص التطبيقية له تبقى سارية

<sup>2</sup> - هاشمي خريفي، مرجع سابق، ص 178.

✓ يعاد إدماج الموظف بعد انتهاء مدة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً عن لعدده، وينطلق من جديد تطور مساره المهني الذي كان متوقفاً من المستوى الذي كان عليه قبل الإحالة

### المبحث الثالث: - وضعية الخدمة الوطنية:

نصّ القانون صراحة على عدم إمكانية التحاق أيّ مواطن بوظيفة عمومية في الإدارات العمومية للدولة والمصالح الخارجية التابعة لها إن لم يثبت وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، وتخص هذه الوضعية الموظفين الذكور دون الإناث.

إنّ توضيح وضعية المترشح إزاء الخدمة الوطنية مسألة مهمة بالنسبة للإدارة العمومية والمترشح للوظيفة معاً، بحيث أنّه لا يمكن توظيف أي مترشح ما لم يوضّح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية، فقبل صدور الأمر رقم 03-06 كان يشترط في المترشح لشغل وظيفة عمومية أن يكون إما معفى منها، وإما أدّى واجب الخدمة الوطنية، ولكن نظراً للشكاوي الكثيرة التي تقدم بها الشباب الذين تلقوا صعوبات في التوظيف وفي استخراج بعض الوثائق الإدارية المطلوبة للالتحاق بأي عمل بسبب وضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية، أصدر رئيس الحكومة :

معين، وحصولهم على الوثائق الإدارية التي قد يحتاجونها غير أنّه يجب على كل طالب لعمل أو لوثيقة إدارية

(20)

1"

":

":

التكوين المتخصص الذي لا يثبت شرط أداء واجب الخدمة الوطنية بصفة تعاقدية لمدة سنة وتخص هذا

": يجي المدرسة الوطنية للإدارة الذين تابعوا دراستهم في ظل نظام المرسوم رقم 66-306 المؤرخ في 04 1966 والمتعلق بتسيير المدرسة الوطنية للتوظيف في رتبة متصرف، الممارسين المتخصصين

106-91<sup>2</sup>"

ينهم في رتبته بصفة

02 المؤرخة في 25 1997

06 المؤرخة في 06 2008 -<sup>1</sup>

.327

.329

08/ . / . /26 رجة في 26 2008 -<sup>2</sup>

متربص بالنسبة للحالة الأولى وتعيين وتثبيت للمستخدمين في الحالة الثانية، وعند استدعائهم لأداء واجب الخدمة الوطنية يوضعون بقوة القانون في حالة تسمى 'وضعية الخدمة الوطنية'.

**المطلب الأول:- تعريف وضعية الخدمة الوطنية وأثرها ومدتها القانونية:**

**الفرع الأول:- تعريف وضعية الخدمة الوطنية:**

هي تلك الحالة التي يوضع فيها الموظف في وضعية لأداء الخدمة الوطنية بحيث يحتفظ الموظف بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد ولا يمكنه الاستفادة من الراتب، ومن حقه أن يعاد إدماجه في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية وله الأولوية في التعيين في المنصب في منصب معادل له.

**الفرع الثاني:- أثرها ومدتها القانونية:**

**أولاً:- أثرها القانوني:**

**06-03 المؤرخ في 2006/07/15**

العمومية في الفصل الخامس منه تحت عنوان "وضعية الخدمة الوطنية" في مادتيه 154 155 :

الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى -الخدمة الوطنية-

عليها مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية، بداية من الأمر رقم 68-82 المؤرخ في 18 محرم عام

1388 16 1968 -74

103 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 15 نوفمبر سنة 1974

المعدل والمتمم، والذي نص في مادته الأولى من القانون المرفق بهذا الأمر على: "أنّ الخدمة الوطنية إلزامية

19

تجاه الجميع"<sup>1</sup> 08 على: " إن كل مواطن لم يثبت مسبقاً وضعيته تجاه

الخدمة الوطنية لا يجوز انتخابه ولا يمكن له الحصول على وظيفة في الإدارات المركزية للدولة والمصالح الخارجية

التابعة لها، وفي الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والهيئات العمومية وفي القطاع المسير ذاتياً وكذا في

المؤسسات والمقاولات والهيئات الخاصة".

<sup>1</sup> - 103-74 مؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 15 نوفمبر سنة 1974 \_\_\_\_\_ الجريدة الرسمية،  
10 ديسمبر 1974 1252.

