



جامعة الشهيد زيان عاشور – بالجلفة –
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام



الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامّة

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستري في الحقوق
تخصص: دولة ومؤسسات

إشراف الأستاذ:
د. بوعلام لعروسي

إعداد الطالبين:
- توفيق مداني بن ملوكة
- عبد الحميد بقوقة

أعضاء لجنة المناقشة:

أ/د عمر بن جاري..... رئيسا
أ/د . بوعلام لعروسي..... مشرفا ومقررا
أ/د. حمزة عباس..... عضوا

السنة الجامعية 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

و قل اعملوا فسيرى الله عملكم و رسوله و المؤمنون" الحمد لله الذي بمعرفته نبصر في الظلمات، وبفضله نجتاز العقبات، وبتوفيقه نبلغ الغايات، وبكرمه نحقق الأمنيات، وبعونه نُحَقِّقُ النَّجَاحَاتِ، و الصَّلَاةُ و السَّلَامُ عَلَى نَبِيِّنَا مُحَمَّدٍ الَّذِي بَلَّغْنَا الدِّينَ، وَجَعَلَ لَنَا الْعِلْمَ مِفْتَاحَ الْفَوْزِ فِي الدَّارَيْنِ.

قيل عند انتهائكم من إنجاز مذكرتكم زال العناء، قلنا لا فإن أصعب الأشياء كتابة الإهداء، فلو جمعنا أقوال العلماء، و قصائد الشعراء، في وصف الأعرّاء لكان كومضة في الفضاء، أو كقطرة ماء في أكبر صحراء.

نفتتح كلامنا بمن هنّ فيحاء جناننا، وموسيقى ألحاننا، بمن هنّ ماءنا الظمآن و ينبوع الحنان، بمن هنّ صفاء الروح و بلسم الجروح، إلى من هنّ لدائنا شفاء، ولعمرنا حديقة غناء، ونورا لنا في الليالي الظلماء، إلى اللاتي وضعنا في الحياة بوقار، رحمتنا من كل انكسار، ومهما أنصفناهنّ فلن نصفهنّ، فقد نصفهنّ العليّ القهّار..أمي الحبيبة.

إلى الذين من أصلاهم خرجنا، ولولاهم لما كُنّا ووُجِدنا، و لا سبيل علم سلكنا، ولا درسنا ولا تفوّقنا، فقد كانوا لنا الناصح على مدى الطّريق الصّعب، والقادة إلى نهاية الدّرب، فهم لنا المنهل العذب، وإن كان في هذا العالم من جذب، فهم روح القلب ولهم كلُّ الحبّ...أبي العزيز.

إلى من كبرنا و ترعرعنا معهم، أعزّ وأغلى الأشخاص...الإخوة و الأخوات.

إلى كل من أحببناهم بصدق، شاركونا وشاركناهم هذا الدّرب الصّعب،الأصدقاء والأحبة.

توفيق مداني

إهداء

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحنان، التي صبرت على كل شيء والتي
رعتني حق الرعاية وكانت سندي في كل الشدائد و التي كانت دعواها لي
بالتوفيق، أُمي الغالية إليها أهدي هذا العمل المتواضع وأدخل على قلبها شيئاً من
السعادة.

إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق آمالي إلى القلب الكبير والدي العزيز.
إلى كل رياحين حياتي إخوتي وأخواتي.

إلى جميع طلبة جامعة زيان عاشور بالجلفة.

إلى كل من يؤمن بان بذور نجاح التغيير هي في ذواتنا وفي أنفسنا قبل أن تكون
في أشياء أخرى.

عبد الحميد

كلمة شكر

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، و الصلاة والسلام على خير خلقه نبينا محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى السلام، الحمد لله أن وفقني في مساري الدراسي حتى أنهيت هذا العمل، والذي أتمنى أن أكون قد حققت فيه المستوى المطلوب وبلغت فيه المبتغى.

أتقدم بجزيل الشكر ووافر الامتنان إلى كلّ أساتذتي في كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الشهيد زيان عاشور، و أخصّ بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور : بوعلام لعروسي الذي أنار لي طريق البحث، و بين لي الكثير من الأمور الغامضة التي واجهتني في سبيل إنجاز هذا العمل، فأزكى عبارات الشكر والتقدير له، وجعله الله منارة من منارات العلم الخالدة.

إلى كل من علمني حرفاً وأيضاً من كان له الفضل في إنجاز و إتمام هذا العمل المتواضع.

شكراً للجميع

الملخص:

تعتبر الوظيفة العمومية الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، والتي تحتل مكانة مرموقة ضمن المجموعة الوطنية باعتبارها أداة مظهر من مظاهر ممارسة سلطة الدولة ورغبة من المشرع الجزائري في تطوير سياسات التوظيف وتسيير الحياة الوظيفية وحمايتها ومواكبة التغيرات السريعة التي أفرزتها التطورات أنشأ بموجب نصوص قانونية حيث تتمثل هذه الأخيرة في المجلس الأعلى للوظيفية العمومية ولجان الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية وتطرق خاصة إلى المرسوم التنفيذي 319/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 الذي يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسييره. ج.ر عدد 66 لسنة 2017 والمرسوم رقم 199/20، المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، عدد 44 الصادرة بتاريخ 30 جويلية 2020 .

الكلمات المفتاحية: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، اللجان التقنية، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

Summary

The public office is the first cell in every administrative body of a public nature, which occupies a prominent position within the national group as a tool of the exercise of state authority and a desire of the Algerian legislator to develop employment policies, manage and protect career life and keep pace with the rapid changes that resulted from developments established under legal texts Where the latter is represented by the Supreme Council for Public Service, the administrative equal-member committees, and the technical committees

We refer in particular to Executive Decree 17/319 of 02 November, 2017, which defines the composition, organization and functioning of the Supreme Council for the Public Service. JR No. 66 of 2017 and Decree No. 20/199 dated 04 Dhu al-Hijjah 1441 corresponding to July 25, 2020 relating to equal-member administrative committees, appeal committees and technical committees in public institutions and administrations, JR No. 44 issued on July 30, 2020.

Keywords: the Supreme Council for the Public Service, technical committees, administrative committees of equal members.

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات

جزء	ج
الجريدة الرسمية	ج ر
دون طبعة	د ط
صفحة	ص
طبعة	ط
عدد	ع
فقرة	ف
مجلد	مج

المقدمة

المقدمة:

إن موضوع الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية من أهم المواضيع المرتبطة مضمونا وشكلا بالخصائص المميزة لنظامي الوظيفة العمومية النظام المغلق والنظام المفتوح، لهذا أولى المشرع الجزائري اهتماما كبيرا بهذه الأخيرة، ورغبة من المشرع الجزائري في تطوير سياسات التوظيف وتسيير الحياة الوظيفية و حمايتها ومواكبة التغييرات السريعة التي أفرزتها العولمة و مسايرة التطورات الكبيرة التي يشهدها العالم، أنشأ بموجب نصوص قانونية خاصة هياكل وهيئات تسيير الوظيفة هدفها المنشود هو تحقيق إدارة عمومية ناجحة.

إن من أهم أسباب اختيار الموضوع يعود إلى جملة من الأسباب تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة لكنها شغلت جزء كبير في حياتنا بهذا الصدد نميز بين الأسباب الذاتية من جهة و الأسباب الموضوعية من جهة أخرى.

الأسباب الذاتية :هي الرغبة الشخصية لمعالجة جوانب هذا الموضوع حيث يعتبر أكثر إثارة للباحث.

الأسباب الموضوعية : موضوع الدراسة من الموضوعات التي يهتم بدراستها القانون الإداري و هذا الأخير يعتبر مجالا لاختصاص دراستنا ، وأيضا القيمة العلمية للموضوع ، إذ يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة، سواء من الناحية العلمية أو العملية، وذلك لارتباطه بالموظف العام و استقراره الوظيفي الذي ينتج عنه ضمان سير المرفق العام باطراد و انتظام، إضافة إلى أنه يولي عناية بشريحة الموظفين التي تعتبر من أهم شرائح المجتمع، و ذلك من خلال تطوير الجانب القانوني المنظم لهذه الأخيرة ومعالجة قصور القوانين و الأنظمة التي ثبت عدم نجاعتها.

في حين نلاحظ أن أهداف هذه الدراسة تتمثل في :

- الإحاطة و الإلمام بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على النصوص القانونية ذات الصلة و كذا المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع .

المقدمة

- تحديد الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري لتحديد الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية.

من خلال البحث وجدنا صعوبات متعددة في هذا الموضوع و نذكر منها :

- قلة المراجع المتخصصة في هذا الموضوع .

- نقص المراجع المتعلقة بموضوع الهيكل المركزي و هيئات الوظيفة العامة سواء من حيث الكتب

أو البحوث في هذا المجال، لذا كانت معظم المراجع المعتمد عليها من الوثائق القانونية.

وللإجابة على إشكالية البحث فإن المنهج المتبع ركزت فيه على المنهج التاريخي عموما فيما يتعلق

بهيئات الوظيفة العامة، غير أنني لجأت إلى المنهج التحليلي و المنهج الوصفي في باقي المذكرة.

ومن خلال ما سبق ذكره يمكن صياغة الإشكالية التالية:

- ما مدى مساهمة الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية في ضمان تسيير مسار مهني ورسم

سياسات جديدة في التوظيف؟

و منه يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية :

- ما المقصود بالموظف و الوظيفة العامة؟

- فيم تتمثل الهياكل المركزية للوظيفة العمومية وما هي هيئاتها؟

وتستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع نفسه حيث أنه يعرف بالهياكل المركزية للوظيفة

العمومية و يبرز دورها في تحديث وتطوير سياسات التوظيف وتسيير الحياة الوظيفية للموظفين

والوصول إلى عصرنة الإدارة، وما يزيد من أهمية هذه الدراسة هو التركيز على قطاع الوظيفة العمومية

بحكم حجمها وأهميتها و دورها في بناء الدولة وتنشيط الاقتصاد الوطني.

وقصد الإلمام ببحوثيات متطلبات البحث والإجابة على الإشكالية المطروحة، تم إدراج مضامينه،

وعرض محتوياته في فصلين، وقد تم التمهيد والاستهلال بمقدمة عامة تم من خلالها طرح الإشكالية

بجوانبها المعروفة منهجيا، و للتمكن من الإجابة عليها تم بتقسيم الدراسة على النحو التالي:

المقدمة

- المقدمة.
- الفصل الأول جاء بعنوان (التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر): حيث تطرقت فيه إلى التنظيم القانوني للالتحاق بالوظيفة العامة وهذا من خلال توضيح مفهوم الموظف العام في مختلف القوانين و تنظيم المسار المهني للموظف، وأيضا تم التطرق إلى الإطار القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر حيث بينت فيه مفهوم الوظيفة العامة وتطورها في الجزائر وكيفية وطرق تنظيم الوظيفة العمومية ومبادئ التوظيف في الجزائر.
- الفصل الثاني جاء بعنوان (هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري): وتطرقت فيه إلى الهيئات المركزية والمتمثلة في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وأساسه القانوني وصلاحياته وكيفية تنظيمه، إضافة إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية و أساسها القانوني، مهامها، تنظيمها وتطرقنا أيضا إلى الهيئات الداخلية والمتمثلة بدورها في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، و اللجان التقنية ولجان الطعن.
- الخاتمة وتضمنت أهم النتائج المحصل عليها خلال الدراسة.

الفصل الأول:

التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

المبحث الأول: التنظيم القانوني للالتحاق بالوظيفة العامة

إن معيار اعتبار الموظف ليس هو نوع العمل الذي يسند إليه أو أهميته أو كونه مثبتا أو غير مثبت وإنما هو من يساهم في عمل في مرفقٍ عام تديره الدولة وتكون مساهمته عن طريق التعيين أساسًا بالرغم من أنها ليست قاطعة ونهائية، يمكن بمقتضاها الحكم على عامل داخل هيكل إداري بأنه موظف أو غير موظف.

ونظرا لأن الموظف العام هو وسيلة الدولة البشرية في إشباع حاجيات المواطنين من خلال تقديم الخدمة العمومية ، مما يترتب على ذلك قيام علاقة بينه و بين الإدارة العامة و ما ينتج عن ذلك من نتائج ، حيث أن طبيعة القانون الإداري وما يتميز به كونه قانون جافاً أو جامداً فإن التعريف القانوني للموظف العمومي يختلف باختلاف الأنظمة السياسية للدول.

المطلب الأول: تعريف الموظف العام

لقد تعددت تعريفات الموظف العام في القوانين واللوائح المختلفة في كل دولة دون أن يكون من بينها تعريف واحد يمكن الاعتماد عليه بصفة دائمة، فهناك تعريفان للموظف تعريف بالمعنى الواسع، وتعريف آخر بالمعنى الضيق وستعرض هنا إلى تعريف الموظف العام من خلال القوانين الأساسية والقوانين العادية .

الفرع الأول: تعريف الموظف العام في القوانين المختلفة

أولاً: المعنى الواسع والضيق للموظف

للموظف تعريف بالمعنى الواسع، وتعريف آخر بالمعنى الضيق .

1-تعريف الموظف بالمعنى الواسع

إن استقراء بعض القوانين التي تعرضت لمعنى الموظف أو لبعض الأحكام القانونية المتعلقة به أكد أخذها بالمفهوم الواسع له ، الذي مفاده أن الموظف هو: "كل شخص يتولى وظيفة أو مهمة تابعة للدولة بغض النظر عن العلاقة التي تربطه بالإدارة، و بغض النظر أيضا على كون الوظيفة أو المهمة مؤقتة أو دائمة"¹ .

2- تعريف الموظف بالمعنى الضيق

¹ محمد صالح فنينيش، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العامة ، ألفت على طلبة السنة الرابعة ليسانس ، كلية الحقوق ، بن عكنون ، جامعة الجزائر ، الموسم الجامعي 2012/2013 ، ص 05.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

أعطى قانون الوظيفة العمومية الساري المفعول تعريف أضيق للموظف يتميز به عن سائر عمال الدولة ، فلقد جاء في المادة 04 منه : " يعتبر موظفا كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة و رسّم في رتبة في السّلم الإداري "

وحدد الأشخاص الذين يسري عليهم في المادة 02: " يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطاتهم في المؤسسات و الإدارات العامة "، ويقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العمومي والثقافي والمهني والمؤسسات ذات الطابع العمومي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي .

ثانيا: تعريف الموظف في القوانين الأساسية

وسنقتصر على التعرض لمدلول الموظف العام في النظامين المختلفين اللذين تبنتهما الجزائر حيث سنتعرض لمفهوم الموظف في كل من الميثاق الوطني و الدستور .

1. تحديد مفهوم الموظف العمومي من خلال الميثاق الوطني

و في معرض الحديث عن إصلاح الوظيف العمومي أشار ميثاق الجزائر الصادر في أفريل 1964 إلى الموظف و أعطى له مدلولاً يغلب عليه الطابع الإيديولوجي للدولة حيث نص في أحد فقراته : " إن الموظف أداة للدولة يجب أن يصير خادما للجماهير الكادحة و إصلاح النصوص يجب أن يصحب بإعادة تربية سياسية تجعل من موظف الدولة صلة مع الجماهير و ليس سلطةً فوقها"¹.

أما الميثاق الوطني لسنة 1976 فإنه أشار في معرض حديثه عن الدولة و المواطن بأن : "تدير الدولة الاشتراكية شؤونها على احترام القوانين و تنفيذها، ومن هنا يتحتم على أعوان الدولة وخاصة

¹ الجمهورية الجزائرية ، حزب جبهة التحرير الوطني ، ميثاق الجزائر ، أفريل 1964 ، ص 117

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

ممثلي السلطة أن يكونوا في مقدمة من يتصدى للدفاع عن القوانين، وأن يقوموا بوظائفهم في إطار الاحترام الصارم لحقوق المواطنين و مصالح الدولة".

وواضح بأن هذه الفقرات تتحدث عن أعوان الدولة بصفة عامة سواء المنتمين إلى السلطة التنفيذية أو السلطة التشريعية أو القضائية¹.

2. تحديد مفهوم الموظف العمومي في الدستور

إن الدساتير المختلفة منذ الاستقلال إلى الآن لم تتطرق إلى تحديد فكرة الموظف العمومي ، وإنما استعملت عدة اصطلاحات للتعبير عن فكرة الموظف العمومي، فدستور² 1963 أشار في المادة 20 منه إلى إصلاح العامل عندما أشار إلى حق كل عامل في الإضراب والحق النقابي، أما المادة 54 منه فإنها نصت على أن "رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية والعسكرية".

أما دستور 1976³ فإنه أستعمل عدة اصطلاحات ومنها: اصطلاح وظائف الدولة كما استعمل اصطلاح أعوان الدولة و اصطلاح الوظائف العمومية، كما استعمل عبارة العامل في دستور 1996، أما دستور 1989⁴ فإنه استعمل اصطلاح الوظائف، وهذا ما تبناه في دستور 1996

ثالثا: مفهوم الموظف في القوانين العادية

تبنّت القوانين العادية المفهوم الواسع للموظف العمومي حيث ورد في كل من قانون العقوبات والقانون المدني وقانون الإجراءات المدنية وهذا ما سنتعرض له بالتفصيل.

1. تحديد مفهوم الموظف العمومي في قانون العقوبات

حسب قانون العقوبات الجزائري ، فإن المادة 149 منه نصت على أن "يعتبر موظف عمومي كل شخص يتولى تحت أية تسمية، وبأي وضع وظيفة أو مهمة ولو مؤقتة ذات أجر أو بغير أجر ويؤدي بها الموظف خدمة للدولة أو للإدارة العمومية أو أية خدمة ذات مصلحة عمومية¹

¹ الجمهورية الجزائرية، حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني لعام 1976 ، ص 79.

