



جامعة 8 ماي 1945 قالمة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية



تخصص: قانون عام (منازعات ادارية)

قسم: العلوم القانونية والادارية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون

الموضوع:

تنظيم المسار المهني للموظف العام وفق أحكام الأمر 06-03

إشراف الدكتورة  
العايب سامية

إعداد الطالبين:  
عافري ناصر  
بولنوار عبد الرؤوف

أعضاء اللجنة

الرقم	الاستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
01	د. نجار لويذة	جامعة 08 ماي 1945 قالمة	استاذ محاضر	رئيسا
02	د. العايب سامية	جامعة 08 ماي 1945 قالمة	استاذ محاضر	مشرفا
03	د. بوخميس سهلية	جامعة 08 ماي 1945 قالمة	استاذ محاضر	مناقشا

السنة الجامعية: 2016/2015

# الإهداء

اهدي ثمار جهدي وعملي المتواضع إلى:

من ضحت بالكثير من أجلي، ووقفت إلى جانبي أمي الغالية.

من كان سندي أبي الفاضل

إخوتي حسين وخير الدين

إلى كل أصدقائي وزملائي بكلية الحقوق

وكل من ساعدني من قريب أو من بعيد ألف شكر

ناصر

# الإهداء

" إلى والدي الكريمين أطال الله عمرهما

إلى أختي ابتسام

إلى كل الزميلات والزملاء بقسم الحقوق

إلى كل من مدلي يد العون من قريب أو من بعيد اهدي هذا العمل  
المتواضع

graaam.com

قسم الصور

عبد الرؤوف

دموع كبرياتي

## شكر وتقدير

نتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى العلي القدير على هذه النعمة التي منحنا علينا ألا وهي نعمة العلم.

كما نتوجه بجزيل الشكر إلى أستاذتنا الفاضلة "العايب سامية" التي أشرفت على إنجاز هذا العمل والتي كان بها الأثر البالغ في إخراجها على هذه الصورة فجزاها الله عنا كل الخير. كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر إلى كل الأساتذة وعمال كلية الحقوق – هليوبوليس قالمة – وكل من ساعدنا في تقديم العون لإنجاز هذا العمل.



# الخطة

مقدمة ..... (5-1)

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام ..... 07

المطلب الأول: تعريف الموظف العام ..... 07

الفرع الأول: في الفقه ..... 08

الفرع الثاني: في القضاء ..... 12

الفرع الثالث: في التشريع الجزائري ..... 14

المطلب الثاني: التكيف القانوني للعلاقة الوظيفية بين الإدارة العامة والموظف العام .. 16