ولما كان لوضعية الخدمة الوطنية من أثر قانوني على الموظف بوجه خاص والوظيفة العمومية بشكل عام  
 151 تنص على: "أن الموظف المحال للخدمة الوطنية بمجرد حيازته صفة موظف  
 مرسم ويقوم بهذه الصفة بوظيفة دائمة، يجب عودته إلى وظيفته عقب إتمامه التزامه الوطني، ويعاد إدراجه حتى  
 زيادة على العدد عند الحاجة ويعين في وظيفة مطابقة لرتبته"، وزيادة على ذلك فإن المادة 152  
 :

للموظفين المرسمين المحالين لهذا الوضع، ماعدا ما يتعلق بتثبيت مدة التجنيد أو مجالات الترقية والتقاعد".<sup>1</sup>  
 وما نلاحظه في الوقت الحالي أن القانون رقم 06-14  
 الآثار  
 03 :

(19) 2" 07 :  
 لم يبرر وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية، لا يمكنه أن يوظف في القطاع العام أو الخاص، أو أن يزاول مهنة  
 أو نشاط حراً، تحدد مختلف الوضعيات تجاه الخدمة الوطنية عن طريق التنظيم".  
 ثانياً: - مدتها القانونية:

03  
 103-74 : " ، وقد تم تخفيض هذه المدة بموجب  
 19-89 المؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1410 12 ديسمبر 1989  
 تخفيض المدّة القانونية للخدمة الوطنية، من سنتين إلى ثمانية عشر (18) شهراً وهذا ما تضمنته المادة الأولى  
 4" (18) :

كما تم تخفيض هذه المدة مرة ثانية لتصبح سنة (01) واحدة فقط وهذا بموجب القانون رقم 06-14  
 05 منه على أنه: "تحدد المدّة القانونية للخدمة الوطنية باثني عشر  
 (12) " 5.

<sup>1</sup> - 103-74 1261 1262 .  
<sup>2</sup> - 06-14 مؤرخ في 13 1435 09 2014 ، الجريدة الرسمية، العدد 48  
 الصادر في 10 2014 .04  
<sup>3</sup> - 103-74 1252 .  
<sup>4</sup> - 19-89 مؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1410 12 ديسمبر سنة 1989 يتضمن تخفيض المدّة القانونية للخدمة  
 ، الجريدة الرسمية، الصادر 13 ديسمبر 1989 1425 .  
<sup>5</sup> - 06-14 04 .

كما أنّ المدّة التي يقضيها الموظف في واجب الخدمة الوطنية تدخل في حساب أقدمية الخدمة المطلوبة للترقية والتقاعد، وتعتبر هذه المدة كفترة خبرة مهنية من أجل التوظيف، حيث جاء في القانون رقم 06-14 في المادة السبعون (70) منه التي نصت على أنه: "تدخل مدة الخدمة الوطنية الفعلية في حساب أقدمية الخدمة المطلوبة للترقية والتقاعد، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وتعتبر هذه المدة كفترة خبرة مهنية".<sup>1</sup>

#### المطلب الثاني:- الآثار المترتبة على الموظف أثناء أدائه للخدمة الوطنية:

بما أن الموظف المستدعى لأداء الخدمة الوطنية يوضع في وضعية تسمى الخدمة الوطنية، فإنه ينتج عن هذه الوضعية آثار أثناء أدائه لها وعند انتهائه من فترة الخدمة الوطنية، لذلك سنتطرق إلى حقوق الموظف الموجود في حالة الخدمة الوطنية (الفرع الأول)، حالة انتهاء فترة الخدمة الوطنية (الفرع الثاني)،

#### الفرع الأول:- حقوق الموظف الموجود في حالة الخدمة الوطنية:

الآثار المترتبة عن وضع الموظف في حالة القيام بالخدمة الوطنية نذكر ما يلي:

✓ الاحتفاظ بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد، (إذا كان موظفاً مرصفاً) وهذا ما تؤكدّه ا 69

06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية حيث نصت على أنه: "يستفيد المواطن المعاد إدماجه في

منصب عمله، من كل الحقوق المكتسبة وقت تجنيده في الخدمة الوطنية".<sup>2</sup>

✓ أمّا إذا لم يكن مرصفاً لعدم اكتمال فترة التربص مثلاً، فإنه بعد اكتمالها وترسيمه، يكون من

بعدئذٍ من الفترة التي قضاها كاملة في الخدمة الوطنية باعتمادها في الترقية في الدرجات<sup>3</sup>

153

103-74

154 153

أنه: "يعد المتمرن قائماً بالخدمة الوطنية عند تجنيده، فإذا لم يكن قد تم كامل المدة المطلوبة قبل ترسيمه في

"

154 في نفس السياق أنه: "بمجرد ترسيم المعني طبقاً للشروط المحددة بموجب النصوص التي يخضع لها

السلك الذي ينتمي إليه، يجري عندئذ تثبيت الوقت المتمم منه في إطار الخدمة الوطنية وذلك وفقاً لنفس

القواعد المتعلقة بالموظفين المرسمين المحددين أعلاه".<sup>4</sup>

10	06-14	-1
	10	-2
292		-3
1262	103-74	-4

✓ لا يحق له في هذه الوضعية الاستفادة من أي راتب عن الفترة المقضية في إطار الخدمة الوطنية.  
وللعلم فإنّ غير الموظف الذي يقوم بأداء "واجب الخدمة الوطنية كمواطن" لا يحق له المطالبة باعتماد الفترة التي أداها في إطار الخدمة الوطنية، بمعنى أنّ الاستفادة من هذه الفترة في تسيير الحياة المهنية قاصرة على  
1.