² مصطفى الشريف ، أعوان الدولة ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر، 1981، ص 26

³ المواد 21-48 من الدستور الجزائري الصادر المؤرخ في 1989/02/23 .

⁴ المواد 59 ، 37 ، 111/ ف 12 ، الدستور الجزائري الصادر بالأمر 97/76 المؤرخ في 1976/11/22.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

كما أشارت المادة 107 من ذات القانون إلى فكرة الموظف العمومي حيث نصت: "يعاقب الموظف بالسجن المؤقت من خمس (5) إلى عشر (10) سنوات، إذا أمر بعمل تحكيمي أو مس بالحرية الشخصية للفرد، أو بالحقوق الوطنية لمواطن أو أكثر"، ومن خلال هذه المادة فإنه يتضح بأن مفهوم الموظف العمومي، في قانون العقوبات هو أوسع من مفهومه في القانون الإداري، حيث اعتبرت كل رجال القضاء والجيش والشرطة وأعاون الإدارة موظفون عموميون وهذا بخلاف القانون الإداري. كما أن المادة 136 من هذا القانون أخذت بالمفهوم الواسع للموظف العمومي أما المادة 137 من ذات القانون فإنها استخدمت اصطلاح الموظف والمستخدم المندوب²، كما أن المشرع الجزائري استعمل اصطلاح الوظيفة العامة ولو مارسها الموظف بصفة مؤقتة في إدارة عامة مركزية أو محلية. وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في قانون مكافحة الفساد.

2. تحديد مفهوم الموظف العمومي في القانون المدني

أشارت المادة 129 من القانون المدني إلى فكرة الموظف العمومي بقولها: "لا يكون الموظفون والعمال العامون مسؤولين عن أعمالهم التي أضرت بالغير، إذا قاموا بها تنفيذا وهذا ما تبناه لأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم" المشرع الجزائري في القانون المدني المعدل والمتّم.

3. مفهوم الموظف العمومي في قانون الإجراءات المدنية

استعمل هذا القانون اصطلاح الموظفون العموميون و اصطلاح الأعوان في المادة 16 / حيث نصت بقولها: "يمنع التوكيل أمام القضاء للموظفين العموميون وأعاون القضاء المادة 163 من هذا القانون عندما تطرقنا إلى المستندات³، الموقوفون عن ممارسة عملهم أو المعزولون"، كما ورد في اصطلاح الموظف العام وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية المعدل والمتّم.

4. مفهوم الموظف العام من ناحية قانون الوقاية من الفساد و مكافحته

يعرف الموظف العام من ناحية قانون الوقاية من الفساد و مكافحته على أنه :

¹ المادة رقم 149 من الأمر 156/66 المؤرخ في 08/07/1966 المتعلق بقانون العقوبات المعدل و المتّم .

² المواد 136-137 من الأمر 156/66 .

³ المادة 16 / ف4-164، من الأمر 154/66 المؤرخ في 08/07/1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية .

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

أ- كل شخص يشغل منصبا تشريعا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في إحدى المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء كان معيناً أو منتخبا دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.

ب- كل شخص آخر يتولى و لو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر ، أو بدون أجر و يساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأس مالها أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية .

ج- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.¹

و كخلاصة لما سبق ذكره فالقانون المدني أشار إلى الموظف دون وضع تعريف له ، و أخذ بالمفهوم الواسع للموظف في مجال تحديد مسؤولية التابع و المتبوع ، و قانون العقوبات و قانون مكافحة الفساد أخذ أيضا بنفس المفهوم بهدف تعميم تطبيق التشريع الجنائي بتوسيع المساءلة إلى كل شخص يعمل باسم الدولة و لحسابها ، أو يساهم بعمله في خدمتها حتى لا يفلت الجناة من العقاب الجنائي.²

الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي في القانون الإداري الجزائري

بالرجوع إلى تحديد مفهوم الموظف العمومي في التشريع الجزائري نجد أنه لم يضع تعريفا له بل اقتصر فقط على بيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ويظهر ذلك في جميع قوانين الوظيفة العمومية التي عرفتها الجزائر

أولا: تعريف الموظف في ظل الأمر 133/66

¹ المادة 02 من القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته.

²حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2012/2013، ص67.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

نص المشرع الجزائري على تعريف الموظف العام في نص المادة الأولى من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة بقوله: "يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسوا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة ومن الجماعات المحلية ، وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة حسب كفاءات تحدد بمرسوم، و لا يسري هذا القانون على القضاة و القائمين بشعائر الدين و أفراد الجيش الشعبي¹.

وطبقا لهذه المادة فإن أفراد الجيش الشعبي الوطني و القضاة و القائمين بشعائر الدين لا ينطبق عليهم القانون العام للوظيفة العامة ، و لا يعني هذا أنهم ليسوا موظفين عموميين و إنما هم موظفين عموميين من نوع خاص².

إلا أن الأمر 03/06 أخضع رجال الدين لقانون الوظيفة العامة ، و استثنى مستخدمو البرلمان من الخضوع لهذا القانون³ و عليه فإنه يعتبر موظفا عموميا :

" كل شخص عين في منصب دائم و رسم أو ثبت في رتبة تابعة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية و المصالح الخارجية و الجماعات المحلية و المؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها⁴

و هذا التعريف لا يختلف عن التعريف الذي جاء في المادة 04 من الأمر 03/06 . و يشترط أن يكون مستوفيا للشروط التي يحددها القانون و أن لا يكون خاضعا لقانون نموذجي خاص⁵.

ومن هذا التعريف يمكن لنا أن نستخلص العناصر الأساسية التي يشترط توافرها في الشخص حتى يعتبر موظفا عاما.

¹ المادة 1 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، الجريدة الرسمية عدد 46 ليوم 1966/06/08

² أحمد سنة ، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري "، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم الإدارية ، بن عكنون ، جامعة الجزائر، 2005-2006 ، ص 32.

³ المادة 02 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، عدد 46.

⁴ هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر 2010 ، ص 29.

⁵ أحمد سنة، مرجع سابق ، ص 29.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

ثانيا: تعريف الموظف في ظل الأمر 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العامة

نصت المادة 04 منه على ما يلي: "يعتبر موظفا كل عونٍ عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ونقصد بالترسيم الإجراء الذي من خلاله يثبت الموظف في رتبته"¹، ونستنتج من هذا التعريف العناصر المحددة للموظف العام :

- 1- صدور أداة قانونية (التعيين) .
- 2- ديمومة الوظيفة .
- 3- الترسيم: التثبيت في رتبة مقررة في السلم الإداري .
- 4- أن تكون الوظيفة في مرفق عام.

وحرص في المادة الثانية منه مجال تطبيقه وقصد بذلك مجموع الموظفين الذين يمارسون نشاطا في المؤسسات والإدارات العمومية كما عرضها أيضا بشيء من التفصيل وهي:

- المؤسسات والإدارات العمومية المركزية للدولة.
- المصالح غير المركزية التابعة لها أي مختلف المديرات التنفيذية عبر الولايات التابعة لها مثل : مديرية التربية، الصحة والسكان، الأشغال العمومية، الطاقة والمناجم وهي عبارة عن مصالح خارجية للوزارات باعتبارها لا تملك صفة التقاضي من حيث العمل القضائي وإنما تؤهل بموجب تفويضات من لدن الوزارات الوصية لها للقيام بالتأسيس كمدعي أو مدعى عليها فيما يتعلق بالقضايا التي تنشرها أو تنشر ضدها .
- الجماعات الإقليمية .
- المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي التكنولوجي .
- المؤسسات التي يمكن أن يطبق على موظفيها صفة الموظف العمومي حسب قانونها الأساسي الذي بموجبه تمت تنشئتها .

¹ المادة 04 من الأمر 03-06.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

وفي الفقرة الثانية استثنى هذا القانون الفئات التي لا ينطبق عليها هذا القانون بفعل خصوصيتها وخصوصية الوظائف التي تضطلع بها مثل القضاة والعسكريين ومستخدمي البرلمان غير أنه في المادة الثالثة منه نصت على أن ثمة فئات أخرى حددها حصرا في 15 سلكا فهي أيضا تخضع بفعل خصوصية مهامها إلى قوانين استثنائية تحكم حياتها المهنية في مجال الحقوق والواجبات. غير أنه لا يمنع من أنها تشترك في كثير مما هو مطبق على الموظفين العموميين وفقا لهذا القانون¹.

وسّع القانون 01-06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المعدل والمتّم بالأمر رقم 05-10 المؤرخ في 26 أوت 2010 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته²، من مفهوم الموظف العمومي حيث نصّت المادة 02 منه على المقصود من الموظف العام في مفهوم هذا القانون: «كل شخص يشغل منصبا تشريعيًا أو إداريًا أو قضائيًا أو في أحد المجالس الشّعبيّة المحليّة المنتخبة، سواء أكان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتًا وظيفه، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته. كل شخص آخر يتولّى ولو مؤقتًا وظيفه، أو وكالة بأجر أو بدون أجر يُساهم بهذه الصّفة في خدمة هيئة عموميّة أو مؤسّسة أخرى تملك الدّولة كل أو بعض رأسمالها أو أيّة مؤسّسة أخرى تقدم خدمة عمومية، كل شخص آخر معروف بأنّه موظّف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما»³.

وجاء تعريف الموظف العام موسّعا في هذا القانون ليشمل جميع الأعوان الذين يمارسون نشاطات ذات طابع عمومي يهدف إلى خدمة المواطن، حتى وإن كان ذو طابع اقتصادي، سواء على مستوى القطاع الاقتصادي أو العمومي يشغلون وظائفهم بصفة دائمة أو مؤقتة بغرض إخضاعهم لمضمون هذا النص، لاسيما في مجال واجب التصريح بالممتلكات بالنسبة للمنتخبين والموظفين وشاغلي وظائف ومناصب عليا وتقييدهم بالعقوبات المترتبة في حالة القيام بالجرائم التي تمّ ذكرها في مضمون هذا القانون هذا من جهة، من جهة أخرى فإنّ هذا التعريف جاء تجسيدا لانضمام الجزائر لاتفاقية الأمم

¹ دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، 2014، ص5.

² قانون رقم 06-01 مؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر عدد 14، صادر بتاريخ 08 مارس 2006.

³ جمال رميني، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر: خيار تنظيمي أم حتمية اجتماعية-سياسية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ديسمبر 2017، ص316.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

المتحدة لمكافحة الفساد¹، وعليه أخذ المشرع الجزائري بنفس التعريف الذي تضمنته الاتفاقية بشأن الموظف العام.

المطلب الثاني: تنظيم المسار المهني للموظف

الوظيفة العمومية تستعمل عددا من الأعوان يتزايد بقدر تزايد عدد المؤسسات ، ذلك أن الوظيفة العمومية بحكم أهميتها العددية والمكانة التي تحتلها داخل المجتمع و طبيعة كثافة العلاقات التي تنظمها أو تعكسها تمثل في أن واحد رهانا سياسيا و أداة المفر من اللجوء إليها لتحقيق عصرنه الدولة فالوظيفة العمومية مؤسسة حية وواقع ملموس والموظفين هم يد الدولة لتسيير مرافقها العامة.

الفرع الأول: تعريف المسار المهني

أولا: المقصود بالمسار المهني

يستعمل مصطلح المسار المهني ليعني به ما يمارسه الإنسان من وظيفة، أو مهنة، أو حرفة، ولكن مفهوم المسار المهني يفوق هذا في معناه بكثير، فهو يعني نمط العمل والنشاطات المرتبطة به، الذي يتطور طوال فترة حياة المرء، إذ يشمل الوظيفة أو سلسلة الوظائف التي تولاها الشخص إلى غاية موعد تقاعده، يوجد العديد من أنواع المسارات المهنية، بقدر ما يوجد الناس، وهي تتفاوت كثيرا فيما يتعلق بنوع العمل المتضمن والكيفية التي تؤثر بها على حياة الشخص المعني².

يمكن النظر إلى مفهوم المسار المهني من عدة زوايا، فقد ينظر إليه على أنه مجموعة الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على امتداد عمره الوظيفي، والتي تتأثر باتجاهاته وطموحاته وآماله ومشاعره، وقد ينظر إليه من منظور الحركة داخل التنظيم، كما قد ينظر إلى المسار المهني أو باعتباره سمة مميزة للموظف، حيث يتكون مسار كل موظف من عدة وظائف ومراكز إدارية وخبرات متنوعة³.

والمسار المهني هو عبارة عن انتقال الموظف العمومي وتدرجه في مجموعة من الوظائف التي يشغلها على امتداده عمره الوظيفي.

¹ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

² محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص15.

³ عبد الوهاب عيشوني و يوسف تبيرت، دور مصالح الوظيفة العمومية ومصالح الرقابة المالية في تسيير ومراقبة المسار المهني لموظفي الجماعات المحلية، مذكرة ماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2018-2019، ص 15.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

ومن خلال ما سبق نستنتج خصائص المسار المهني للموظف العام نذكرها كالتالي:

- رسم الفرد للمسار الذي من خلاله يرى مستقبله الوظيفي ويكون مقرونا بالصفات والقدرات والمهارات التي تؤهل الفرد للوظيفة التي يدفع المؤسسة لتوفيرها له لشغلها¹.

الفرع الثاني: الوضعيات المهنية في المسار المهني للموظف

أولاً: وضعية القيام بالخدمة

أول واجب من واجبات الموظف العام هو أن يؤدي أعمال وظيفته بدقة وأمانة² وضرورة المحافظة على استمرارية سير المرافق العامة³.

فيجب على الموظف أن يقوم بالعمل المكلف به بدقة وأمانة وأن يبذل فيه كل طاقته مراعيًا في ذلك مصلحة الإدارة كما لو كانت مصلحته الخاصة ، وأن يراعي القواعد الفنية اللازمة لحسن سير العمل ، وهذه الدقة وتلك الأمانة تقتضي من الموظف أن يتخذ من العمل موقفا إيجابيا عليه يجب أن يقوم به دون أن يطلب منه أحد ذلك طالما يدخل في إطار اختصاصه⁴.

حيث يؤدي الالتحاق بالوظيفة العمومية كأصل عام الالتزام الموظف بالقيام بالخدمة المعين أدائيا و هذا بالقيام بالمهام الموكلة إليه بصفة شخصية، و بشكل مستمر تأمينا لسير المرفق العام مجسدا بذلك صفة الرجل الحريص في خدمة الدولة⁵، و هي الوضعية التي أطلق عليها المشرع الجزائري "وضعية القيام بالخدمة" ونظمها في الفصل الأول من الباب السادس من الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المواد من 128 إلى 132 منه⁶.

¹ كريمة عبد اللاوي، تسيير المسار الوظيفي ودوره في تحفيز الأفراد، مذكرة ماستر في تسيير وإدارة الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر، 2016-2017، ص 14.

² ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، 2008، ص 229.

³ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، بوزريعة، الجزائر، 2004، ص 73.

⁴ محمد أحمد عبد الاله محمد، الوظيفة العامة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، ص 135.

⁵ عبد الوهاب عيشوني و يوسف تبييرت، مرجع سابق، ص 103.

⁶ سليمان سليم بطارسة، الوظيفة العامة النظرية والتطبيق -دراسة مقارنة-، ط1، دار الثقافة، الأردن، 2017، ص 141.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للتوظيفة العامة في الجزائر

كما نظمها أيضا المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442هـ الموافق لـ 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف وهذا في الفصل الأول منه، من المادة 0 إلى المادة 08 منه¹.

فوضعية القيام بالخدمة في المرسوم التنفيذي رقم 20-373² فيعرف وضعية الخدمة في المادة رقم 03 على أن: " القيام بالخدمة هي وضعية الموظف المنتمي إلى رتبته، الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، أو الوظائف المتصلة برتبة انتمائه أو لمهام من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من الأمر رقم 06-03 المذكور سابقا".

أما الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 فتتنص على أنه: " يعتبر أيضا في وضعية القيام بالخدمة، الموظف الذي يوجد في إحدى الوضعيات المذكورة في المواد 129، 130، 131 من الأمر رقم 06-03".

ومن خلال ما سبق نلاحظ أن المشرع عرف وضعية القيام بالخدمة في المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف كان بنفس الصياغة التي جاء بها الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيفة العمومية، أي تعريف القيام بالخدمة جاء مكررا.

ثانيا: الانتداب و وضعية خارج الإطار

1. الانتداب

وضعية الانتداب وضعية استثنائية تقتضيها المحافظة على حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد، لاسيما لدل المرفق العام المنتدب إليه، ونظرا لأهميتها سواء للإدارتين الأصلية والمنتدب إليها أو الموظف العمومي³.

¹ أمر رقم 06-03 سابق الذكر.

² المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف.

³ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 44.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

والانتداب هو الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها والانتداب قابل للإلغاء¹.

ويعرف الانتداب بأنه: "حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في سلكه لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية والتقاعد"².

ويتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة ما يلي³:

- وظيفة عضو في الحكومة،
- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية،
- وظيفة عليا للدولة أو منصب عالٍ في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها،
- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به،
- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة،
- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية،
- متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

بحيث يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة المهام التالية⁴:

- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية،
- وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمها أو جزءا منه،

¹ المادة 133 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

³ المادة 134 من الأمر 06-03 .

⁴ المادة 135 من الأمر 06-03 .