أما بالنسبة للإدارة فيفترض أنّه لا تأثير على المرفق العمومي بأي شكل من الأشكال كون إنّ تسوية الوضعية إزاء الخدمة الوطنية هو شرط من الشروط التي لا يمكن أن يوظف أيّاً كان من دونها.  
وبالتالي فقليلة هي تلك الفئة التي يمكن أن توضع في مثل هذه الوضعية، ومع ذلك فعلى الإدارة أن تتبع نظام الاستخلاف أو إعادة توزيع المهام أو أي طريقة أخرى تمكنها من ملء الفراغ الوظيفي الذي يتركه الموظف المستدعى للقيام بواجب الخدمة الوطنية، وكثيراً ما يفضل الموظفين المعنيين بهذه الوضعية، قضاء الفترة الوطنية في إطار ما يعرف "بالخدمة المدنية"  
العمومية التي ينتمي إليها.<sup>2</sup>

#### الفرع الثاني: - حالة انتهاء فترة الخدمة الوطنية:

عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية، يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو العدد، بل وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغراً أو في  
3  
06-14 68

فيها: "بمجرد إنهاء الخدمة بصفة نهائية، يحق للمواطن إعادة الإدماج بصفة فورية في منصب عمله الأصلي أو في منصب معادل حتى ولو كان خارج حدود المناصب المتوفرة بقوة القانون، ويجب أن يتم ذلك في أجل لا (06) ".<sup>4</sup> وبالرجوع إلى أحكام المادة 117 من المرسوم رقم 85-59 التي تنص على أنّها:  
"تدخل مدة الخدمة الوطنية في حساب تعويض الخبرة على أساس المدة المتوسطة المنصوص عليها في المادة 75".<sup>5</sup>

1	292.
2	حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر في تج
3	2013 48. 2006 10.
4	06-14 10.
5	1985 23 مؤرخ في 85-59 الجريدة الرسمية، العدد 13 24 1985.

## خلاصة الفصل الثاني:

الثاني ثلاث مباحث حيث تم فيه معالجة الوضعيات التي يتخذها الموظف أثناء مساره المهني، فيه إلى وضعية القيام بالخدمة والانتداب، فوضعية القيام

الفعلية في المرسوم رقم 59-85 الغياب غير المبرر يعتبر عمل غير مشروع ويؤدي بالموظف إلى عقوبات تأديبية قد تصل إلى التسريح أي الشطب النهائي من تعداد مستخدمي الإدارة أو العزل بسبب إهمال المنصب. كما أنّ وضعية القيام بالخدمة تفرض شرط الامتناع عن الجمع بين أكثر من وظيفة عمومية أو نشاط مبدأ عدم الجمع، كما تترتب عنه جزاءات تأديبية.

فهي حالة الموظف الذي يوضع خارج إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد، إلا أنّ هاته الوضعية ترتبط بشروط هامة مرتبطة بوضعية الموظف تجاه سلكه الأصلي وشروط متصلة بالسلك أو المنصب المنتدب فيه، الانتداب القانوني ويكون بحالة الضرورة الملحة للمصلحة و بحالة الموظف الذي يمارس وكالة نقابية أو سياسية أو غيرها أو بحالة الموظف المدعو إلى قضاء فترته في

(59-85)

آثار قانونية ومنها استفادته من كامل حقوقه المرتبطة بمركزه القانوني ومن الترقية والتقاعد، كما أنّ الانتداب محدد بمدة دنيا قدرها ستة أشهر ومدة قصوى قدرها خمس في سلكه الأصلي بقوة القانون حتى ولو كان

المبحث الثاني بتقديم تعريف وتحديد الجهة المختصة في اتخاذ

كما تطرقنا إلى حقوق وواجبات الموظف الموضوع في هذه الحالة

ا والمتمثلة في الاستيداع بقوة القانون

الإرادي أي بطلب من الموظف، كما تطرقنا إلى تحديد القانونية والمحدد بستة أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس سنوات، تان إما أن تكون إحالة بطلب من الموظف أو في صورة الإحالة ينتج عن هذه الصور آ قانونية ومنها تجميد المسار المهني للموظف طوال مدة توقفه، كما يمنع من

ممارسة أي نشاط مريح أو عمل مأجور مهما كانت طبيعته ويعاد إدماج الموظف بعد انتهاء مدة الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد.

وفي أثرها القانوني بحيث أن كل مواطن لم يبرر وضعيته القانونية تجاه الخدمة الوطنية لا يمكنه أن يوظف في القطاع العام أو الخاص أو أن يزاول

كما تطرقنا للمدة القانونية للخدمة الوطنية والتي تم تقليصها سنتين في القانون الملحق 103-74 إلى ثمانية أشهر بموجب القانون رقم 89-19 ثم إلى سنة واحدة بموجب القانون رقم 06-14 المتعلق بالخدمة الوطنية، كما أن هذه المدة التي يقضيها الموظف في أدائه واجبه القانوني تدخل في حساب أقدمية الخدمة المطلوبة للترقية والتقاعد وتعتبر هذه المدة كفترة خبرة مهنية من أجل التوظيف. تحديد الآثار المترتبة على الموظف أثناء أدائه للخدمة الوط سواء أكان موظفاً مرسماً أو موظفاً مترتباً.

في حالة انتهاء فترة الخدمة الوطنية يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد بل وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغراً أو في منص

الخاتمة

## الخاتمة:

خطت الوظيفة العمومية في ظل النظام الجزائري خطوات هامة نتيجة للتغيرات والتطورات التي طرأت بصفة جليّة على المجتمع بصفة عامة وعلى الإدارات العمومية بصفة خاصة، وانطلاقاً من التجارب التي مرت بها الجزائر في مجال التوظيف بالوظيفة العمومية عملت في كل مرة على تجاوز وتفادي الأخطاء والمطبات التي عانى منها النظام السابق، خاصة بعد الفراغ الذي خلفه رحيل الفرنسيين وبسبب حداثة عهد الأعوان العموميين بالمسؤوليات الثقيلة التي ألقيت على عاتقهم أدت إلى حصول فوضى كبيرة تسببت في عرقلة بعض المرافق العمومية وخلق وضعية قلقلة بالنسبة لمسيريها، إلى أن توصلت إلى صياغة القانون المعمول به حالياً وهو

03-06 المؤرخ في 15 2006

على نظام الوظيفة العمومية خاصة مع التغيرات السياسية، الاقتصادية والاجتماعية التي أفرزتها العولمة والتي فرضت على الدولة المعاصرة زيادة الاهتمام بالموظف العمومي لأنه ليس بالشخص العادي، بل هو متميز عن غيره من العاملين في القطاعات الأخرى وهذا نظراً لخصوصية المنوطة به، لذا نجد محاطاً بحقوق و ضمانات يقابلها تكليف بواجبات والتزامات من نوع خاص.

## نتائج البحث:

معالجتنا لمختلف جوانب الموضوع توصلنا إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة كإشكالية للبحث،

:

✓ أنّ الوضعيات القانونية من خلال تنوعها والآثار القانونية المميزة لكل واحدة منها تعبر على أهمية

بين صلابة القواعد التي تحكم سير المصالح الإدارية وضرورة المرونة التي تبررها مقتضيات

الحياة العادية، فالإفراط في الوضعية الأولى "القيام بالخدمة" قد يؤدي إلى

الإفراط في وضعيتي "

" فمآله الفوضى وتشجيع ظاهرة الهروب خارج الإدارة

✓ وانطلاقاً من الطابع التطوري لهذا الهدف تبدو جلياً حتمية هذه الوضعيات كأدوات تسيير ينبغي توظيفها بصفة عقلانية لمواجهة احتمالات التغيير التي قد تطرأ على حياة الموظف أو على حاجيات الإدارة.

#### الاقتراحات:

من خلال دراستنا لهذا الموضوع لاحظنا بعض النقائص والقصور في محتوى النصوص التي نظمت الوضعيات القانونية للموظف العمومي والتي غفلت عن جوانب هامة تخص الموظف العمومي، ولذلك إدراج بعض الاقتراحات التي تصب ظاهرياً في مصلحة الموظف العمومي وضمنياً تنعكس على الصالح العام،

تلقى آذان صاغية ونوايا قاصدة لتدارك النقص، وتمثلت هذه الاقتراحات فيما يلي:

- ✓ نقتح تمكين الموظفين غير المنتمين للفوج "أ" من الاستفادة من
- ✓ نقتح تمكين الموظف العمومي من الاستفادة من راتبه أو على الأقل جزء منه في حالة إحالته على الاستيداع بسبب تعرض أحد أصوله أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير، لأن إحالته على الاستيداع في مثل هذه الحالة بدون راتب ي وأسرته، كونه يكون في أشد الحاجة إلى راتبه أكثر من ذي قبل لمواجهة نفقات العلاج ونفقات المعيشة.
- ✓ نقتح مراجعة نص المادة 185 من قانون الوظيفة العمومية، التي تنص بصيغة المطلق على حرمان الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل من أي توظيف جديد، فيه شطط ولبس ويحتاج في نظرنا إلى مراجعة وتدقيق.

الملاحق

## قائمة المصطلحات المستعملة في البحث:

### ✓ المنظمة (L'organisation):

حجمه ونوعه سواء كانت تجارية أو خدمتية وفي بحثنا هذا استعملنا مصطلح مؤسسة كمرادف

1.