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للتوظيف العامة في الجزائر

- مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

ويكسر الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات، غير أن فترة الانتداب للحالات المنصوص عليها في المادة 134 من الأمر 03-06 تساوي مدد شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها، و يخضع 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 الموظف الذي انتدب للقيام بتكوين أو دراسات أن يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها¹.

2. وضعية خارج الإطار

تعد وضعية خارج الإطار من الوضعيات الجديدة التي أتى بها الأمر رقم 03-06 والمتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية و أكدها المرسوم التنفيذي 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف والذي عرفها على أن "وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها موظف منتدب بناء على طلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب لتمكينه من مواصلة وظائف الإدارة لدى مؤسسة أو هيئة تمتلك الدولة كل رأس مالها أو جزء منه، أو مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسة أو هيئة دولية، مثلما هو منصوص عليه في المقتنين 2 و 3 من المادة رقم 03-06 السابق الذكر"².

ولوضعية خارج الإطار شرط محدد بنسب معينة حسب خصوصية كل سلك، فمثلا النسبة المحددة للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية للاستفادة من وضعية خارج الإطار هي 1%³.

¹ المادة 137 من الأمر 03-06 .

² المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

³ المرسوم التنفيذي رقم 11-256 المؤرخ في 30 جويلية 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، ج ر، عدد 42، صادرة بتاريخ 31 جويلية 2011.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

ويجب على الموظف الراغب في الاستفادة من هذه الوضعية إثبات خبرة 15 سنة من الخدمة الفعلية¹، وتتم وضعية خارج الإطار وفق الإجراءات التالية:

- تكرر وضعية خارج الإطار بموجب قرار إداري فردي من السلطة التي لها صلاحية التعيين، حسب المادة 141 فقرة 02 من الأمر 03-06.

- تمنح وضعية خارج الإطار لمدة دنيا قدرها ستة أشهر ومدة قصوى قدرها 5 سنوات بما فيها فترات التجديد، وفي حدود السن القانونية للإحالة على التقاعد².

ثالثا: وضعية الإحالة على الاستبعاد

وهي الوضعية التي نظم (ق.أ.و.ع) أحكامها من 145 إلى 153، فالإحالة على الاستبعاد هي الحالة التي يتم فيها توقيف مؤقت العلاقة الوظيفية بموجب قرار فردي يصدر من السلطة المختصة، مع بقاء الموظف منتميا لسلكه الأصلي و يترتب عن ذلك توقيف راتبه و حقه في الأقدمية و حقه في الترقية و في الدرجات و حقه في التقاعد غير انه يحتفظ بالحقوق المكتسبة في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة على الاستبعاد ، ويقع على الموظف الالتزام بعدم ممارسة أي نشاط مربح مهما كانت طبيعته و للإدارة إمكانية إجراء تحقيق لتأكد من تطابق الإحالة على الاستبعاد مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية .

ونص عليها المرسوم التنفيذي رقم 20-373 على أنه: " تتمثل الإحالة على الاستبعاد في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى التوقف عن دفع الراتب للموظف وكذا حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستبعاد³.

¹ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 48.

² المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

³ المادة 45 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

و يثبت له حقه في إعادة إدماجه في رتبته الأصلية بقوة القانون و لو كان زائدا عن العدد، و تتم الإحالة على الاستيداع إما بقوة القانون أو لأغراض شخصية.

تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية¹:

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير،
- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات،
- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته،
- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

وتنص المادة 147 من الأمر 03-06 على أنه " إذا عين زوج الموظف في ممثليه جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون"².

بغض النظر عن أحكام المادة 149 أدناه، تساوي مدة الإحالة على الاستيداع مدة مهمة زوج الموظف، ويمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلي³.

وحسب المادة 149 من الأمر رقم 03-06، تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها في المادة 146 أعلاه، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف، وتمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 148 أعلاه لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف، وتكرس الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة.

¹ المادة 146 من الأمر 03-06 .

² الأمر رقم 03-06 .

³ المادة 148 من الأمر 03-06

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

وتشير المادة 150: من الأمر نفسه على أنه يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته، أما المادة 151 فتتص على أنه : يمكن الإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية¹.

ثالثا: الاستقالة

إن من حقوق الموظف للتعبير عن رغبته في ترك عمله بصفة نهائية بسبب من الأسباب قبل بلوغ السن المقررة للإحالة على المعاش ، ولا يمكن لهذا الأخير إن ينهي علاقته بإرادته المنفردة ، وإنما له الحق فقط في إبداء رغبته في ذلك مع استمراره في العمل . ويبقى للإدارة السلطة التقديرية في قبولها أو عدم قبولها وقد أوجب المشرع على الإدارة إن تبث في الطلب خلال اجل شهر واحد ابتداء من توصيلها بالطلب و تخضع الاستقالة لشروط شكلية لقبولها دون أي شرط موضوعي كتقديم الموظف بسبب استقالته مثلا.

أ. شروط الاستقالة

حدد المشروع الجزائري شروط الاستقالة فيما يلي:

- أن يقدم الموظف طلب كتابي يفصح فيه عن رغبته في الاستقالة.
- أن يرسل طلبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري و يظل مكلفا بواجباته إلى حين البث في طلبه.

-تترتب آثارها بمجرد قبولها من طرف السلطة المختصة و تعطي مهلة للطرفين (الإدارة و الموظف) فالأولى لاتخاذ التدابير اللازمة لتعويض الموظف المستقيل و الثاني قصد مراجعة نفسه و إعادة النظر في قراره على أن تتعدى 03 ثلاثة أشهر.

ب. الإجراءات الإدارية لطلب الاستقالة

¹الأمر رقم 06-03 .

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

بعدما تعرفنا على الشروط الواجب توفرها في طلب الاستقالة ، نحاول الآن التعرف على الإجراءات الواجب إتباعها ، حيث أن المشرع حدد هذه الإجراءات بدءا من تقديم الطلب إلى غاية البث فيه وإنتاج آثاره وهي:

- **طلب الاستقالة:** بدءا بالطلب الذي يقدمه الموظف والذي يتوجب عليه تقديمه والذي يعبر فيه عن إرادته الصريحة دون لبس أو غموض في قطع العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة المستخدمة، اوجب عليه المشرع أن يرسل طلبه إلى السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين ، عن طريق السلم الإداري وتجدد الإشارة إلى أن الموظف العمومي الذي قدم طلب الاستقالة ، لا يحق له التخلي عن منصب شغله بل يجب عليه الاستمرار في أداء الواجبات المرتبطة بمهامه ، إلى غاية صدور قرار عن سلطة المخولة صلاحيات التعيين ، يتعين عليها اتخاذ القرار بشأنه في اجل أقصاه شهران من تاريخ إيداعه¹.

- **قبول الاستقالة:** لا يترتب أي اثر على طلب الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة إن هذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية سابق الذكر أنها " مرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ استمرارية المرفق العام ومفادها أن الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي طبقا للإجراءات المنصوص عليها في حالة ترك المنصب"².

وبما أن الموظف العمومي الذي قدم طلبا للاستقالة ملزم قانونا بالاستمرار في أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن السلطة المنوطة بالبث في طلبه فإنه لا يترتب أي اثر على الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين في الآجال الممنوحة لها وانطلاقا من تاريخ سريان القرار الصريح أو الضمني بقبول الاستقالة يتحرر الموظف المستقيل من التزامات الوظيفية وتنقطع علاقته بالإدارة المستخدمة بحيث يعتبر من تلك اللحظة يعتبر خارج إطار سلوكه الوظيفي³.

¹ المواد 218-219-220 من الأمر 03/06.

² هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص2.

³ سعيدة لعموري ، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير ، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الموسم الجامعي 2012/2013 ، ص 69.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

ج. الآثار المترتبة على الاستقالة: تجدر الإشارة إلى أن طلب الموظف العمومي الذي قدم طلب الاستقالة لا يحق له التخلي عن منصب شغله بل يجب عليه الاستمرار في أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى غاية صدور قرار عن السلطة المنوط البث في طلبه وبعد وصول طلب الاستقالة إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين يتعين عليها اتخاذ القرار بشأنه في أجل أقصاه شهران ابتداء من تاريخ إيداعه إلا أنه بإمكان هذه السلطة أن توجل الموافقة على طلب لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية¹.

المبحث الثاني: الإطار القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر

تعتبر الوظيفة العمومية الوسيلة الوحيدة للإدارة من أجل ممارسة مهامها، لأن كل القرارات الإدارية الدولة مصدرها الوظيفة العامة المتجسدة في الإدارة وبالتالي فهي تمثل العمود الفقري للدولة، وسنوضح من خلال هذا البحث مفهوم الوظيفة العامة وتطورها وأهم مبادئ التوظيف إضافة إلى كيفية تنظيم المشرع الجزائري لها.

المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العامة وتطورها في الجزائر

مفهوم الوظيفة العامة يُترجم مفهوم الدولة في حد ذاتها كأهم أشخاص القانون العام، وإن الموظف العام يستمد أهميته من أهمية الوظيفة التي جعلت أساسا لخدمة الجمهور وتحقيق المصلحة العامة. ويؤكد الأستاذ سليمان محمد الطماوي أنه: " إذا كان القانون الإداري لا يهتم أساسا إلا بالأشخاص المعنوية فإن الشخص المعنوي بطبيعته لا يمكن أن يؤدي رسالته إلا عن طريق شخص آدمي يكون المعبر عن إرادته، وهذا الشخص الآدمي هو الموظف العام لذلك تردد القول وشاع أن الإدارة لا تساوي أكثر مما يساويه الموظف العام"².

الفرع الأول: مفهوم الوظيفة العامة

سنستطرق من خلال هذا الفرع إلى التعريف اللغوي والاصطلاحي للوظيفة العمومية وإبراز

مفهومها العضوي والموضوعي كما يلي:

¹ المادة 220 من الأمر 03/06.

² عمار بوضيف، تطور قطاع الوظيفة العامة في الجزائر -دراسة تاريخية وصفية تحليلية-، مجلة الفقه والقانون، العدد السابع والثلاثون، نوفمبر 2015، ص 23.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

أولاً: التعريف اللغوي والاصطلاحي للوظيفة العمومية

أ- لغة: الوظيفة العمومية كلمة مركبة من كلمتين: أولهما: وظيفة **fonction** وهي مشتقة من فعل وَظَّفَ يُوْظَفُ أي استخدَم، فالمستخدَم بفتح الدال هو الموظَّف.

ولكلمة وَظَّفَ عدة معان منها أنها تستعمل للالتزام ومثاله: وظفت الشيء على نفسي أي ألزمت نفسي على ذلك الشيء ؛ كما تُحمل على معنى التبعية تقول العرب: جاءت الإبل على وظيف واحد إذا تبع بعضها بعضاً كأنها قطار، كل يعير رأسه عند ذنب صاحبه، فلمعنى وَظَّفَ معنَيَّين الالتزام والتبعية؛ فالموظف يلتزم بواجباته بعد بدء العلاقة الوظيفية والموظف يتبع الإدارة في تنفيذ هذه الواجبات¹.

أما الكلمة الثانية فهي: العمومية **public** وتعني تبعيتها للدولة عكس الخاص **privé** وهو المصطلح الأقرب لهذا المفهوم بخلاف العامة **générale** طالما أنها تقوم بتقديم خدمات لصالح أفراد الدولة بأمر وتوجيه وتنظيم من الدولة المالكة للمرفق العمومي.

ب- اصطلاحاً: تشكل الوظيفة العمومية التزاماً أساسياً لمهام الإدارة العامة بواسطتها تقوم هذه الأخيرة بتنفيذ سياسات الدولة المختلفة تجاه مواطنيها من خلال تنظيم هياكل تلك الإدارة وتحديد قواعد سيرها.

ثانياً: المفهوم العضوي والموضوعي للوظيفة العمومية

أ. المفهوم العضوي للوظيفة العمومية

تعتبر الوظيفة العمومية بهذا المفهوم مجموعة من القواعد القانونية المنظمة للحياة الوظيفية للموظف العمومي منذ دخوله للخدمة وحتى خروجه منها، فهذا المفهوم يعتمد على الموظف العمومي في حد ذاته حيث تقوم قواعد الوظيفة العمومية بتنظيم الأحكام التي تبين كيفية التحاقه بوظيفته وكيفية ممارستها وحقوقه وواجباته ونظام تأديبه ووضعياته ومركزه القانوني وحالات وإجراءات انتهاء وظيفته، ويأخذ المشرع الجزائري والمشرع الفرنسي بالمفهوم العضوي (الشخصي) للوظيفة العمومية

¹ جمال الدين ابن منظور، لسان العرب، مج 5، باب وظف ط3، دار صادر، بيروت، 2004، ص 371.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

¹ بحيث يقوم الأداء الوظيفي في نظر التشريعين على تقديم الموظف لخدمات عامة طيلة حياته المهنية بصفة دائمة ومستقرة، فالعبرة إذن بالموظف وهو عضو وليس بالموضوع.²

ب. المفهوم الموضوعي للوظيفة العمومية

تعرف بهذا المفهوم على أنها: مجموعة من الاختصاصات والمهام يناط القيام بها لشخص معين إذا توافرت فيه بعض الشروط الضرورية لتولي أعباء هذه الوظيفة³؛ وعليه يهتم هذا المفهوم بما يوكل للإدارة العمومية من مهام إدارية، فالأهم حسب هذا المفهوم هو ما تقوم به الإدارة من تلبية لرغبات الأفراد وليس الموظف الذي هو وسيلة في يد الإدارة العمومية تنفذ به مهامها ؛ وعليه فالأساس هو الوظيفة وليس الموظف (العضو).

ومن خلال ما سبق نجد أن الوظيفة العمومية هي مجموعة من الأحكام و النظم الخاصة التي تخص الموظفين في الدولة سوا تعلقت بأداء الموظف لعمله ، أو بعلاقة الموظف بالإدارة ، والاهتمام بمشاكله ومستقبله الوظيفي .

الفرع الثاني: تطور قانون الوظيفة العمومية في الجزائر

تميز تطور قانون الوظيفة العمومية في الجزائر بعدة مراحل ومن أهمها إنشاء أول قانون أساسي ينظم القطاع الإداري سنة 1966 باعتباره الشريعة العامة، وبعد ذلك محاولة المشرع الجزائري إيجاد صيغ موحدة بين العمال والموظفين لأسباب إيديولوجية سنة 1978 ثم محاولة تخفيف المصاعب التي اعترضت هذا التوحيد بإصدار المشرع للمرسوم 59/85 المطبق على عمال المؤسسات والإدارات العمومية إلى أن تم تشريع قانون علاقات العمل سنة 1990، تبعه في ذلك إصدار الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

أولاً: نشأة قانون الوظيفة العمومية بالأمر 133/66

يعد أمر 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة بمثابة الركيزة التي اعتمدت عليها الإدارة الجزائرية في إصلاح المساوئ التي نتجت عن الفترة الاستعمارية والمرحلة الانتقالية وبالتالي الاعتراف بالضمانات المهنية لأعوان الإدارة حيث تم اختيار النظام القانوني

¹ عبد العزيز الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1985، ص26.

² احمد عبد العالي صبري ، نظام الجدارة في تولى الوظائف العامة- دراسة مقارنة-، دط ، دار الجامع الجديدة، طنطا، 2008 ، ص23.

³ نفسه، ص 24.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

الذي يعتبر الوظيفة العمومية مصلحة تؤدي للصالح العام يجب أن تكون لها مقوما تختلف عن تلك المعهودة في القطاع الخاص الخاضع لمبدأ سلطان الإرادة.

فكان لزاما على المشرع الجزائري أن يختار إما أن يجعل العلاقة بين الموظف والإدارة قانونية وتنظيمية (النظام المغلق) وإما أن يجعلها تعاقدية (النظام المفتوح) وإما العمل بكلا النظامين، والثاني هو الذي أخذ به مشرعنا حيث برر إبعاد العلاقة التعاقدية بين الموظف والإدارة إلى صعوبة الترقية المنتظمة للموظف وتحسين وضعيته الاجتماعية والمهنية آنذاك وكذا خطر عدم الاستقرار الذي قد يواجهه الإدارة إذا ما تم اختيار النظام المفتوح.

وبناء على ذلك فقد تبنى التشريع الجزائري الوظيفي نظام الوظيفة العمومية المغلق الذي يعتبر الوظيفة مصلحة كنظام راجح مع الأخذ في إطار محدود ومنظم بإمكانية التوظيف على أساس التعاقد لإعطاء المجال للإدارة لغرض التكفل باحتياجاتها الضرورية التي لا يفني بها نظام التوظيف المغلق¹.

ثانيا: مرحلة ما بعد أمر 133/66:

وبعد سنوات ظهرت عوامل أدت إلى تجسيد الإصلاحات التي نصت عليها المواد 72 و 73 من أمر 133/66 والمتعلقة بنظام الأجور ومعاشات الموظفين وكذا الشلل الذي واجه المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ثم تلاه إصدار القانون 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الذي ساوى بين العامل والموظف مما أفقد الوظيفة العمومية خصائصها الجوهرية.

وبعد ذلك حاول المشرع الجزائري تدارك التناقضات فأصدر مرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية إلا أنه كان يستند في مرجعيته للقانون 12/78 وفي مضمونه للأمر 133/66 ويزداد الغموض حينما يصدر المشرع الجزائري القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الذي يلغي القانون 12/78 جزئيا.

وبعد ذلك كله سارع المشرع إلى مواجهة تلك التناقضات بين ما هو خاضع للنشاط الاقتصادي والمؤهل لأن ينتظم وفق قواعد قانونية خاصة بالعمال وما هو خاضع للتنظيم الإداري والمؤهل لأن ينتظم وفق قواعد قانونية خاصة بالوظيفة العمومية فأصدر الأمر 03/06 المؤرخ في

¹ أمر 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 ج.ر عدد 46 سنة 1966 الملغى.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول ملغيا بذلك كل النصوص السابقة كما سمح بإنشاء قوانين أساسية خاصة بكل نشاط.

أما من حيث نطاق تطبيق قواعد الوظيفة العمومية فإن الأمر اختلف من فترة إلى أخرى ولو اختلافا طفيفا إلى أن استقر الأمر من خلال نص المادة 02 من أمر 03/06 التي اعتبرت الموظف العمومي هو كل عون يعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية في الدولة والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام قانون الوظيفة العمومية حيث يستخلص ذلك من القانون الأساسي الذي يحكم النشاط¹.

وفق ما سبق يعد موظفا كل عون ينتمي إلى الأسلاك المشتركة التي تعمل داخل الإدارات العمومية وكذا الأسلاك الخاصة مثل: قطاع الصحة العمومية، و قطاع التعليم العالي، وأعوان الأمن، والجمارك، والحماية المدنية، والتربية، وإدارة السجون، وأسلاك أمناء الضبط لدى الجهات القضائية، وأسلاك الشؤون الدينية، وإدارة الغابات، والحرس البلدي، والأعوان الدبلوماسيون، والمواصلات السلوكية واللاسلكية.

ويخرج من ذلك العمال في المؤسسات الاقتصادية ويمثلون فئة كبيرة من اليد العاملة سواء في القطاع العام مثل سوناطراك وسونلغاز وغيرها أو القطاع الخاص كعمال الشركات والمؤسسات التابعة للخواص، كما يخرج عمال الوكالات والصناديق مثل الضمان الاجتماعي والبنوك وكذلك عمال البريد فهؤلاء هم عمال يطبق عليهم قانون العمل وليس قانون الوظيفة العمومية، كما يخرج أيضا القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون التابعون للدفاع الوطني وكذلك مستخدمو البرلمان فلا يعتبرون موظفين.

المطلب الثاني: تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر ومبادئ التوظيف

مرّ التشريع الوظيفي في الجزائر منذ الاستقلال بثلاث مراحل كان أولها الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966² والذي يعدّ أول تشريع وُضع لتصحيح الوضع الموروث عن الحقبة

¹ المادة 02 من أمر 03/06.

² أمر رقم 66-133 مؤرخ في 02 جوان 1966 متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

الاستعمارية والقائمة على اللامساواة والتمييز في مجال الالتحاق بالوظيفة العمومية، وعليه كان من بين الأهداف التي حاول الأمر رقم 66-133 الوصول إليها إزالة تلك الفوارق لذلك تبني فكرة اختيار نظام الوظيفة العمومية المبنية على اختيار نظام الوظيفة العمومية على أساس المهنة "Fonction publique" حيث تشكل ضمانات استقرار للموظفين من جهة، ومن جهة أخرى فهي تتطلب اختصاصا قويا جدا في المهام، مما يساهم في استقرار الموظفين في مؤسساتهم وبالتالي استمرار الخدمة العمومية¹.

الفرع الأول: تنظيم الوظيفة العمومية

لا يختلف نظام التوظيف في التشريع الجزائري كثيرا مع بعض التشريعات الدولية سواء فيما يتعلق بنطاق التطبيق (المادة 2 من أمر 03/06) أو ما تعلق بالتنظيم الداخلي للوظيفة العمومية الجزائرية إلا في بعض التفاصيل إذ تنص المادة 8 على تقسيم الموظفين إلى 4 مجموعات وفق العمل المنوط بها:

المجموعة أ: مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات.

المجموعة ب: مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق.

المجموعة ج: مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم.

المجموعة د: مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ.

وتقسم المجموعات إلى أصناف ويقسم الصنف إلى درجات ولكل درجة رقم استدلالي بحيث تشكل كل من الأصناف والدرجات والأرقام الاستدلالية المقابلة لها الراتب الرئيسي للموظف.²

¹ جمال رميني، مرجع سابق، ص ص314-313

² انظر المرسوم 59/85 الذي قسم الأسلاك إلى 20 صنفا وكل صنف يتم تقسيمه إلى 5 أقسام على الأكثر وكل قسم يحتوي على 10 درجات، المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر. عدد 13، 1985، ص333.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

وفي ذات الصدد ذكرت المادة 02 من المرسوم رقم 304/07 المتعلق بالشبكة الاستدلالية، المجموعات والأصناف والأرقام الاستدلالية حيث اعتبرت أربع مجموعات بينما تضمنت المادة 03 من نفس المرسوم المستويات المطلوبة لكل صنف أو الأقسام الفرعية خارج الصنف حيث جاء في المجموعة أ المستويات المطلوبة لشغل مناصب البحث والتطبيقات بدء من شهادة ليسانس.

أما المجموعة ب فضمنت المستويات المطلوبة لممارسة النشاطات المهنية والتطبيقية بدء من شهادة البكالوريا؛ بينما تضم المجموعة ج المستويات المطلوبة لممارسة نشاطات التحكم بدء من مستوى التعليم الثانوي في حين تبقى المجموعة د تضم المستويات المطلوبة لممارسة نشاطات التنفيذ لكل من هو حاصل على أقل من مستوى التعليم الثانوي، من جهة أخرى نص المرسوم التنفيذي 304/07 على أن كل مجموعة تضم عدة أصناف مرقمة من 01 إلى 17 ومجموعات أخرى خارج الصنف؛ وبالتالي كل رتبة محددة في القوانين الأساسية للقطاعات تقابل بصنف يمنح له رقم استدلالي أدنى ولكل درجة من الدرجات الاثني عشر يمنح لها نقطة استدلالية، أما الأسلاك فيقسمها النظام الوظيفي إلى أسلاك مشتركة وأسلاك خاصة؛ فالأسلاك المشتركة هي المنظمة بالمرسوم التنفيذي 04/08 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 280/16¹.

بينما الأسلاك الخاصة هي كل القطاعات الأخرى غير المشتركة كأسلاك الصحة وأسلاك التربية وغيرها التي تنظمها قوانين أساسية خاصة بكل سلك.

فالسلك يعني تلك الأنشطة المشتركة التي تنتظم بقانون أساسي خاص بها مثل سلك التربية، سلك الأمن لكن حاليا يضم قطاع الأمن عدة أسلاك وكذلك التربية فنقول: القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ومن هنا فإن السلك يفهم منه القطاع وقد يفهم منه ما يضم عدة رتب، في حين أن الصنف هو ذلك الرقم الذي يمنح لكل رتبة فهو يوافق منصب العمل الذي يخصص للموظف.

الفرع الثاني: مبادئ التوظيف في ضوء قانون الوظيفة العمومية في الجزائر

¹ المرسوم التنفيذي 04/08 المؤرخ في 19 يناير 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 280/16 المؤرخ في 2 نوفمبر 2016. ج.ر. العدد: 03 المؤرخة في 20 يناير 2008 ص 04؛ 66 المؤرخة في 9 نوفمبر 2016 ص 04.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للتوظيف العامة في الجزائر

ترتكز أنظمة التوظيف العمومي على مبادئ أساسية تتمثل في مبدأ المساواة ، مبدأ الاستحقاق (الكفاءة) ومبدأ الالتزام بالتوظيف واستقراره.

أولاً: مبدأ المساواة:

تعتبر المساواة مبدأ عالمي نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: يحق لكل شخص الدخول على قدم المساواة في الوظائف العمومية التابعة لبلده.¹ وأصبح هذا المبدأ في الأنظمة الداخلية للدول مبدأ دستوري، ففي الجزائر نص الدستور الحالي على أنه: يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون.²

وأدرج هذا المبدأ في سائر القوانين المعاصرة المتعلقة بالتوظيف العمومية لكون الوظائف التي يحميها الدستور والقانون هي مظهرا من مظاهر الحقوق المدنية للمواطن.

ومفاد هذا المبدأ أنه لا يجوز التمييز بين المواطنين في الدخول إلى الوظيفة العامة أو في الدخول إلى قطاع العمل التابع للدولة أو التابع للخوادم على أساس الجنس أو العرق أو الانتماء السياسي أو الجهوي أو النقابي أو على أساس ديني ومن ذلك تنص المادة 74 من الأمر 03/06: يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية.

وهذا المبدأ يعد بمثابة الركيزة الأساسية للمتطلبات التي يقتضيها قطاع التوظيف العمومي ليس كونه يمثل وجه الدولة في مواجهة مواطنيها وإنما يتعداه لكي يصبح حلقة رئيسية في الدخول إلى الوظيفة للوصول إلى ديمقراطية العمل الوظيفي دونما تمييز على أي كان حيث يقول الفقيه لوران بلان: تعتبر الوظائف العمومية إرثا وطنيا يتعين أبعاده عن تأثيرات السياسة والمصالح الخاصة كما يجب على الدولة أن تسيره بطريقة ديمقراطية.³

ثانياً: مبدأ الاستحقاق

¹ المادة 21 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948 صادقت عليه الجزائر في دستور 1963. ج.ر. عدد: 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

² المادة 67 من الدستور الجزائري لسنة 20 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج.ر. عدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

³ أنطوان عبده، الوظيفة العامة، ط1، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، لبنان، 1973، ص50.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

يقصد بالاستحقاق توفر المؤهلات المطلوبة لشغل منصب عمل معين إذ لا تعطي مبدأ المساواة الحق لكل المواطنين في شغل نفس الوظيفة التي تتطلب مهارات وكفاءة معينة فاعتبار المواطنين سواسية أمام الدخول للوظيفة العمومية لا يعني بتاتا إفراغ شغل الوظيفة من محتواها لأن الأهم هو الجدارة، والأداء الكفء للوظيفة و حين نجمع بين المبدئين نخلص للقول بأن المواطنين الذين يحملون المؤهلات المطلوبة لشغل أي وظيفة هم متساوون في الدخول إليها بأي طريقة من طرق التوظيف أي حين تتوفر فيهم الشروط القانونية المطلوبة.

ثالثا: مبدأ الالتزام بالتوظيف واستقراره

الموظف مطالب بالتقيد بالتزاماته المهنية ولا يمكنه التنصل بجزء من مسؤوليته إلا عن طريق التفويض المرخص له قانوناً ، فالالتزام بالقيام بالخدمة يفرض على الموظفين جملة من الالتزامات منها التقيد بمواعيد العمل وإنجاز المهام المرتبطة بوظائفهم كما هي محددة في القوانين الأساسية الخاصة أو من ثمة فأي تغيب غير مشروع عن العمل بمعنى غير مرخص له يعتبر خطأ من شأنه الإضرار بمبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام وباضطراد ويُعرض الموظف لعقوبات صارمة تصل إلى حد العزل¹.

يعد هذا المبدأ دستوري نظرا لما تلتزم به الدولة في مواجهة الدستور الذي يمنح للمواطن الحق في العمل ووجوب المحافظة عليه أي استقراره إذ تنص المادة 66 من دستور 2020 على الحق في العمل بما يفرض على الدولة الالتزام بمبدأ استحداث مناصب عمل وابتكار سياسات ووضع برامج من أجل التخفيف من حدة البطالة ووضع تشريعات تحمي الموظف من الاعتداء على وظيفته أو التعرض لها مع ضرورة التزامها بالمحافظة على مناصب العمل واعتبارها أولوية في كل الحالات التي يمكن أن تتعرض لها الوظيفة ذاتها²، كما أن النصوص الدولية التي صادقت عليها الجزائر تفرض على الدولة الالتزام بهذا المبدأ أيضا.

¹ سعد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د ط، الجزائر، 2013 ، ص

.277

² المادة 66 المرسوم التنفيذي رقم 199/20.

الفصل الأول: التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر

الفصل الثاني:

هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

المبحث الأول: الهيئات المركزية

لقد جاء في مضمون عرض الأسباب للمشروع التمهيدي للقانون المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، أنه وفي إطار تدعيم التشاور في قطاع الوظيفة العمومية يكرس الإطار القانوني لمشروع القانون الأساسي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وسنتطرق في هذا المبحث إلى المجلس الأعلى للوظيفة العمومية و المديرية العامة للوظيفة العمومية.

المطلب الأول: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

إن اتجاه المشرع الجزائري لإعطاء الوظيفة العمومية مكانتها في الدولة والنهوض بالإدارة العامة وبأطرها القانونية تعبر عن معرفته لمكانة الوظيفة العمومية، حيث يعبر تطور القطاع الإداري للدولة على مدى تطورها، ومنه فالمشرع الجزائري عمل منذ الاستقلال إلى مضاعفة هيئات التسيير فمنها من تعتبر همزة وصل بين الطبقة السياسية والنظام الإداري وأخرى تنظم العلاقات بين الموظفين والإدارة، وبالرجوع للهيئات المركزية كان المشرع الجزائري سابقا في إقرار وتنصيب هيئة عليا للوظيفة العمومية بالموازاة مع المديرية العمومية وهو المجلس الأعلى للوظيفة العمومية¹.

الفرع الأول: الأساس القانوني للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية

استنادا إلى المادة 58 من الأمر 03/06 يتم إنشاء هيئة استشارية من مهامها مساعدة الحكومة في تنفيذ السياسة الوظيفية وتوحيدها وضبط المحاور الكبرى لسياسة التوظيف وتكوين الموظفين وتحسين مستواهم ودراسة وضعية التشغيل في قطاع الوظيف العمومي من ناحية الكم والنوع وكذا السهر على احترام أخلاقيات الوظيفة العمومية واقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة الوظيفة كما يستشار هذا المجلس في كل مشروع نص تشريعي له صلة بالوظيفة العمومية².

أولا: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

إن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هو هيئة عليا ذات طبيعة تشاورية، استحدثت أول مرة في الجزائر علم 1966 بأمر 66-133 ثم تم إحيائه عام 2006 بأمر 06-03 من أجل تشجيع المزيد من الحوار المنتظم ودعم الأنشطة الرامية إلى تعزيز سيادة القانون مع إشراك كل الجهات الرئيسية

¹ سعد مقدم ، مرجع سابق، ص 237.

² شواربي نجية و شواربي سمية، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة ماستر في المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة-الجزائر، 2015-2016، ص 51.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

الفاعلة في كل القطاعات وعلى جميع المستويات ذات الصلة بغية النهوض بهذا الجهاز الهام، ويعرف على أنه هيئة إدارة استشارة عليا، وآلية تشاورية هامة لتقوية وتطوير الإدارة العمومية وتحديثها، يتأسسه الوزير الأول أو ممثله ومن ثم فهو مؤسسة إصلاحية تشاركية غايته النهوض بالوظيفة العمومية إلى مستوى مستقبلي أفضل¹.

ولعل الأسباب التي حفزت المشرع الجزائري للتفكير في إنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية يمكن ردها فيما يلي²:

- إنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية يمكن من مضاعفة مراكز الإعلام الإدارية والوظيفية.
- إنشاء المجلس الأعلى المذكور يؤدي إلى مساعدة الحكومة في تنفيذ السياسة التي هي مكلفة بتطبيقها فيما يتعلق بالوظيفة العمومية.
- يمكن عن طريقه توحيد السياسة العامة للوظائف وتوحيد حلول المشاكل بماله من حق في إصدار توصيات واستشارات في كل مسألة تهم الوظيفة العمومية.

ثانيا: تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

يتشكل هذا المجلس من أعضاء يمثلون جهات مختلفة وتطبيقا للمادة 60 من الأمر 03/06 صدر المرسوم التنفيذي 319/17³ المحدد لتشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية حيث يتشكل من 25 عضوا يمثلون الوزارات التالية: الداخلية، العدل، المالية، التربية الوطنية، التعليم العالي والبحث العلمي، التكوين المهني والتعليم المهنيين، تكنولوجيا الإعلام والاتصال، التضامن الوطني، الصحة، العمل.

كما تشمل عضوية المدير العام للوظيفة العمومية والمدير العام للميزانية.

أما عن المؤسسات العمومية فتضم التشكيلة مدير جامعة ومدير مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وتكنولوجي يقترحهما وزير القطاع والمدير العام للمؤسسة الوطنية للإدارة.

¹ بوبرالة أحمد، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية- أهدافه وآفاق إصلاحه دراسة تأصيلية وتحليلية مقارنة-، مجلة صوت القانون، المجلد 07، العدد 01، ماي 2020، ص 1380

² تيشات سلوى، آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية -نيوزلندا، فرنسا، والولايات المتحدة الأمريكية-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد أوقرة بومرداس -الجزائر، ص 11.

³ المرسوم التنفيذي 319/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره. ج.ر عدد 66 لسنة 2017، ص 08.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

بالإضافة إلى والٍ ورئيسين اثنين لمجالس ولائية ورئيس مجلس بلدي باقتراح من وزير القطاع، ومن جهة المنظمات النقابية فيقوم وزير العمل بتعيين 04 ممثلين نقابيين من بين الأكثر تمثيلا فضلا عن شخصيتين 02 يعينهما الوزير الأول من بين الكفاءات الوطنية في ميدان الوظيفة العمومية.

ويتشكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من ممثلين عن¹:

- الإدارات المركزية في الدولة.
- المؤسسات العمومية.
- الجماعات الإقليمية
- المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في مفهوم أحكام القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 .
- كما يضم شخصيات يتم اختيارها لكفاءتها في ميدان الوظيفة العمومية
- تحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره عن طريق التنظيم.

يقوم المجلس بالاجتماع في دورة عادية كل سنة ويمكن أن يجتمع في دورة غير عادية بناء على استدعاء من رئيسه الذي هو الوزير الأول.