### ✓ الوظيفة (La Fonction): هي مجموعة من المهام والواجبات والسلطات والمسؤوليات

والاختصاصات التي تهدف إلى تحقيق غرض معين.<sup>2</sup>

### ✓ الوظيفة العمومية (La Fonction Publique): هي مجموعة من الواجبات التي توكل إلى

شخص معين تتوفر فيه المؤهلات المطلوبة للقيام بها والذي يحصل في مقابل أداء هذه الواجبات على

مجموعة من الحقوق، ويكون الهدف من إنجاز الوظيفة العمومية تحقيق النفع العام.<sup>3</sup>

### ✓ المورد البشري (Ressource Humain): مجموعة الأفراد العاملين بالمنظمة، ولقد تعددت

المصطلحات المستعملة في هذا الصدد مثل: الموظف، العاملين، الأفراد، الأشخاص، العنصر البشري.<sup>4</sup>

### ✓ الموظفون العموميون (Les Fonctionnaires): يمثلون مجموع الموارد البشرية الذين يمارسون

نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية بصفة دائمة، وقد استعملنا مصطلحي الموظف الع

والموظف بنفس المعنى.<sup>5</sup>

### ✓ التوظيف (Le Recrutement): هو مجموعة من الأنشطة المتسلسلة والمتراطة التي يتم القيام بها

من أجل استقطاب موارد بشرية تتوافق في خصائصها مع خصائص المناصب الشاغرة والمعلن عنها واختيار

أنسبها ليتم قبولها وتعيينها في المنصب الشاغر.<sup>6</sup>

### ✓ المهنة (La Profession): هي مجال عمل يختاره الفرد ليكون عمله على مدى حياته ويكون له

مصدر دخل وفي نفس الوقت مجال إشباع حاجات اجتماعية وذاتية متعددة، أي يشير مصطلح مهنة إلى

أي عمل يعتبره الفرد مجال تخصصه مدى حياته.<sup>7</sup>

1- 14.

2- .

3- .

4- .

5- .

6- .

7- .

✓ الإدارات العمومية (Les Administrations Publiques): تتمثل في المنظمات الحكومية

غير الربحية، إذ يجب أن نُميّزها عن المنظمات العمومية الاقتصادية ذات الطابع الربحي.<sup>1</sup>

✓ المرفق العمومي (Le Service Public):

تحقيق المنفعة العامة سواء كان اقتصادي، تجاري أو إداري. ولكن نحن عند استعمالنا لمصطلح المرفق

2.

✓ الترسيم (La Titularisation): الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في

3.

✓ الرتبة (Grade): تختلف الرتبة عن منصب الشغل، الصفة التي تحوّل

في

4. خصصة لها.

✓ السلك (Corps): يجمع السلك مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة أو عدة رتب، ويخضعون

5

:

✓ الترقية (L'avancement): الترقية

بشغله لوظيفة ذات مستوى أعلى ومسؤولية أو سلطة أعلى وتعتبر حق من حقوق الموظف، وقد عرفها

المشرع الجزائري على أنّها: "التحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي وترجم إقما بتغيير الرتبة في

بتغيير السلك"، وهي نوعان: الترقية في الدرجة أو الترقية في الرتبة.<sup>6</sup>

✓ القيام بالخدمة (Activité): هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية

التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبته ويجد في وضعية الخدمة أيضا الموجود في عطلة سنوية د في

حادث مهني الموظفة في عطلة أمومة )

التدريس أو المشاركة في دورات المجالس أو التمثيل النقابي) الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى.<sup>7</sup>

-1 .14

-2 .15

-3 .04 03-06

-4 .

-5 .

-6 هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 167.

-7 .12 03-06

## ✓ الانتداب (Détachement):

- الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في ا قدمية وفي الترقية في الدرجات والتقاعد.<sup>1</sup>
- ✓ خارج الإطار (Hors-cadre): هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، فداد حقوقه في الانتداب في وظيفة لا يسري عليها القانون الأساسي للوظيفة العمومية.<sup>2</sup>
- ✓ الاستيداع (Mis en disponibilité): وهو توقيف مؤقت عن العمل بدون أجره ويكون في

:

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير،

تربية يقل عمره عن خمس (05)

للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته، ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.<sup>3</sup>

- ✓ الخدمة الوطنية (Service National): هي تلك الحالة التي يوضع فيها الموظف في وضعية لأداء الخدمة الوطنية بحيث يحتفظ الموظف بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد ولا يمكنه الاستفادة من الراتب، ومن حقه أن يعاد إدماجه في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية وله الأولوية في المنصب في منصب معادل له.<sup>4</sup>
- ✓ الأداء (La Performance): يعرف الأداء على أنه قيام الفرد بالأنشطة التي يتكون منها عمله، فالأداء هو الإنجاز أو القدرة على تحقيق الأهداف.

03-06	-1
.12	-2
.13	-3
.14-13	-4
.14	



قرار أو مقرر  
إمادة إدارية بعد انتداب

- ( ).....
- 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 15 2006
- 304-07 المؤرخ في 17 1428 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد
- 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 27 1990
- التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع
- ....المؤرخ في.... ).....
- الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)
- .....المؤرخ في..... ).....
- ...المؤرخ في... ).....
- المعني (ة) بتاريخ.....
- وباقتراح من .....