الفرع الثاني: صلاحيات وتنظيم المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

يمارس المجلس الأعلى للوظيفة العمومية صلاحيات استشارية في كل المسائل العامة التي تعني الموظفين².

أولا: صلاحيات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

- تتمثل صلاحيات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في المجالات التالية³:
- ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية.
 - دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي.
 - السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية.
 - اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام.

¹ المادة 59 من الأمر رقم 06-03.

² بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة-الجزائر، 2011-2012، ص 27

³ هاشمي خربي، مرجع سابق، ص 82.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

- كما يستشار في كل مشروع تشريعي ذي عاقبة بقطاع الوظيفة العمومية. حيث يرفع المجلس الأعلى للوظيفة العمومية لرئيس الجمهورية تقريرا سنويا عن وضعية الوظيفة العمومية¹.

وتعتبر هذه الاستشارة اختيارية إلا في حالة بعض القوانين الأساسية الخاصة حيث نصت المادة 04 من الأمر 66-133 على أن المجلس يستشار وجوبا للإدلاء برأيه كلما تعلق الأمر بمخالفة أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لفائدة الأسلاك التابعة لموظفي الأمن الوطني والحماية المدنية والتعليم والسلك الدبلوماسي والجماعات المحلية² والجدير بالملاحظة أن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، خلافا لما هو الوضع عليه لمثيله في فرنسا لا يلعب دور هيئة عليا للطعن بالنسبة لأعمال الهيئات المتساوية الأعضاء التابعة لمختلف الأسلاك والمصالح الإدارية.

ثانيا: تنظيم وتسيير المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

1. تنظيم المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

يجتمع المجلس الأعلى للوظيفة العمومية إما في دورة عادية مرة واحدة كل سنة، أو في دورة غير عادية بناء على طلب رئيسه كلما دعت الضرورة إلى ذلك، ويتولى رئيس المجلس تحديد جدول الأعمال لكل دورة، وهذا ما نصت عليه المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 17-319، أما في ظل مرسوم 66-142 فكان يجتمع مرتين على الأقل في السنة الواحدة، وهذا في نظرنا راجع لحداثة استقلال الجزائر التي ورثت عن فرنسا مؤسسات وإدارات عمومية من هيكلية وإطارات تعد على الأصابع لذا حتمية الظرف وواقع الوظيفة العمومية فرضا على الدولة إنشاء مجلس أعلى للوظيفة العمومية وفرضت عليه أن يجتمع مرتين على الأقل في السنة وفي الظروف العادية، وهذا بهدف النهوض بالوظيفة العمومية وتطويرها.³

ما يلاحظ على نص المادة 7 من المرسوم التنفيذي النافذ لعام 2017 أن نمط الاجتماع سنوي في الظروف العادية (مرة واحدة في السنة) أما نمط الاجتماع في ظل المادة 7 من مرسوم عام 1966 فهو سداسي على الأقل في الظروف العادية لأن نص المادة 7 جاء بتعبير مرتين على الأقل وهذا أمر

¹ المادة 61 من الأمر رقم 06-03

² المادة 04 من الأمر 66-133.

³ بوردباله محمد، مرجع سابق، ص 1398.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

في حد ذاته ايجابي، لذا ينبغي التسليم بأن اجتماع المجلس الأعلى مرتين في السنة وبصورة متواترة ضرورة حتمية إذا أردنا لهذا المجلس أن يكون جهة طعن عليها.

كما يلاحظ كذلك عدم التنصيب على مقر المجلس أي المكان الذي يعقد فيه المجلس الأعلى اجتماعاته، هل يجتمع في مقر الوزارة الأولى أو في مقر المديرية العامة للوظيفة العمومية أو في مقر المدرسة الوطنية للإدارة أو في مكان آخر.

ثانيا: تسيير المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

أ. تسيير عملية المداولات

لم يبين المرسوم التنفيذي رقم 17-319 المشار إليه سابقا كيفية سير عملية المداولات التي تجرى عند اختتام جدول أعمال اجتماعات المجلس حتى تكون صحيحة، على خلاف المرسوم رقم 66-142 المؤرخ في 2 جوان 1966 الذي اشترط في المادة 7/2 ضرورة حضور ثلثا أعضاء المجلس حتى تكون المداولات صحيحة. تنص المادة 8 من نفس هذا المرسوم بالقول: "يتداول المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في المسائل المتعلقة بمهامه، كما هو محدد في المادة 59 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمذكور أعلاه"، في حين تنص الفقرة الثانية من نفس المادة: "تدون قرارات وأراء وتوجيهات المجلس في سجل المداولات، وحتى تصبح هذه المادة مستوفية الدلالة ينبغي إضافة فقرة ثالثة تنص على وجوب توافر نصاب قانوني معين تصاغ كالاتي: لا تكون مداولات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية صحيحة إلا إذا حضرها ثلثا الأعضاء، وإذا لم يكتمل الإنصاف القانوني يوجه الرئيس إلى الأعضاء دعوة ثانية في أجل لا يتجاوز سبعة أيام، عندئذ تصبح مداولاته صحيحة مهما كان العدد الأعضاء الحاضرين¹.

ب. عضوية أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

- بالنسبة لعضوية الأعضاء المعينون بعنوان الإدارات المركزية للدولة:

فلم يحدد المرسوم التنفيذي رقم 17-319 السابق ذكره مدة عضوية الأعضاء المعينون بعنوان الإدارات المركزية للدولة وهم الوزراء والمديرون العامون وهذا يعود في نظرنا إلى طبيعة صفتهم أو وظائفهم، فأبي تغيير في الطاقم الحكومي لاسيما تلك الحقائق الوزارية التي يتشكل منها المجلس الأعلى

¹ بودريالة محمد، مرجع سابق، ص ص 1998-1399.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

للوظيفة العمومية لا يؤثر في مدة العضوية وهذا أمر طبيعي، لأن الأعضاء المعينين حسب صفاتهم أو وظائفهم عملاً بنص المادة 6/1 من المرسوم التنفيذي رقم 17-319 تنتهي عضويتهم أو مشاركتهم في هذا المجلس الأعلى من يوم الذي يفقدون فيه صفتهم أو تنهى مهامهم، كما أن المادة 5 من نفس هذا المرسوم التنفيذي قد استثنتهم عندما حددت مدة عضوية المجلس الأعلى بثلاث سنوات قابلة للتجديد، أي أنها جعلت العهدة مفتوحة لهؤلاء الأعضاء²¹.

وبالنسبة لعضوية الأعضاء المعينون بعنوان المؤسسات العمومية والجماعات الإقليمية والمنظمات النقابية مدة عضويتهم هي ثلاثة سنوات قابلة للتجديد، وهذا ما نصت عليه المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 17/319 السابق ذكره. وهذا أمر غير مستساغ وغير ديمقراطي، لذا نحبذ أن تكون عضوية الأعضاء المعينون بعنوان المؤسسات العمومية والجماعات المحلية والمنظمات النقابية قابلة للتجديد مرة واحدة، أما بخصوص انتهاء مدة العضوية فقد نصت المادة 06 في فقرتها الأولى من المرسوم رقم 17-319 تنتهي عضوية أعضاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بمجرد فقدان الصفة أو إنهاء المهام سواء كان التعيين بسبب الصفة أو بسبب الوظيفة الممارسة³.

المطلب الثاني: المديرية العامة للوظيفة العمومية

لقد تم إنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب المرسوم رقم 62-526 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 ، وهي من الإدارات الأولى التي تم استحداثها بعد الاستقلال مباشرة لمباشرة مهامها التنظيمية وبسط سيادة الدولة من خلال الاعتماد على مؤسسات عمومية مسيرة من طرف كفاءات محلية⁴.

الفرع الأول: الأساس القانوني للمديرية العامة للوظيفة العمومية ومهامها

ستتطرق في هذا الفرع إلى تبين الأساس القانوني للمديرية العامة للوظيفة العمومية وتوضيح مهامها.

¹ بودريالة محمد، مرجع سابق، ص 1399.

² بودريالة محمد، مرجع سابق، ص 1400.

³ تنص المادة 06 من المرسوم رقم 17-319 في فقرتها الأولى على ما يلي: "تنتهي عضوية أعضاء المجلس للوظيفة العمومية الذين عينوا بسبب صفاتهم أو وظائفهم بمجرد فقدان الصفة أو انتهاء مهامهم".

⁴ رميني جمال، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر: خيار تنظيمي أم حتمية اجتماعية-سياسية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 31، 2017، ص 310.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

أولاً: الأساس القانوني للمديرية العامة للوظيفة العمومية

المديرية العامة للوظيفة العمومية هي هيئة إدارية عليا تابعة لرئاسة الجمهورية (الامانة العامة للحكومة)¹ تتمركز في أعلى مستويات الهيئات المحلية المتمثلة في المفتشيات الولائية للوظيفة العمومية المتواجدة على مستوى كل ولاية.

تم إنشاؤها بعد الاستقلال بواسطة المرسوم 526/62 كهيئة تابعة لرئاسة الجمهورية ثم وزارة مستقلة ثم مديرية عامة تابعة لوزارة الداخلية وهكذا تدرجت من حيث الإنشاء والارتباط إلى أن ارتبطت بوزارة منتدبة لدى رئيس الحكومة بموجب المرسوم الرئاسي 231/97 إلى غاية سنة 2014 أين أصبحت تتبع الوزير الأول.

تقوم المديرية العامة للوظيفة العمومية ومفتشياتها الولائية بمراقبة مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في قطاع الوظيفة العمومية سواء عن طريق الرقابة القبليّة أو البعدية التي تمارسها على المؤسسات والإدارات العمومية من جهة التوظيف حينما تتعلق تلك الرقابة بالامتحانات والمسابقات أو بالقرارات الإدارية المتخذة أثناء التوظيف كالمسائل التأديبية أو عند انتهاء التوظيف، كما تطلع المديرية العامة بتفسير بعض النصوص التي يعترضها الغموض وتجب على الأسئلة التي يمكن أن تطرحها مفتشياتها أو الإدارة كما تتلقى التظلمات الإدارية من الموظفين.

ثانياً: مهام المديرية العامة للوظيفة العمومية

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-190 المؤرخ في 28 أفريل 2003 ، تقترح المديرية العامة للوظيفة العمومية في إطار السياسة العامة للحكومة وبرنامج عملها، الإجراءات التي من شأنها ضمان تسيير متناسق للموارد البشرية في الإدارة العمومية، وذلك لاسيما عبر تحديد للقواعد القانونية الأساسية الخاصة ونظام دفع الرواتب والتسيير التوقعي لمناصب الشغل والتعدادات والكفاءات وكذا عمليات التكوين والأنظمة المعلوماتية.

¹ منذ صدور المرسوم الرئاسي 177/06 المؤرخ في 31 ماي 2006 .ج.ر عدد أصبحت مرتبطة برئاسة الجمهورية. ج.ر عدد 36 لسنة 2006.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

الفرع الثاني: تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية

تتضمن المديرية العامة للوظيفة العمومية تنظيم بشري وآخر هيكلي هما كالتالي:

أولا: التنظيم البشري

1- المدير العام للوظيفة العمومية:

يحتل المدير العام للوظيفة العمومية مكانة مهمة على مستوى المديرية العامة للوظيفة العمومية حيث أنه يؤدي دورا محوريا لا غنى عنه من أجل تمكين هذا الجهاز من أداء دوره بفعالية كاملة من جهة، ومن جهة أخرى توحيد جهة القيادة والإشراف، وتظهر الأهمية البالغة لمركز المدير العام للوظيفة العمومية من خلال الصلاحيات الواسعة التي خصه المشرع الجزائري بها، فبالرجوع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 14/193 في المادة الثانية منه والتي نصت على أنه: "يمثل المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الموضوع تحت سلطة الوزير الأول السلطة المركزية لتصور سياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وتنفيذها"¹، و"يساعد المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في أداء المهام المسندة إليه ثلاثة رؤساء دراسات"².

2- الأسلاك الخاصة بمديرية الوظيفة العمومية:

تعد أسلاكاً خاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية³، الأسلاك الآتية:

- سلك مراقبي الوظيفة العمومية.
- سلك مفتشي الوظيفة العمومية.
- سلك مدققي الوظيفة العمومية.

أ. سلك مراقبي الوظيفة العمومية:

يضم سلك مراقبي الوظيفة العمومية ثلاث (3) رتب :

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي 14-193

² المادة 02 من المرسوم التنفيذي 14-194

³ المرسوم التنفيذي 09-238 المؤرخ في 22-07-2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 43.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

- رتبة عون رقابة الوظيفة العمومية وهي في طريق الزوال.
- رتبة مراقب الوظيفة العمومية.
- رتبة مراقب رئيسي للوظيفة العمومية.

ب. سلك مفتشي الوظيفة العمومية:

يضم ثلاث رتب :

- رتبة مفتش للوظيفة العمومية.
- رتبة مفتش رئيسي للوظيفة العمومية.
- رتبة مفتش رئيس للوظيفة العمومية.

ج. سلك مدققي الوظيفة العمومية:

يضم ثلاث رتب¹:

- رتبة مدقق للوظيفة العمومية.
- رتبة مدقق رئيسي للوظيفة العمومية.
- رتبة مدقق رئيس للوظيفة العمومية.

3- المناصب العليا الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية

عرفت المادة 10 من الأمر 03/06 المناصب العليا بأنها "مناصب نوعية ذات طابع هيكلية أو وظيفي وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية"².

وتطبقا لأحكام المادة 11 من الأمر 06/03، تحدد قائمة المناصب العليا للمديرية العامة

للوظيفة العمومية، كما يأتي:

- رئيس فرقة
- رئيس قطاع
- رئيس مهمة التدقيق

¹ المرسوم التنفيذي 238-09.

² المادة 11 من الأمر 06/03

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

يكون شاغلوا المناصب العليا في وضعية القيام بالخدمة لدى المصالح المركزية وكذا المصالح غير المركزية التابعة لها ، وهذا ما جاء متباينا مع أحكام المرسوم التنفيذي 28-92 حيث حدد قائمة المناصب العليا للمديرية العامة للوظيفة العمومية كما يأتي¹:

بالنسبة للإدارة المركزية :

- رئيس مهمة.
- رئيس قطاع.
- رئيس فرقة.

ثانيا: التنظيم الهيكلي

تشتمل المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموضوعة تحت سلطة المدير العام للوظيفة العمومية، على ما يأتي:

1. المفتشية العامة

تعتبر المفتشية العامة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموضوعة تحت سلطة المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري جهاز دائم للتفتيش والرقابة والتقييم والتدقيق الخاصة بتنظيم هياكل المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري والإدارة العمومية وسيرها وكذا عمل السلطات العمومية في مجال الإصلاح الإداري يوضع تحت سلطة المدير العام للوظيفة العمومية².

أ. في مجال تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية

تقوم بالاتصال مع المفتشيات الولائية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري والإدارات المعنية، بتقييم ظروف وكيفيات تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية. تقوم بعمليات التفتيش والتدقيق الخاصة بتسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية قصد تقييم استعمالها وتحديد النقائص المحتملة وتقتراح في هذا المجال كل تدبير لتحسينها.

ب. طرق تنفيذ المفتشية العامة لمهامها

¹ المرسوم التنفيذي 28-92.

² المرسوم التنفيذي 28-92 المؤرخ في 20-01-1992 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، ج ر رقم 06، من 168-169.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

يتم تدخل المفتشية العامة بناء على برنامج سنوي للتفتيش والتدقيق والتقييم، تعده وتعرضه على المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، كما يمكن أن تدعى المفتشية العامة أيضا للقيام بأية مهمة ظرفية للرقابة أو التقييم حول وضعيات خاصة.

تتوج كل مهمة تفتيش بتقرير يقدمه المفتش العام إلى المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، يرسل هذا التقرير حسب الحالة إلى الوزير المعني أو مسؤول المؤسسة أو الإدارة المعنية زيادة على ذلك، تقوم المفتشية العامة بإعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها يرفق بتوصيات وترسله إلى المدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

ب. المديريات (الإدارة المركزية)¹

- مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية.
- مديرية ضبط تعدادات المستخدمين وتأمين الموارد البشرية.
- مديرية التطبيق والتدقيق.
- مديرية تنظيم الهياكل الإدارية.
- مديرية العصرية والتطوير الإداري.
- مديرية الإعلام الآلي.
- مديرية إدارة الوسائل.

المبحث الثاني: الهيئات الداخلية

تتمثل الهيئات الداخلية للوظيف العمومي في التشريع الجزائري في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و اللجان التقنية ولجان الطعن.

المطلب الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جزء لا يتجزأ من نظام الوظيفة العمومية و المرفق العام، فقد أسند القانون لها مهام توسعت وتطورت بتطور الوظيفة العامة وعلاقة الموظف بالإدارة، وحتى يحمي المشرع الموظف من تعسف الإدارة اتجاهاه.

الفرع الأول: تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واختصاصاتها

¹ المرسوم التنفيذي 14-194.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

للجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بين هيئات وأجهزة الوظيفة العمومية التي تتواجد إلى جانب اللجان الأخرى، المتمثلة في لجان الطعن واللجان التقنية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وهي لجان وهيكل تتمتع بصفة التمثيل وتتوفر على هامش من الصلاحيات والاختصاصات.

أولاً: تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء هي اعتراف قانوني لمجموع الموظفين في المشاركة بدور دائم ومنظم في سير الوظيفة العمومية ، بمعنى سلطة تسيير وتنظيم شؤون وأوضاع هؤلاء الموظفين الوظيفية، ومن ثم يتعين أن تكون سلطة المشاركة وسلطة التنظيم والإدارة والتسيير المقرر للموظفين أو ممثليهم سلطة حقيقية وفعالة ومؤثرة في مصير تنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة في المؤسسات و المنظمات الإدارية¹، وذلك بهدف خلق جو الثقة المتبادل بين الموظفين و الرؤساء الإداريين في المنظمة الإدارية، و إحداث التفاعل وانسجام بين القادة الإداريين والموظفين المرؤوسين ، توفير الفعالية و الرشاد من تحقيق أهداف الوظيفة العمومية².

وبعد طول انتظار دام لمدة 36 سنة من صدور المرسومين 10-84 و 84-11 المتعلقين باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء جاء صدور مرسوم 20-199 المؤرخ في 25 جويلية 2020 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية³ الذي سيمنح الآفاق الواسعة للموظفين في الدفاع عن المهنة وعن المستخدمين غير أنه تم تكريس سلطة الإدارة من خلال المادة 21 المتعلقة بلجنة الإدارية المتساوية الأعضاء خاصة البندين الخامس والسادس اللذين ينصان على:
-عندما لا يتمكن الأعضاء المنتخبون ومستخلفوهم من حضور الاجتماعات لأي سبب كان ، وأيضا عند رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة ، أو رفض الإمضاء على المحاضر المتعلقة بها.

ومن هنا نجد وكأن المنتخبين من أعضاء هذه اللجان مهمتهم هو الحضور ، والإمضاء على المحاضر و فقط مهما كانت طبيعة الجلسة ودون الأخذ برأيهم وإقناعهم، وإن كانت هذه هي مهمة المنتخب فما الداعي لإنشاء هذه اللجان أصلا كان الواجب منح حقوق كاملة للمنتخبين للدفاع عن

¹ عمار عوابدي ،مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري، ط 1،الجزائر، 1984 ،ص22

² أولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في التوظيف العمومي، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010-2011،ص48.

³ المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ، عدد 44 الصادرة بتاريخ 30 جويلية 2020

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

زملائهم، فمهمتهم الحقيقية هي مراقبة مدى تطبيق الإدارة للقوانين والمشاركة بفعالية لإنصاف الموظفين، وليست مهمتهم الحضور والإمضاء على المحاضر فقط.

ونص المرسوم 20-199 على تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء داخل الإدارة العمومية واختصاصها وتنظيمها وسيرها و لجان الطعن في القرارات المتخذة على أساس محاضرها، وفي هذا الصدد تنشأ لدى كل قطاع أو كل سلك لجنة تتكون من ممثلين بعنوان الإدارة وممثلين منتخبين من الموظفين وفق عدد يتناسب وعدد الموظفين حددتها المادة 7 من ذات المرسوم، وتقوم هذه اللجنة بما يلي: يجب على الإدارة الرجوع إلى اللجنة الإدارية إجباريا لإبداء الرأي المطابق المسبق في الحالات التالية: ترسيم المتربص، الترقية في الدرجة، الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار، النقل الإجباري لضرورة المصلحة، العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، الإدماج في رتبة الانتداب، إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب¹.

ومن خلال المادة 21 من المرسوم سابق الذكر يمكن حل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الأخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، بمعنى سحب عديد الصلاحيات من المنتخبين ومنحها للإدارة²، وعليه فإنه في حالة رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض الإمضاء على المحاضر المتعلقة بها فإنه يرخص للمسؤول بالإدارة حل اللجنة على أن يقوم بتنصيب لجنة أخرى في ظرف أقصاه شهرين.

وتشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من عدد متساوي من ممثلي الإدارة ومثلي الموظفين المنتخبين، وتتضمن أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد.

حيث أوضحت المادة 07 من المرسوم التنفيذي 20-199، عدد الممثلين في اللجان على النحو الآتي:

¹ المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية.

² المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

- عضوان (02) دائمان وعضوان (02) إضافيان بعنوان الإدارة، وعدد مساوي بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك أو مجموعة من الأسلاك يساوي أو يفوق عشرة (10) ولا يتجاوز واحد وعشرين (21)¹.
 - ثلاثة (03) أعضاء دائمين وثلاثة (03) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك يساوي واحدا وعشرين (21) ويقل عن مائة وخمسين (150).
 - أربعة (04) أعضاء دائمين وأربعة (04) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك يساوي مائة وخمسين (150) ويقل عن خمسمائة (500).
 - خمسة (05) أعضاء دائمين وخمسة (05) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساو بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك يساوي أو يفوق خمسمائة (500).
- يقدر تعداد الموظفين الذين يؤخذون في الحسبان لتحديد عدد الممثلين عند تاريخ المحدد لقفل قائمة الناخبين، عندما يكون تعداد الموظفين لدى الإدارة أو المؤسسة العمومية أقل من عشرة (10) يتم إلحاق الموظفين المعنيين باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة أو لسلك انتمائهم، المنشأة لدى الإدارة الوصية أو لدى مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.
- حيث تكون اللجان المتساوية الأعضاء حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، أو لدى السلطة الوصية، وهذا ما نصت عليه المادة 05 من نفس المرسوم التنفيذي²، ولهذا توضع اللجان المتساوية الأعضاء حسب الحالة لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، أو عند الاقتضاء لدى السلطة الوصية، على أن ترسل نسخة من قرار أو مقرر التكوين، مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية، إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال عشرة أيام التي تلي إمضاءها³.

¹ المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية.

² المادة 05 المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية.

³ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

ثانيا: اختصاصات وصلاحيات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة يشارك من خلالها الموظفون في تسيير حياتهم المهنية، عن طريق استشارتها من طرف الإدارة في المسائل الفردية ذات الصلة بالحياة المهنية للموظفين، بالإضافة إلى صلاحيتها كلجنة ترسيم ومجلس تأديبي، حسب المادة 64 من الأمر 03/06.

1. الاختصاصات المتعلقة بتسيير المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين

تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين¹، في المسائل المحددة في المادة 09 من المرسوم 10/84، وهذا ما يجعل هذه اللجنة أحد أهم ميكانيزمات إقامة التوازن بين وضعية الموظف و الضرورات القصوى للإدارة و المصالح الفردية للموظف².

أ. دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال مسابقات التوظيف:

منح المشرع الجزائري لأعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دورا في هذه المسابقات³ من خلال المشاركة في عضوية لجنة دراسة ملفات الترشيح الواردة إلى الإدارة حسب المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12⁴ و المشاركة في إعداد قائمة الناجحين في المسابقات و الامتحانات المهنية، وهذا طبقا لأحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي 194/12.

ب. اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في مجال الترقية

تقوم اللجنة بدور بارز في مجال الترقية في الدرجة⁵، حيث تعمل الإدارة المستخدمة في نهاية السنة بتحضير بطاقات التنقيط السنوية لجميع الموظفين، وإرسالها إلى مسؤوليهم المباشرين المشرفين عليهم لمنحهم نقطة مرقمة، يرفق بها التقدير العام الذي يبين القيمة المهنية لكل موظف وطريقة أدائه لمهام

¹ المادة 64 فقرة 01 من الأمر 03/06

² سميحة لعقابي و بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة (المظاهر و الضمانات)، ط2، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2014، ص119.

³ أخذ المشرع الجزائري بطريق المسابقة واعتمدها كأسلوب أساسي لتعيين الموظفين العموميين طبقا لأحكام المادة 80 من الأمر 03/06

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 194/12، المؤرخ في 2012/04/25، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، جريدة رسمية عدد 26، الجزائر، في 03-05-2012.

⁵ تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة، بصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة، حسب المادة 10 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29/09/2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، جريدة رسمية رقم 61 الصادرة في 2007/09/30، الجزائر، وتم حسب ثلاثة وثلاثين، المدة الدنيا والمتوسطة و القصوى.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

وواجبات وظيفته، يمنح للموظف حق الإطلاع عليها، وله الحق أن يمضي على بطاقة التنقيط، كما يمكنه تقديم ملاحظاته بشكل كتابي عليها أما فيما يتعلق بالتقدير العام فيقدم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، حتى تتمكن هذه الأخيرة بعد استلامها لاستمارة التنقيط من مطالبة الإدارة بمراجعة العلامة، وكذا تحويل نفس اللجنة حق إجراء كل تصحيح تراه ضروريا للحد من الفوارق التقييمية التي تنتج عن تعددية المنقطين و تنوع تعاملهم مع المعايير المعتمدة¹.

في حالة التحاق موظفين ينتمون إلى أسلاك مختلفة، لسلك واحد عن طريق جدول الترقية المشتركة، يتعين أن تضم اللجنة المتساوية الأعضاء المكلفة بإعداد الجدول ممثلين للموظفين، يمثلان كل سلك من أسلاك الموظفين المعنيين لدى اللجان المتساوية الأعضاء الخاصة بتلك الأسلاك، وفي هذه الحالة لا يشارك في المداولات إلا الأعضاء الدائمون، و لا يشارك الموظفون المتوقع تسجيلهم في جدول الترقية في مداولات اللجنة².

أما الترقية في الرتبة فتكون عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل عند أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة³.

تجدر الإشارة إلى أن قائمة التأهيل أو جدول الترقية يعد سنويا من قبل الإدارة و يقدم إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تدرسه وتبث فيه، وهو يأتي من باب رقابة هذه الأخيرة على السلطة المختصة بالتعيين، إذ من حقها طلب إعادة النظر في النقط المرقمة أو الاستماع إلى المعنيين⁴.

¹ هاشمي خربي، مرجع سابق، ص 213.

² المادة 16 من المرسوم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية عدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984.

³ الترقية في الرتبة يقصد بها تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة إما على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا على الشهادات المطلوبة خلال مسارهم المهني، أو بعد تكوين متخصص أو عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني، على سبيل الاختيار.

⁴ إن إعداد جدول الترقية دون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يجعل قرارات الترقية مشوبة بعيب من عيوب الشكل وتعرضه للإلغاء. وحسب المادة 10 من المرسوم 10/84 فإن الرأي الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة الترقية في الدرجة أو الرتبة يعد إلزاميا للسلطة المختصة بالتعيين.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

ج. رفض أو قبول الاستقالة

أحاط المشرع الاستقالة بمجموعة من الضمانات والضوابط التي تلزم الإدارة والموظف باحترامها، لهذا يجب أن تتم الاستقالة بطلب مكتوب من الموظف الذي يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع علاقته الوظيفية بالإدارة بصفة نهائية، ويرسل الطلب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، غير أنه يمكن لهذه السلطة إصدار القرار بقبول أو رفض الاستقالة في أجل شهرين، كما أنه يمكن تأجيل الموافقة لمدة شهرين ابتداء من انقضاء الأجل الأول، وتصبح الاستقالة مقبولة بصفة قانونية بمجرد انقضاء ، كما نوه إلى أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء 46 الأجل الأول فيما يخص رفض قبول الاستقالة يكتسي طابعا إلزاميا وفقا للمادة 10 من 10/84¹.

2. اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي

تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفة عامة في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين كما هو موضح سابقا، فضلا عن ذلك لها اختصاصات أخرى تتمثل في انعقادها كلجنة ترسيم، ناهيك عن انعقادها كمجلس تأديبي حول الأخطاء المهنية المعاقب عليها من الدرجتين الثالثة والرابعة².

أ. اختصاصات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كلجنة ترسيم

منح المشرع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالإضافة إلى كونها هيئة تستشار عامة في المسائل الفردية ، اختصاصات تتمثل أساسا في أنها تعتقد للجنة ترسيم تجتمع للبحث في قوائم التأهيل المتضمنة اقتراحات ترسيم المتربصين والمقدمة من السلطة المختصة، ويعتبر الترسيم إجراء الذي يلي التعيين إذ به يثبت المتربص في إحدى الرتب يكتسب بموجبه منه الموظف بما يؤكد استقرار العلاقة الوظيفية حسب يقوم الرئيس الإداري بإعداد تقرير خاص بالموظف المتربص خلال فترة التربص، يوضح من خلال له صلاحية الموظف العام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة المعين بها، ليقوم بعرض هذا التقرير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة وذلك بعد انتهاء فترة التربص³.

1 المواد من 217 إلى 220 من الأمر 03/06

2 رشيد رجباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، د ط، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015، ص 137.

3 رزقي كمال ، هيئات المشاركة والظعن في نطاق الوظيفة العامة مذكرة ماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018-2019، ص ص 33-34.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

وقد نصت المادة 86 من الأمر 03-06 على ذلك حيث يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السليمة المؤهلة وهنا تقوم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بعد الاطلاع على تقدير والتقييم الرئيس الإداري بإصدار احد القرارات التالية¹:

- إما قبول ترسيم المتربص في رتبة.

- أو إما إخضاعه لفترة تربص لنفس المادة ولو مرة واحدة.

- أو تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

وبذلك يتم ترسيم المعين بيه إذا وافقت هذه اللجنة على ذلك بموجب قرار أو مقرر تتخذه السلطة المختصة بالتعيين والذي يخضع لتأشيرة أجهزة الرقابة القانونية وملاحظ بأنه تجدر الإشارة إلى أن هناك بعض الفئات من الموظفين يتم أعضائها من فترة تربص وبالتالي إمكانية الترسيم مباشرة للموظفين المنتدبين لبعض الرتب التي تطلب مؤهلات عالية².

ب. اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي

لقد تمت المادة 64 من الأمر رقم 03-06 على أن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء يوكل لها اختصاص أصيل إثر اجتماعها كمجلس تأديبي للنظر في خطأ المنهي المرتكب من طرف الموظف العمومي أو تقدير جسامته لتوقيع العقوبة المناسبة.

وطبقا للمادة 02 من المرسوم التنفيذي 20-199 فإنه تكون حسب الحالة لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان إدارية متساوية الأعضاء لكل رتبة أو مجموعة رتب، لكل سلك أو مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، مع الأخذ بعين الاعتبار في جمع الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها طبيعة مهام هذه الرتب أو الأسلاك، وتعداداتها، وضرورة المصلحة وتنظيمها³.

¹ المادة 86 من الأمر 03/06.

² رزقي كمال ، مرجع سابق، ص ص 40-41.

³ المادة 02 من المرسوم التنفيذي 20-199.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

حيث تعتبر المجالس التأديبية الصورة الثانية لجهات الممارسة لنظام التأديب الإداري للموظف أين يمنح المشرع للجنة أو مجلس تأديبي سلطة ترقيع العقوبات التأديبية على الموظف العمومي إلى جانب ما تقترحه الهيئة المستخدمة من عقوبات ويطلق على تسمية المجالس التأديبية بالنظام شبه القضائي¹.

حيث يشكل وجود مجالس التأديبية على جانب السلطة الرئاسية المختص الأصيل بسلطة التأديبية ضمانا من ضمانات بتحقيق الموضوعية والحياد لممارسة التأديب في الوظيفة العامة وضباط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفة التأديبية ويقصد بالمجالس التأديب في هذا السياق اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي تعقد كمجلس تأديبي قصد المشاركة سلطة التعيين في اتخاذ القرار التأديبي وذلك بموجب إرادة اختيارية أو إلزامية².

والمثول أمام اللجان المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب في المؤسسات والإدارات العمومية، فإذا كان التشريع الجزائري قد منح للإدارة سلطة التأديب، وهو نظام يخول للسلطة التسلسلية صلاحية وإمكانية تأديب الموظف المخل بالتزاماته المهنية من جهة، فإنه من جهة أخرى حرص على أن تكون هذه السلطة طبقا لإجراءات تخول للموظف العام ضمانات قانونية تحميه في مواجهة كل تعسف إداري، وذلك بتكريس عدد من الضمانات تجسيدا لمبدأي الفعالية والضمان في توقيع العقوبة التأديبية ومن بين هذه الضمانات هي مثول الموظف الذي ارتكب خطأ أمام اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديب³.

وبناء على المادة 17 من المرسوم التنفيذي 20-199 يتم إخطار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف رئيسها، أو بطلب كتابي ممضي من طرف نصف ممثلي الموظفين على الأقل، أو من طرف الموظفين المعنيين أنفسهم، حيث تجتمع مرتين في السنة على الأقل، بناء على استدعاء من رئيسها بمبادرة منه، أو بطلب مكتوب من (3/1) أعضائها الدائمين على الأقل، أما الأعضاء الإضافيين فلا يمكنهم حضور الاجتماعات إلا في حالة استخلاف الأعضاء الدائمين الغائبين بعذر مبرر⁴.

¹ رزقي كمال، مرجع سابق، ص 37.

² مخلوف مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015، ص 74.

³ هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام- التأديبية- الجنائية- المدنية، دار الكتاب الحديث، 2014، ص 123.

⁴ المادة 16 من المرسوم التنفيذي 20-199.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

ونشير إلى أنه لا تصح مداوات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إلا بحضور (4/3) أعضائها

على الأقل، وفي حالة عدم اكتمال هذا النصاب يتم استدعاء أعضاء اللجنة من جديد في أجل 08 أيام، ويعتبر اجتماعها صحيحا إذا حضره نصف عدد الأعضاء¹.

الفرع الثاني: سير أعمال و الضمانات المخولة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

يستلزم لصالح النظام القانوني لسير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الالتزام بقواعد تشكيلها وعملها المنصوص عليه وفقا للنصوص التنظيمية و الحفاظ على نظام الداخلي لها و الحرص على التمتع بالضمانات المخولة لها، و الممثلين فيما يلي:

أولا: سير أعمال اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

يترأسها اجتماعات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء سلطة لها صلاحية التعيين، وفي حالة غياب الرئيس لأي ظرف ينوب عنه ممثل الإدارة الذي يكون له أقدمية أكثر في أعلى وظيفة وذلك حسب الترتيب السلمي².