يقرر

- المادة الأولى: ( ) ..... بعد انتهاء فترة انتدابه، إلى رتبته الأصلية .....
- المادة 02: ( ) ..... .
- ..... في .....

**قرار أو مقرر**  
**الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية**

- ( ).....
- 03-06 المؤرخ في 19 جمادى 1427 15 2006
- 148
- 304-07 المؤرخ في 17 1428 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد
- 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 27 1990
- التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع
- .... المؤرخ في.... ( ) .....
- أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني
- ..... المؤرخ في..... ( ) .....
- ... المؤرخ في... ( ) ..... في رتبة.....
- ... المؤرخ في... المعني (ة) في رتبة.....
- .... المؤرخ في..... المتضمن ترقية المعني(ة) إلى الدرجة.....
- الاستدلالي.....
- المقدم من طرف المعني (ة) بتاريخ.....
- وبناءا على المحضر رقم..... المؤرخ في.....
- وباقتراح من .....

**يقرر**

- المادة الأولى: يحال ( ) على الاستيداع لأغراض شخصية لفترة.....
- المادة 02: ( ) .....
- في .....

**قرار أو مقرر**

**الإحالة على الاستيداع من أجل تربية طفل يقتل عمره عن 5 سنوات - مرافقة الزوج - مرض خطير  
تعرض له أحد الأصول أو الزوج أو أحد الأبناء المتخزل به - ممارسة مهام عضو مسير لزوج سياسي**

- ( ).....
- 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 15 2006
- 146
- 304-07 رخ في 17 1428 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد
- 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 27 1990
- والتسيير الإداري، بالنسبة ل
- ...المؤرخ في.... ).....
- طابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني
- .....المؤرخ في..... ( ).....
- ...المؤرخ في... )..... ( في رتبة.....
- ...المؤرخ في... المعني (ة) في رتبة.....
- ...المؤرخ في..... المتضمن ترقية المعني(ة) إلى الدرجة.....
- الاستدلالي.....
- وبناء على طلب الإحالة على الاستيداع المقدم من طرف المعني (ة) بتاريخ.....
- ت الصلة بسبب الإحالة على الاستيداع، المقدمة من طرف المعني(ة)
- وباقتراح من .....

**يقرر**

- المادة الأولى: يحال..... ( )..... ( ).....
- لفترة.....
- المادة 02: ..... ( ).....

..... في.....

**قرار أو مقرر**  
**إمحاء إحصاء بعد الإحالة على الاستبعاد**

- ( ).....
- 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 15 2006
- 304-07 المؤرخ في 17 1428 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد
- 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 27 1990
- والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات
- ....المؤرخ في..... ( ).....
- أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني
- .....المؤرخ في..... ( ).....
- .....المؤرخ في..... ( ) في رتبة.....
- .....المؤرخ في..... المعني (ة) في رتبة.....
- .....المؤرخ في..... المتضمن ترقية المعني(ة) إلى الدرجة.....
- الاستدلالي.....
- .....المؤرخ في..... المتضمن إحالة المعني(ة) على الاستبعاد ابتداء من.....
- المقدم من طرف المعني (ة) بتاريخ.....
- وباقتراح من .....

**يقرر**

المادة الأولى: ( ) فترة إحالته على الاستبعاد، في رتبته الأصلية ابتداء

.....

المادة 02: ( )

..... في .....



**قرار أومرر**  
**إمادة إدمال بعد أداء الخدمة الوطنية**

- ( ).....
- 103-74 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 15 نوفمبر سنة 1974
- 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 15 2006
- 304-07 المؤرخ في 17 1428 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد
- 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 27 1990
- والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات
- ....المؤرخ في.... ).....
- ية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)
- ...المؤرخ في... ).....
- .....المؤرخ في..... ).....
- .....
- وبناءا على مستخرج شطب المعني بعد أداء الخدمة الوطنية
- وباقتراح من .....

**يقرر**

المادة الأولى: ( ) بعد انتهاء فترة إحالته على ، في رتبته

.....

المادة 02: ( ) .....

..... في .....

## المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

أولاً:- الكتب والمؤلفات باللغة العربية:

أ- الكتب العامة:

- 1- \_\_\_\_\_ 2008.
  - 2- الطماوي سليمان محمد، \_\_\_\_\_ دار الفكر العربي، القاهرة، 1966.
  - 3- \_\_\_\_\_ ، منشورات الأكاديمية العربية في الدنمارك 2008.
  - 4- شميشم رشيد، \_\_\_\_\_ 2006.
  - 5- مبروك حسين، \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )
- 2014.

ب- الكتب المتخصصة:

- 1- \_\_\_\_\_ 1994.
- 2- أحمية \_\_\_\_\_ التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري
- 3- \_\_\_\_\_ الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)
- 4- خذوب طارق، \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
للطباعة والنشر، بيروت 2000.
- 5- المعداوي محمد يوسف، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري  
1988.
- 6- \_\_\_\_\_ (مدخل استراتيجي متكامل)، مؤسسة الوراق للنشر  
2006.
- 7- \_\_\_\_\_ 2007.
- 8- حبابي رشيد، دليل الموظف في الوظيفة العمومية 2012.
- 9- \_\_\_\_\_ 2006.

- 10- حربي هاشمي  
2010.
- 11- حربي هاشمي،  
2013.
- 12- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري 2004.
- 13- الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها  
1982.
- 14- محمد مذكرات في الوظيفة العامة  
1989.
- 15- محارب جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)  
2004.
- 16- تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة  
2010.
- 17- النظام القانوني للموظف العام 2007.
- 18- ( )  
الطبعة الأولى، 2007.

ثانيا: - النصوص القانونية:

1- النصوص التشريعية:

أ- القوانين:

- 1- 12-78 المؤرخ في 05 1978  
الرسمية، العدد 32 08 1978.
- 2- 04-82 المؤرخ في 19 ربيع الثاني 1402 13 فبراير 1982  
156-66 المؤرخ في 08 1966 ، الجريدة الرسمية، العدد 07  
16 فبراير 1982.

- 3- 19-89 مؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1410 12 ديسمبر سنة 1989  
 تخفيض المدة القانونية للخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية، الصادر 13 ديسمبر 1989.
- 4- 23-06، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 156-66 المؤرخ في 08  
 1966 الجريدة الرسمية، العدد 84 24 ديسمبر 2006.
- 5- 06-14 مؤرخ في 13 1435 09 2014  
 ، الجريدة الرسمية، العدد 48، الصادر في 10 2014.

#### ب- الأوامر:

- 1- 133-66، المؤرخ في 02 1966  
 الجريدة الرسمية، العدد 16، الصادر في 08 1966.
- 2- 156-66 المؤرخ في 08 1966 ، الجريدة الرسمية، العدد  
 49 11 1966.
- 3- 103-74 مؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 15 نوفمبر سنة 1974  
 ، الجريدة الرسمية، الصادر 10 ديسمبر 1974.
- 4- 03-06، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 15 2006  
 الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 16 2006.

#### 2- النصوص التنظيمية:

#### أ- المراسيم:

- 1- 59-85 المؤرخ في 23 1985  
 ، الجريدة الرسمية، العدد 13 24 1985.
- 2- 372-2000 المؤرخ في 2000/11/22  
 الجريدة الرسمية، رقم 71 المؤرخة في 2000/11/26.

ب- التعليمات:

1- 06 المؤرخة في 06 2008 02 المؤرخة في 25 1997

2- 26/08/2008 المؤرخة في 26 2008

3- 17 ك.خ/م.ع.و.ع/2009 المؤرخة في 12 2009

التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومية

ثالثا: - الرسائل العلمية:

1- الوظيفة العمومية وآفاقها في الجزائر في ظل العولمة، بحث للحصول على درجة دكتوراه،  
تخصص القانون العام 2006.

2- رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1981.

3- تقييم مستوى استخدام التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية في الإدارات

(دراسة حالة إدارة الجمارك)، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية  
وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2008.

4- إدارة الكفاءات ودورها في عصبة الوظيفة العمومية في الجزائر

لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخر

2012.

5- ) \_\_\_\_\_

جامعة محمد بوقرة "بومرداس"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير

المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس 2010.

6- مريم، \_\_\_\_\_ دة الماستر في

2013.

تخر

7- حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري

مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخر

.2013

رابعاً: - المجالات:

1- واقع ومقتضيات الإدارة العمومية في الجزائر، مجلة إدارة، العدد 02

.1993

2- مجلة الفكر البرلماني، العدد 14، مجلس الدولة، نوفمبر 2006.

خامساً: - المداخلات:

- خرشي جمال،

30-29 2000.

سادساً: - المراجع باللغة الفرنسية:

أ- الكتب (Ouvrage):

1- ESSAID Taib, droit de la fonction publique, Edition distribution Houma, Alger, 2003.

2-ESSAID Taib, droit de la fonction publique, Edition distribution Houma, Alger, 2005.

3- Missoum Sbih, La fonction publique, Hachette, Paris, 1968.

ب- القوانين والتشريعات القانونية (Codes et Législations Juridiques):

1- décret n° 62-502 du 19 juillet 1969, fixant les conditions de nomination de certains haut fonctionnaires, journal officiel n° 03, du 20 juillet 1962.

2- l'ordonnance n° 62-040 du 18 septembre 1962, portant intégration des fonctionnaires et agents algériens des cadres marocains, tunisiens et français dans les cadres algériens, journal officielle, n° 15, du 18 septembre 1962.

---

3- l'ordonnance n° 06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006, portant statut général de la fonction publique, journal officielle, n° 46, du 16 juillet 2006.

**ج- الرسائل العلمية (Les Thèse):**

- Mustapha CHAKER, Administration Publique et développement économique, Thèse de Doctorat en droit, Paris, Septembre 1975.