أما بما يخص أمانة اللجنة فإنها تعود إلى أحد مسؤولي الإدارة ، وفي الغالب يكون مسؤول مصلحة تسيير الموارد البشرية و أيضا لا يكون عضو في اللجنة ، حيث أنه يمكن تعيين أحد الموظفين فيها لممارسة مهام كاتب مساعد حيث يقوم بتحرير محاضر اجتماع اللجان ، أما بما يخص اجتماع اللجنة فهي تجتمع على الأقل مرتين في كل سنة و يكون ذلك باستدعاء يقدمه رئيسها أو يكون بطلب كتابي من 3/1 أعضائها الدائمين على الأقل³، على أن يعرض كل رئيس لجنة جمع المسائل التي تطرح للمداولة ، و قد يكون ذلك أيضا بطلب مكتوب يوقعه على الأقل نصف عدد الممثلين ويمكن أيضا أن يكون بطلب من الإدارة أو المعنيين أنفسهم ، حيث تبدي رأيها بأغلبية الأصوات ، وفي حالة عدم توافق الأعضاء في المسائل المعروضة يلجأ إلى الانتخابات السرية حيث يقوم بالمشاركة فيها كل أعضاء اللجنة ، وفي حالة حدوث تعادل فإن صوت الرئيس يكون مرجحا ، أما بخصوص الحالات الانضباطية فإن العقوبة المتخذة تقل مباشرة عن العقوبة المقترحة⁴.

¹ المادة 16 من المرسوم التنفيذي 19-199.

² المادة 14 من المرسوم التنفيذي 20-199.

³ المادة 16 من المرسوم التنفيذي 20-199.

⁴ المواد 11-14 من المرسوم الرئاسي 84-10 الذي المحدد لاختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها و تنظيمها و عملها.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

طبقا لأحكام المادة 19 من المرسوم التنفيذي 20-199 فإنه يستلزم أيضا حضور الاجتماعات $\frac{3}{4}$ عدد أعضاء اللجان وهذا الأجل مشروعيتها، وإذا لم يبلغ النصاب يستدعي من جديد أعضاء اللجنة ويكون ذلك في أجل 08 أيام الموالية، وتصح إذا حضر نصف هؤلاء الأعضاء، و أيضا لا يشارك الموظفون المتوقع تسجيلهم في جدول الترقية في الدرجات أو قائمة التأهيل للترقية إلى رتبة أعلى، المشاركة في مداوات اللجنة¹.

ثانيا: الضمانات المخولة للجان الإدارية المتساوية الأعضاء

بما يخص الضمانات فإنه طبقا لأحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة فإنه اهتم بها وقام بتحديد وتقرير حقوق وذلك للعمل من أجل توفير جو يلاءم الأداء الحسن و الفعال لنشاط و عمل الموظف في الإدارات و المؤسسات العمومية²، الذي يتمتع في علاقته معها بمركز تنظيمي يستند مباشرة إلى القوانين و اللوائح، وهذا ما نصت عليه المادة 37 من نفس هذا الأمر في محتواها.

و أيضا بما يخص الاختصاصات المخولة لأعضاء اللجنة، فإنهم يتمتعون بكامل الحرية في إبداء آرائهم أثناء المداوات و المتمثلة في الدفاع عن الحقوق و المكتسبات المخولة للموظفين في إطار تحقيق المصلحة العامة التي يعمل الكل من أجلها، و أيضا أنه لا يمكن إنهاء مهام الأعضاء المنتخبين إلا في الحالة التي تعرضت لها المادة 09 من المرسوم التنفيذي الجديد 20-199 وهي حالة انقطاع العضوية بأسباب المنصوص عليها في هذه المادة، كما أنه أوجب على الإدارة توفير لأعضائها كل الوسائل المادية و الوثائق الضرورية حتى يتسنى لأعضاء هذه اللجنة ممارسة مهامها قانونيا³.

ثالثا: نظام الداخلي للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

¹ المادة 16 من المرسوم التنفيذي 20-199.

² المادة 20 من المرسوم نفسه.

³ المادة 09 من المرسوم نفسه.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

تعد كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء نظامها الداخلي، وذلك طبقاً للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وأيضاً أنه تتم الموافقة على هذا النظام الداخلي حسب الحالة، بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية، حيث أن هذا النظام الداخلي يتكون من مجموعة المواد التي تتضمن أحكام مأخوذة من النصوص التنظيمية المعمول بها¹.

المطلب الثاني: اللجان التقنية ولجان الطعن

تتمثل الهيئات الداخلية أيضاً في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية حيث تعتبر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العمومية بغرض إشراك الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، كما تعتبر من الضمانات الهامة للموظفين في مجال المساءلة التأديبية، أما اللجان التقنية تعتبر من بين هيئات المتساوية الأعضاء التي تشكل فضاء لمشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، حيث تتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وتستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

الفرع الأول: اللجان التقنية

سنتطرق إلى تعريف اللجان التقنية وتشكيلتها وأهم اختصاصاتها وهذا من خلال ما يلي:

أولاً: اللجان التقنية وتشكيلتها

هي هيئة متساوية الأعضاء تشكل فضاء مميّز لإشراك الموظفين في تنظيم المصالح الإدارية²، حيث تنشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية³، وحيث تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية⁴، فهي بهذا النحو مكلفة بدور استشاري في كل القضايا المرتبطة بتنظيم وسير المصالح، إما باقتراح ما تراه ملائماً من الإجراءات، وإما بناء على طلب من الوزير المعني بالإدلاء برأيها حول المشاريع الرامية إلى تحسين

¹ المادة 15 من المرسوم نفسه.

² هاشمي خريفي، مرجع سابق، ص 86.

³ المادة 71 من الأمر 03-06.

⁴ المادة 70 من الأمر نفسه.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

سير المصالح، ويعتبر هذا النوع من المشاركة من العوامل التي تساعد على تنمية روح المبادرة والمسؤولية لدى الموظفين، وتحمل على رفع المردودية وتحسين مستوى الخدمة العمومية¹.

تتشكل اللجان التقنية من عدد من ممثلي الإدارة وعدد مساو من ممثلين عن الموظفين، تكلف اللجنة بأداء دور استشاري² في مجال ظروف العمل وفي مجال النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية، وقد نظم المرسوم التنفيذي 20-199 اللجان التقنية ونظم كفاءات إنشاءها وسيرها وعدد أعضائها وكفاءات انتخاب أعضائها ونظامها الداخلي وصلاحياته بالطريقة ذاتها باستثناء عدد أعضائها وصلاحياتها وبعض المدد.

وتتشكل اللجان التقنية، من بين الأعضاء الممثلين للإدارة وممثلي الموظفين الذين تم انتخابهم وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في اللجان التقنية، مما يعني أن تشكيل اللجان التقنية يتم بنفس النمط والأسلوب الذي تشكل به اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء³.

ثانيا: اختصاصات اللجان التقنية

تختص اللجان التقنية حسب الأمر 66-133، بدراسة كل المسائل المتعلقة بتنظيم وسير المصالح لاسيما كل التدابير التي تهدف إلى وعصرنة مناهج وتقنيات العمل، حيث يتضح لنا أن المشرع هنا لم يوضح بدقة المسائل المتعلقة بتنظيم وسير الوظيفة، بل اكتفى بذكر عبارة (كل المسائل)، (كل التدابير)، ومنه نستنتج أن المشرع ترك مجال اختصاص اللجان التقنية واسع بحيث يمكنها التدخل في أي مسألة بحجة أنها تهدف إلى عصرنة مناهج وتقنيات العمل⁴.

وتختص اللجان التقنية حسب الأمر 06-03 في أنها تستشار في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية⁵.

¹ هاشمي خربي، مرجع سابق، ص ص 86-87.

² المادة 70 من الأمر نفسه.

³ روح ياسين، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، 2015-2016، ص 211.

⁴ سلوى تيشات، مرجع سابق، ص 234.

⁵ نفسه، ص 235.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

فهكذا تضطلع اللجان التقنية بعملية مراقبة الشروط المتعلقة بظروف العمل، والتحقق بمناسبة حوادث العمل والمرض المعدي الخطير، وفي حالة تبني استشارة اللجنة انطلاقاً من مبدأ التخصص التقني للمكلفين بها، فهذا النوع من الاستشارة مرتبط بإجراء خاص لم يحددها قانون الوظيفة العمومية تاركاً هذه المسألة للتنظيم¹.

من خلال ما سبق نلاحظ أن المشرع الجزائري قد أعطى للموظفين الحق في المشاركة في تنظيم شؤونهم وما يهمهم من قرارات طيلة مسارهم المهني في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارسون نشاطهم فيها، تجسد هذا الحق من خلال عضويتهم في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من جهة، ومن خلال عضويتهم في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واللجان التقنية من جهة أخرى، وهذا ما نصت عليه المادة 62 من أمر 03-06 على ما يلي: " تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية: لجان إدارية متساوية الأعضاء، لجان الطعن، لجان تقنية"².

ومن خلال ما سبق وفي انتظار المراسيم التنظيمية التي تبين كيفية إنشاء وتشكيل نظام سير عمل هذه اللجان التقنية، يمكننا القول بأن المشرع قد أعاد تنظيم اللجان التقنية في هذا الأمر الجديد، وذلك بالنظر إلى أن المرسوم رقم 59-85 لم ينص على اللجان التقنية، والمرسوم 84-10 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء، ومنه نلاحظ أن المشرع قد أعاد اللجان التقنية وأعطاهم مهام جديدة داخل المؤسسات والإدارات العمومية وكلفها بإبداء رأيها في كل ما يتعلق بالأمور العامة بالعمل، وكذا النظافة والأمن³.

الفرع الثاني: لجان الطعن

تعتبر لجان الطعن صورة من صور ديمقراطية الإدارة في مجال الوظيفة العامة، حيث تنشأ لكل مجموعة أسلاك أو مجموعات من الأسلاك لجان طعن توضع لدى الإدارة المتمثلة في الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل، ويكون إنشائها بموجب قرار أو مقرر صادر عن الجهة الإدارية التي توضع لديها لجنة الطعن⁴.

¹ المادة 71 من الأمر 03-06.

² المادة 62 من الأمر 03-06.

³ مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تسيير أسلوب المشاركة والجوار على ضوء الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، العدد الأول، 2016، ص 63.

⁴ منير سلماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2015، ص 54.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

أولاً: تقديم الطعون أمام لجنة الطعن

سنتطرق في هذا العنصر إلى تبين الجهة المختصة بتقديم الطعون ومحل الطعن، إضافة إلى الجهة التي يرفع أمامها الطعن.

1. الجهة المختصة بتقديم الطعون

بالرجوع للمادة 67 من الأمر 06-03، فإنه يتم إخطار لجان الطعن من قبل الموظف الذي تعرض لإحدى العقوبات المنصوص عليها ضمن عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة سواء كان الموظف مرسم أو متربص¹، إذ يرفع الموظف المعني طعنا للجنة الطعن المختصة ضد القرارات التأديبية المستندة للرأي الملزم لمجلس التأديب.

وعليه لا يمكن رفع الطعن أمام لجنة الطعن من قبل موظف آخر حتى لو كان هذا الموظف قام بدور الدفاع عن الموظف أثناء مثوله أمام مجلس التأديب، كما لا يمكن للإدارة رفع طعن ضد قرارها أمام لجنة الطعن أو رفع الطعن ضد الرأي الملزم لمجلس التأديب لأن المادة 54 من المرسوم التنفيذي 199-20 منحت الحق في الطعن للموظف المعني بالعقوبة التأديبية دون غيره بما في ذلك الإدارة المعنية أو الوصية خلافا لما كان ينص عليه المرسوم 84-10 حيث سمحت المادة 24 للإدارة والموظف بالطعن أمام لجان الطعن في الرأي الملزم الصادر عن مجلس التأديب، حيث شكل هذا الإجراء قيذا على فعالية لجنة الطعن باعتبارها ضمانا للموظف، هذا الأخير الذي أصبح ينظر إلى لجنة الطعن على أنها مضیعة للوقت، إذ كيف يعقل أن يطعن الموظف ضد قرار الإدارة وهو يعلم أن هذا القرار سينفذ بسبب تأخير لجنة الطعن في الفصل في قضيته أو عدم انعقادها أصلا في الآجال المحددة خصوصا أن الآجال كانت طويلة².

من خلال قراءتنا للمادة 175 من الأمر 06-03 نستنتج أن الطعن أمام لجنة الطعن المختصة هو أمر جوازي وليس وجوبي، إذ يمكن للموظف اللجوء مباشرة للقضاء ضد القرار التأديبي المتضمن عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، كما يمكنه التريث ورفع طعن إداري أمام لجنة الطعن المختصة خلال أجل شهر واحد من تاريخ تبليغه بالقرار، غير أنه إذا اختار الموظف طريق الطعن

¹ زياد زياد، فعالية ضمانات المسائلة التأديبية للوعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة

بجاية، المجلد 10، العدد 03، 2019، ص 630.

² المادة 175 من الأمر 06-03.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

الإداري ضد العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، فإنه يتعين عليه انتظار الفصل فيه من قبل لجنة الطعن المختصة وبعدها يقوم بتحديد موقفه، و بما أن الطعن أمام لجان الطعن هو آخر مرحلة في الضمانات الإدارية الممنوحة للموظف العام، فإنه يتعين أن يكون هذا الطعن مستوفيا لشروط رفعه وهي¹:

- يرفع الطعن بعد صدور قرار إداري نهائي وليس قبل صدوره، ويتعين أن يكون القرار النهائي صادر عن سلطة إدارية مختصة بتوقيع العقوبات التأديبية وهي السلطة صاحبة التعيين أن يتضمن القرار الإداري النهائي عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة دون باقي العقوبات التأديبية الأخرى المنتمية للدرجة الأولى أو الثانية، يتعين رفع الطعن بعد تبليغ الإدارة للموظف بقرار العقوبة التأديبية.
- يتعين أن يكون الطعن صريحا فيما يهدف إليه من تعديل، أو إلغاء القرار العقوبة التأديبية، بحيث تدل عباراته على ذلك".
- يتعين أن يرفع الطعن خلال شهر واحد من تاريخ تبليغ الموظف بقرار العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، إذ لا يستفيد الموظف من هذه الضمانة إذا تجاوز الأجل القانوني.
- يتعين أن يرفع الطعن أمام لجنة الطعن المختصة، وأن يقدم من قبل الموظف المعني، إذ يسمح بتقديم الطعن من قبل موظف آخر ينوب عنه أو من قبل النقابات أو أي جهة أخرى.

2. محل الطعن

يقدم الطعن أمام لجان الطعن المختصة ضد القرارات المتضمنة عقوبة تأديبية حيث تكون لجنة الطعن هيئة فاصلة في النزاع التأديبي، فهي لا تنظر في الآراء الاستشارية للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، وإنما تنظر في القرار المتضمن العقوبة التأديبية، غير أنه يشترط أن يتضمن قرار العقوبة التأديبية إحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة 163 كعقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة والمتمثلة في: التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري، التنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة، التسريح².

كما يمكن أن تنص القوانين الخاصة ببعض الأسلاك على عقوبات أخرى تندرج ضمن عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة وتكون قابلة للطعن أمام لجنة الطعن المختصة مثل المادة 67 القانون الأساسي

¹ مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي -دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، مذكرة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2013-2014، ص 325.

² مصطفى بوادي، مرجع سابق، ص 365.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية والمادة 43 القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية¹، حيث نصت المادتان على التحويل الإجباري إلى خارج الولاية كعقوبة من الدرجة الثالثة بينما القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ينص على النقل الإجباري ولم يحدد ما إن كان داخل الولاية أو خارجها، كما تضمنت بعض القوانين الأساسية الخاصة بالنص على عقوبتين فقط ضمن عقوبات الدرجة الثالثة بدلا من ثلاث عقوبات والتي تضمنها الأمر 06-03 ضمن الدرجة الثالثة، إذ خلت هذه القوانين الخاصة من النص على عقوبة النقل الإجباري مثل المادة 65 من المرسوم التنفيذي رقم 10-322².

3. الجهة التي يرفع أمامها الطعن

إن العقوبة التأديبية التي تصدرها الإدارة بناء على الرأي الملزم لمجلس التأديب لا يمكن الطعن فيها أمام نفس الجهة وهي مجلس التأديب، إذ لا يملك المجلس صلاحية مراجعتها، وعليه فإن العقوبات التأديبية الصادرة عن مجلس التأديب المجتمع بصفة قانونية، لا يمكن الطعن فيها إلا أمام لجنة الطعن المختصة خلال أجل شهر من تبليغها أو أمام الجهة القضائية المختصة خلال أجل الطعن القضائي، لذا فإنه لا يمكن مراجعة العقوبات التأديبية خارج الإطار القانوني الذي يحدد الجهات المختصة بالنظر في الطعون الموجهة ضد عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة وهي لجنة الطعن الولائية أو الوزارية أو التي توضع لدى بعض المؤسسات والإدارات، وذلك بخصوص الطعن الإداري أما الطعن القضائي فيرفع أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة حسب الجهة الإدارية المصدرة للقرار المطعون فيه.