**د- الملتقيات (Séminaires):**

1- LAOUI SI Abdelouahab, communication sur les dispositifs statutaires dans la fonction publique algérienne, séminaire Algérie-français hôtel el aurassi, du 03 octobre 2005.

2- BELMIHOUB Mohamed Cherif, La réforme administrative en Algérie : innovation proposées et contrainte de mise en Œuvre, Forum Euro-Méditerranéen sur les innovations et les bonnes pratiques, Tunis, 15-17 Juin 2005.

**ه- المقالات (Les Articles):**

- Front de la libération national, la charte d'Alger, Ensemble des texte adoptés par le 1<sup>er</sup> congrès du parti du F.L.N, imprimerie national algérienne, Alger, 1964.

**و- مواقع الإنترنت (Les Sites D'internet):**

www.mouwazaf-dz.com (vu le 02/05/2016 à 10 :30 h).: -1

2-http://www.omano.net/Froum/Shouithread.Php?:184956, (vu le 15/04/2016 à 15 :00 h).

# محتويات البحث

# قائمة المحتويات

الصفحة	العناوين
04	الإهداء
05	كلمات الشكر
06	ملخص الدراسة
أ	مقدمة
ت	
ث	أهمية
ث	
ج	
ج	
ج	
ح	
خ	
17	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العامة والموظف
17	المبحث الأول: مفهوم الوظيفة العمومية وتطورها في الجزائر
18	المطلب الأول: تعريف الوظيفة
18	: المعنى الاصطلاحي للوظيفة العامة
19	الفرع الثاني: مفهوم الوظيفة العمومية في النظم المقارنة
19	-
21	-
22	-
24	:
25	المطلب الثاني: تطور الوظيفة العمومية بالجزائر
25	-(1966-1962)
28	-(1978-1966)

30	-: مرحلة توحيد عالم الشغل (1978-1990)
32	-: (1990-2006)
39	المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام وعلاقته بالإدارة
39	المطلب الأول: معنى الموظف العام
39	:
39	-1
40	-2
40	-3 تعريف الفقه العربي
41	-4
41	الفرع الثاني:
43	:
45	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والإدارة
46	:
46	-: النظريات التي تؤسس
46	-: النتائج المترتبة على الأخذ بالنظرية التعاقدية
46	-:
47	الفرع الثاني: علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية
47	-: النظرية التي تؤسس رابطة الموظف بالإدارة على أساس تنظيمي ( )
48	-: ( )
49	: بين الموظف والإدارة العمومية في التشريع الجزائري
51	خلاصة الفصل الأول
53	الفصل الثاني: الوضعيات القانونية للموظف وأحكامها
54	المبحث الأول: وضعية القيام بالخدمة والانتداب
54	المطلب الأول: وضعية القيام بالخدمة
54	:
54	-: ( )
56	-: حالات الغياب غير المبرر
58	-: الجزاءات المترتبة عن الاخلال بالالتزام بالقيام بالخدمة

58	-:
59	الفرع الثاني: الامتناع عن الجمع بين أكثر من وظيفة عمومية أو نشاط آخر خاص
59	-:
59	-:
60	-: - الجزاءات المترتبة عن الاخلال بعدم الجمع الوظيفي
61	المطلب الثاني: وضعية الانتداب
62	:
63	الفرع الثاني:
63	-: الانتداب القانوني
64	-: الانتداب بطلب من الموظف في حدود 5 %
64	-: الانتداب بطلب من الموظف في حدود 10 %
65	: المسائل التسييرية المرتبطة بالانتداب
65	-: الآثار المترتبة عن وضعية الموظف المنتدب
66	-:
67	:
68	المبحث الثاني: وضعية خارج الإطار والاستيداع
68	المطلب الأول: وضعية خارج الإطار
69	الفرع الأول: سلطة اتخاذ قرار
69	الفرع الثاني: حقوق وواجبات الموظف الموضوع في حالة
69	:
69	-:
70	-:
71	المطلب الثاني: وضعية الاستيداع
71	:
71	الفرع الثاني: أنواع الاستيداع
71	-:
72	-:
72	-:

72	: والآثار المترتبة عليه
72	-:
73	-:
73	- الأثار القانونية المترتبة عن الاستيداع
74	المبحث الثالث: وضعية الخدمة الوطنية
75	المطلب الأول: تعريف وضعية الخدمة الوطنية وأثرها ومدتها القانونية
75	:
75	الفرع الثاني: أثرها ومدتها
75	-: أثرها القانوني
76	-: مدتها القانونية
77	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الموظف أثناء أدائه للخدمة الوطنية
77	الفرع الأول: حقوق الموظف الموجود في حالة الخدمة الوطنية
78	الفرع الثاني: حالة انتهاء فترة الخدمة الوطنية
79	خلاصة الفصل الثاني
81	الخاتمة
84	الملاحق
95	المصادر والمراجع
102	محتويات البحث