كما تختلف لجنة الطعن التي يرفع أمامها الطعن باختلاف الإدارة التي يتبعها الموظف الطاعن وذلك على النحو التالي³:

- تختص لجان الطعن الموضوعة لدى الوزراء أو المسؤولين المؤهلين لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، بالنظر في الطعون التي يرفعها الموظف التابعين للإدارة المركزية والمؤسسات والإدارات العمومية المعنية،

¹ المرسوم التنفيذي 106/11 المؤرخ في 06 مارس 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج ر، رقم 15 المؤرخة في 09 مارس 2011، و المرسوم التنفيذي رقم 11-256 المؤرخ في 03 يوليو 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلوكية واللاسلكية الوطنية، ج ر، رقم 42 المؤرخة في 31 يوليو 2011.

² غربي أحسن، النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة، مجلة القانون، المجلد 10، العدد 01، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة-الجزائر، 2021، ص ص 119-120.

³ غربي أحسن، مرجع سابق، ص ص 122-123.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

والمؤسسات التابعة لهذه الإدارات المركزية والمعاهد الوطنية، كما يندرج ضمن اختصاص لجنة الطعن الوزارية الموضوعة على مستوى وزارة التعليم العالي، صلاحية النظر في الطعون التي يرفعها الموظفون المتمتعون لأسلاك الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين دون الموظفين الإداريين طبقا للمادة 57، المرسوم التنفيذي 20-199، إذ لا تختص اللجان الولائية بالطعون التي يرفعها هذا النوع من الموظفين، رغم وجود الجامعة على مستوى إقليم الولاية.

- تختص لجان الطعن المكونة لدى الولاية، بالنظر في الطعون المرفوعة من قبل الموظفين المنتمين للمصالح غير المركزية للدولة مثل مديريات التربية، الصحة، أملاك الدولة وغيرها والدائرة وكذا الطعون المرفوعة من قبل موظفي البلديات التي تتكون منها الولاية وأيضا موظفي الولاية والمؤسسات العمومية التي تتمتع بالشخصية المعنوية وتكون خاضعة لوصاية قطاع وزاري متواجد على مستوى الولايات باستثناء الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين أما الموظفين الإداريين التابعين للجامعة فيخضعون للجنة الطعن الولائية، كما تنظر لجنة الطعن الولائية أيضا في الطعون التي يرفعها موظفي المؤسسات الإدارية التابعة للولاية أو بلديات الولاية.

ثانيا: قرار تكوين الطعن وتنظيم لجان الطعن على مستوى الأسلاك

1. قرار تكوين لجان الطعن

يتم تكوين لجان الطعن خلال شهرين من تاريخ انتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب قرار صادر عن الوزير المعني بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الوزارة، قرار صادر عن الوالي بالنسبة للجنة الموضوعة على مستوى الولاية، مقرر صادر عن المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، وفور صدور قرار أو مقرر التكوين يتم إرساله إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، وذلك خلال أجل عشرة أيام التي تلي تاريخ إمضاء محاضر العمليات الانتخابية، هذه المحاضر يتعين أيضا إرفاقها مع قرار أو مقرر التكوين وإرسالها للجهة المعنية خلال الأجل المحدد¹.

حيث يتم طلب رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية برسالة تتضمن تحديد السلك أو الأسلاك المعنية باللجنة، عدد الأسلاك وعدد الممثلين المقرر تمثيلهم، كما تلزم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالرد بنفس الطريقة خلال أجل 8 أيام من تاريخ تلقيها الطلب، إذ في حالة عدم الرد خلال

¹ منير سلماني، قصور فعالية النظام التأديبي في حماية الموظف العام، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، المجلد 11، العدد 1، 2020، ص 267.

الفصل الثاني: هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري

الأجل المحدد يعتبر موقفها موافقة¹ وإذا لم يتم تجديد لجان الطعن خلال الأجل المذكور، تقع قراراتها تحت طائلة البطلان حيث تفقد آثارها².

2. تنظيم لجان الطعن على مستوى الأسلاك

إن لجان الطعن خلافا للجان الإدارية المتساوية الأعضاء لا تنشأ على مستوى الرتبة الواحدة أو السلك الواحد، وإنما تكون بالنسبة لكل مجموعة من الأسلاك تتساوى مستويات تأهيلهم -أ-ب-ج- أو د)، أما إذا كانت التعدادات لا تسمح بإنشاء لجنة طعن على مستوى مجموعة أسلاك الموظفين الذين تتساوى مستويات تأهيلهم، فإنه يمكن تكوين لجنة طعن مشتركة بين عدة مجموعات من أسلاك الموظفين³.

ويتعين بخصوص لجنة الطعن الولائية ضرورة تمثيل عدة أسلاك من الموظفين، إذ لا يمكن تكوينها من ممثلين مرسمين تابعين لسلك واحد، وذلك ضمنا لتمثيل واسع داخل اللجنة لأسلاك الموظفين على مستوى الولاية، إلا أنه بخصوص لجنة الطعن التي توضع لدى الوزير أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض الإدارات والمؤسسات فإنها غير معنية بهذا القيد، إذ يمكن أن تتكون من موظفي سلك واحد بينما تمثيلها يمتد لأكثر من سلك⁴.

¹ تعليمة رقم 20 مؤرخة في 26 جوان 1984، المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن الصادرة على المديرية العامة للوظيفية العمومية.

² غربي أحسن، مرجع سابق، ص 106.

³ غربي أحسن، مرجع سابق، ص 106-107.

⁴ نفسه، ص 107.

الخاتمة

الخاتمة:

من خلال ما تطرقنا إليه في دراستنا والمتمحور موضوعها حول هيكل المركزي وهيئات الوظيفية العمومية و بعد معالجتنا لمختلف جوانب الموضوع توصلنا إلى الإجابة على الإشكالية المطلوبة للبحث، أن الهيكل المركزي للوظيفة العامة و هيئات الوظيفة العمومية تساهم بشكل فعال في تطور والوظيفة العامة وذلك من خلال تحديث و تنظيم سياسات التوظيف وإدخال إصلاحات ضرورية للقضاء على الفساد الإداري و تغيير الإطار القانوني للوظيفة العامة و تقنيات التسيير المهني للموظفين، وتصلنا إلى النتائج التالية:

- في مجال الوظيفة العمومية أنشأ المشرع الجزائري أجهزة مركزية تعود إليها مهمة تسيير وتنظيم شؤون التوظيف والموظفين فمنها من تعتبر همزة وصل بين النظام السياسي والنظام الإداري وهي الهيئات المركزية المتمثلة في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والمديرية العامة للوظيفة العمومية ، ومنها من تتولى تنظيم العلاقات بين الموظفين والإدارة ، وهي الهيئات الداخلية للتسيير المتمثلة في اللجان (اللجان المتساوية الأعضاء، لجان الطعن، اللجان التقنية).
- قيام المشرع الجزائري بإنشاء لجان متخصصة وأشرك في عضويتها مختصين بغرض أن يحقق هدفا إصلاحيا عاما وهو تحسين مستوى الوظيفة العامة في الجزائر.
- إن المشرع الجزائري جعل المرور باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أمرا إلزاميا ولكن القرار الأخير يعود للإدارة الموقعة للتأديب.
- إن اللجان المتساوية الأعضاء تتمتع بنوعين من الاختصاصات، اختصاصات استشارية وأخرى تأديبية في مسألة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة في حين تختص اللجان التقنية بالمسائل الفنية المحضة وكيفية تحسين المردودية كما وكيفا.
- تهدف هيئات الوظيفة العامة إلى توحيد السياسة العامة للوظائف وطرح المشاكل وإيجاد الحلول لها وذلك بإصدار التوصيات واستشارات في كل المسائل التي تم الوظيفة العمومية.

الخاتمة

- إنشاء المجلس الأعلى للتوظيف العمومية بمثابة توجه حديث للدولة الجزائرية والتي أخذت بفكرة الهيئات الاستشارية لمساعدة الإدارة على اتخاذ القرارات الصحيحة، وقد أنشئ المجلس الأعلى للتوظيف العمومية لتأطير أحسن للتوظيف العمومية وهذا لأهميتها في إرساء دولة المؤسسات وإعطاء حيز أكبر للنقاش وإبداء النصح في مجال التوظيف.

توصيات واقتراحات:

- فتح فضاءات أكبر للتشاور والمناقشة بين هيئات تسيير التوظيف العمومي والحكومة.
- ضبط وردع الجهاز الإداري بالقوانين الصارمة فهذا يعد أحد نقاط البدء الإستراتيجية في إصلاح نظام التوظيف من أجل تحقيق العدل والمساواة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الأوامر

1. الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.
2. الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة ، الجريدة الرسمية عدد 46 ليوم 1966/06/08
3. الأمر 156/66 المؤرخ في 08/07/1966 المتعلق بقانون العقوبات المعدل و المتمم .

ثانياً: المراسيم

1. المرسوم التنفيذي رقم 199/20، المؤرخ في 04 ذي الحجة عام 1441 الموافق 25 يوليو سنة 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن و اللجان التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ، عدد 44 الصادرة بتاريخ 30 جويلية 2020
2. المرسوم الرئاسي 177/06 المؤرخ في 31 ماي 2006
3. المرسوم التنفيذي رقم 11-256 المؤرخ في 30 جويلية 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، ج ر، عدد 42، صادرة بتاريخ 31 جويلية 2011.
4. المرسوم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984 يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية عدد 03، الصادرة بتاريخ 17/01/1984 .
5. المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر، عدد 13 ، 1985
6. المرسوم التنفيذي 92-28 المؤرخ في 20-01-1992 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للتوظيف العمومية، ج ر رقم 06
7. المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29/09/2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، جريدة رسمية رقم 61 الصادرة في 30/09/2007 ،
8. المرسوم التنفيذي 04/08 المؤرخ في 19 يناير 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 16/280 المؤرخ في 2 نوفمبر 2016. ج.ر.العدد: 03 المؤرخة في 20 يناير 2008 ص04؛ 66 المؤرخة في 9 نوفمبر 2016 .
9. المرسوم التنفيذي 09-238 المؤرخ في 22-07-2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للتوظيف العمومية، ج ر ، عدد 43.
10. المرسوم التنفيذي 11/106 المؤرخ في 06 مارس 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج ر، رقم 15 المؤرخة في 09 مارس 2011،

قائمة المراجع

11. المرسوم التنفيذي رقم 11-256 المؤرخ في 03 يوليو 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، ج ر، رقم 42 المؤرخة في 31 يوليو 2011.
12. المرسوم التنفيذي رقم 12/194، المؤرخ في 25/04/2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، جريدة رسمية عدد 26، الجزائر، في 03-05-2012.
13. المرسوم التنفيذي 17/319 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيروه. ج.ر عدد 66 لسنة 2017
14. المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية للموظف.

ثالثا: القوانين

1. قانون رقم 01-06 مؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر عدد 14، صادر بتاريخ 08 مارس 2006.
2. القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته.

رابعا: التعليمات

1. تعليمة رقم 20 مؤرخة في 26 جوان 1984، المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن الصادرة على المديرية العامة للوظيفية العمومية.

خامسا: الدستور

1. الدستور الجزائري لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 20/442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج.ر عدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

سادسا: المواثيق

1. الجمهورية الجزائرية، حزب جبهة التحرير الوطني، ميثاق الجزائر، أبريل 1964.
2. الجمهورية الجزائرية، حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني لعام 1976.

سابعا: الكتب

1. احمد عبد العالي صبري، نظام الجدارة في تولي الوظائف العامة- دراسة مقارنة-، دط، دار الجامع الجديدة، طنطا، 2008
2. أنطوان عبده، الوظيفة العامة، ط1، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، لبنان، 1973
3. جمال الدين ابن منظور، لسان العرب، مج 5، باب وظف ط3، دار صادر، بيروت، 2004
4. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، 2014.
5. رشيد رحباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، د ط، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2015

قائمة المراجع

6. سليمان سليم بطارسة، الوظيفة العامة النظرية والتطبيق دراسة مقارنة، ط1، دار الثقافة،الأردن، 2017
7. سميحة لعقابي و بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة (المظاهر و الضمانات)، ط2، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2014
8. عبد العزيز الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1985
9. عمار عوابدي ،مبدأ الديمقراطية الإدارية وتطبيقاته في النظام الإداري الجزائري، ط 1، الجزائر، 1984،
10. كمال رحاوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2004
11. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري ،دار الجامعة الجديدة، 2008
12. محمد أحمد عبد الاله محمد ،الوظيفة العامة، المكتب الجامعي الحديث،مصر
13. محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر
14. مصطفى الشريف ، أعوان الدولة ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر، 1981
15. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، 2012.
16. هشام محمد توفيق المسؤليات الثلاث للموظف- التأديبية- الجنائية- المدنية، دار الكتاب الحديث، 2014

ثامنا: المذكرات

1. أحمد سنة ، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري "، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم الإدارية ، بن عكنون ، جامعة الجزائر، 2005-2006
2. أولاج مليكة، نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في التوظيف العمومي، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2010-2011
3. بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر، باتنة-الجزائر، 2011-2012
4. تيشات سلوى، آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية -نيوزلندا، فرنسا، والولايات المتحدة الأمريكية-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد أوقرة بومرداس -الجزائر
5. حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2012/2013
6. ريوخ ياسين، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، 2015-2016
7. رزقي كمال ، هيئات المشاركة والظعن في نطاق الوظيفة العامة مذكرة ماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2018-2019

قائمة المراجع

8. سعيدة لعموري ، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير ، تخصص قانون إداري ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الموسم الجامعي 2013/2012
9. شوارفي نجية و شوارفي سمية، الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة، مذكرة ماستر في المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قلمة-الجزائر، 2015-2016
10. عبد الوهاب عيشوني و يوسف تتبيرت، دور مصالح الوظيفة العمومية ومصالح الرقابة المالية في تسيير ومراقبة المسار المهني لموظفي الجماعات المحلية، مذكرة ماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2018-2019
11. كريمة عبد اللاوي، تسيير المسار الوظيفي ودوره في تحفيز الأفراد، مذكرة ماستر في تسيير وإدارة الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي طاهر، 2016-2017
12. مخلوف مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2015
13. مصطفى بواوي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي -دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، مذكرة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2013-2014
14. منير سلماني، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2015

تاسعا: المجالات

1. بودريالة أحمد، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية- أهدافه وآفاق إصلاحه دراسة تأصيلية وتحليلية مقارنة-، مجلة صوت القانون، المجلد 07، العدد 01، ماي 2020
2. جمال رميني، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر: خيار تنظيمي أم حتمية اجتماعية-سياسية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31 ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ديسمبر 2017
3. رميني جمال، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر: خيار تنظيمي أم حتمية اجتماعية- سياسية ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 31، 2017
4. زياد زياد، فعالية ضمانات المسائلة التأديبية للبعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، المجلد 10، العدد 03، 2019
5. عمار بوضياف، تطور قطاع الوظيفة العامة في الجزائر -دراسة تاريخية وصفية تحليلية -، مجلة الفقه والقانون، العدد السابع والثلاثون، نوفمبر 2015
6. غربي أحسن، النظام القانوني للجان الطعن في الوظيفة العامة، مجلة القانون، المجلد 10، العدد 01، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة-الجزائر، 2021
7. منير سلماني، قصور فعلية النظام التأديبي في حماية الموظف العام، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، المجلد 11، العدد 1، 2020

قائمة المراجع

8. مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تسيير أسلوب المشاركة والجوار على ضوء الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، العدد الأول، 2016

عاشرا: المحاضرات

1. محمد صالح فنينيش، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العامة ، ألقيت على طلبة السنة الرابعة ليسانس ، كلية الحقوق ، بن عكنون ، جامعة الجزائر ، الموسم الجامعي 2013/2012 .

الفهرس

01	المقدمة.....
الفصل الأول:	
التنظيم الهيكلي والقانوني للوظيفة العامة في الجزائر	
05	المبحث الأول: التنظيم القانوني للالتحاق بالوظيفة العامة
05	المطلب الأول: تعريف الموظف العام
05	الفرع الأول: تعريف الموظف العام في القوانين المختلفة
10	الفرع الثاني: تعريف الموظف العمومي في القانون الإداري الجزائري
13	المطلب الثاني: تنظيم المسار المهني للموظف
13	الفرع الأول: تعريف المسار المهني
14	الفرع الثاني: الوضعيات المهنية في المسار المهني للموظف
22	المبحث الثاني: الإطار القانوني للوظيفة العمومية في الجزائر
22	المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العامة وتطورها في الجزائر
23	الفرع الأول: مفهوم الوظيفة العامة
24	الفرع الثاني: تطور قانون الوظيفة العمومية في الجزائر
27	المطلب الثاني: تنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر ومبادئ التوظيف
27	الفرع الأول: تنظيم الوظيفة العمومية
29	الفرع الثاني: مبادئ التوظيف في ضوء قانون الوظيفة العمومية في الجزائر
الفصل الثاني:	
هيئات الوظيفة العامة في التشريع الجزائري	
33	المبحث الأول: الهيئات المركزية
33	المطلب الأول: المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

الفهرس

33	الفرع الأول: الأساس القانوني للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية
35	الفرع الثاني: صلاحيات وتنظيم المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
38	المطلب الثاني: المديرية العامة للوظيفة العمومية
38	الفرع الأول: الأساس القانوني للمديرية العامة للوظيفة العمومية ومهامها
40	الفرع الثاني: تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية
43	المبحث الثاني: الهيئات الداخلية
43	المطلب الأول: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء
44	الفرع الأول: تشكيل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء واختصاصاتها
52	الفرع الثاني: سير أعمال و الضمانات المخولة للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
54	المطلب الثاني: اللجان التقنية ولجان الطعن
54	الفرع الأول: اللجان التقنية
56	الفرع الثاني: لجان الطعن
63	الخاتمة
66	قائمة المراجع
72	الفهرس