الفرع الأول: التكيف التعاقدى لعلاقة الموظف العام بالإدارة ..... 16

الفرع الثاني: التكيف اللائحي (التنظيمي) لعلاقة الموظف العام بالإدارة العامة. 19

المبحث الثاني: نظام الالتحاق بالوظائف العامة في التشريع الجزائري ..... 21

المطلب الأول: شروط تولي الوظائف العامة ..... 21

الفرع الأول: أحكام الجنسية ..... 22

الفرع الثاني: الشروط الأخلاقية ..... 24

الفرع الثالث: شرط السن والصحة ..... 26

الفرع الرابع: شرط المؤهل العلمي والالتزامات العسكرية ..... 28

المطلب الثاني: طرق تعيين الموظف العمومي ..... 31

الفرع الأول: المسابقة عن طريق الاختبارات ..... 32

## خطة البحث

---

الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادات

الفرع الثالث: الامتحانات والاختبارات المهنية

الفرع الرابع: التوظيف الداخلي المغلق

خلاصة الفصل

### الفصل الثاني: التسيير الإداري المهني للموظف العام

المبحث الأول: الوضعيات القانونية الناجمة عن الالتحاق بالوظيفة العامة

المطلب الأول: التزام القيام بالخدمة

الفرع الأول: الممارسة الشخصية

الفرع الثاني: حالات الغياب غير المبررة

المطلب الثاني: حالة الانتداب والوضعية خارج الإطار

الفرع الأول: حالة الانتداب

الفرع الثاني: الوضعية خارج الإطار

المطلب الثالث: وضعية الإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية

الفرع الأول: وضعية الإحالة على الاستيداع

الفرع الثاني: وضعية الخدمة الوطنية

المبحث الثاني: حقوق الموظف وضماناته

## خطة البحث

---

المطلب الأول: الحقوق المالية

الفرع الأول: الحق في الراتب

الفرع الثاني: الحق في الضمان الاجتماعي

المطلب الثاني: الحقوق التبعية الناجمة عن الالتحاق بالوظيفة

الفرع الأول: الحقوق في الترقية

الفرع الثاني: الحق في العطل

المطلب الثالث: واجبات الموظف العمومي

الفرع الأول: الواجبات المتعلقة بطبيعة الوظيفة

الفرع الثاني: واجب عدم الجمع بين الوظيفة ونشاط آخر

خلاصة الفصل

الخاتمة



مكتبة

يعد تنظيم المرافق العامة من المواضيع الأساسية التي يهتم بها القانون الإداري، وكون هذه المرافق عبارة عن أشخاص معنوية لا يمكن أن تعبر عن إدارتها إلا من خلال أشخاص طبيعيين يشكلون ما يعرف بالموظفين العموميين، والذين يتمتعون بقدر كبير من الصلاحيات والسلطات المستمدة من وظائفهم وما تستلزمه مراكزهم الوظيفية من واجبات. ولقد ثبت أن كل دول العالم في تسييرها وإدارتها لشؤونها العامة أسلوب الوظيفة العمومية، ولكن من خلال نظامين رئيسيين هما النظام الموضوعي، والنظام الشخصي حيث يقوم النظام الأول على التركيز على الوظيفة ذاتها باعتبارها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات، وعلاقة الوظائف بعضها ببعض دون النظر لشاغل الوظيفة، أما النظام الثاني فيركز على شخص الموظف بما يحمله من مؤهلات دراسية وصفات وقدرات شخصية، وعلى مركزه في السلم الوظيفي وأقدميته و علاقته بغيره من الموظفين، وذلك بصرف النظر عن العمل الذي يقوم به عن علاقة هذا العمل بالوظائف الأخرى.

و لقد تبنت الجزائر نظام الوظيفة العامة بصدور أول تشريع وظيفي، المتمثل في الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي اعتنى بتنظيم الجوانب الوظيفية داخل الإدارة العمومية الجزائرية، على اعتبار أن إصلاح الوظيفة العمومية يشكل عنصرا أساسيا للنمو الاقتصادي، وهذا النمو لا يمكن تحصيله إلا بجهاز إداري حديث تقنيا وبموظفين على درجة عالية من الكفاءة لمسايرة ومواكبة متطلبات

## مقدمة عامة

التطور والتقدم باستمرار، وهو ما استهدفته التعديلات المتتالية لهذا القانون منذ ذلك الحين إلى الآن بمقتضى كل من المرسوم رقم 59/85 والأمر رقم 03/06 الذي يؤطر دراستنا في هذه المذكرة.

ويقوم في الواقع التنظيم القانوني للموظف العام على أساس ضمان نوع من التوازن بين الحاجة إلى سير المرافق العامة باستمرار واطراد، وبين الحاجة المشروعة للموظفين في التمتع بنظام ضمانات يكفل لهم الاستقرار والطمأنينة والهدوء النفسي<sup>1</sup>، حيث يمثل الموظف العام أداءه الإدارة في تحقيق أهدافها الرامية إلى إشباع الحاجات الجماعية وفي تنفيذ القوانين واللوائح في مواجهة الأفراد، ووسيلتها المفضلة في مسابرة خطى التقدم والتطور.

ناهيك عن ما سبق ذكره يعد الموظف العام واجهة الإدارة مع الجمهور ويعود إليه أمر تمثيلها في كافة أنشطتها، ومن هنا تتبع أهمية تنظيم مساره الوظيفي بما يحقق الأهداف الإدارية من تقدم ورقي ابتغاء تحقيق المصلحة العامة.

وعليه في ظل التعديلات التي عرفتتها المنظومة التشريعية الوظيفية وفي ظل خصوصية الآثار التي رتبها على المركز القانوني للموظف العام طرح التساؤل التالي:

---

<sup>1</sup> - تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المنظمات، جامعة بومرداس، 2009-2010، ص5

فيما تتمثل كل الضوابط القانونية للالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري

وفق آخر تعديلاته؟

**المنهج المستخدم**

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على المنهج التحليلي للمضمون الذي ظهر من

خلال تحليل مختلف النصوص القانونية الأساسية الخاصة وذات الصلة بالموضوع، فضلا

عن المنهج الوصفي الذي برز من خلال الإشارة إلى بعض التعاريف الموضحة في

الإطار المفاهيمي للموظف العام.

**أهمية الموضوع:**

تعود أهمية هذا الموضوع إلى أهمية نظرية و أخرى عملية، حيث تتمثل الأهمية

النظرية في الإحاطة والإلمام بمختلف جوانب الدراسة، من نصوص قانونية وجوانب

فقهية، أما الأهمية العملية فتتمثل في إبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري

والكفيلة ببيان إجراءات وشكليات الالتحاق بالوظيفة العمومية من أجل ضمان ممارسة

المهام والصلاحيات المرتبطة بهذه الوظيفة.

**أسباب اختيار الموضوع:**

أما عن أسباب اختيارنا لهذا الموضوع فتعود إلى أسباب موضوعية وأخرى ذاتية،

حيث تتمثل الأسباب الموضوعية في كون موضوع الدراسة من موضوعات التنظيم



## مقدمة عامة

الإداري الذي يهتم بدراسة الإدارة بكل جوانبها، أما المبررات الذاتية لاختيار هذا الموضوع فتعود إلى الأوضاع البيروقراطية المتعفنة، التي تسود العديد من المصالح الإدارية والوظيفية، الأمر الذي يثير معه التساؤل حول ضوابط تعين أو وجود أعوان هذه المصالح وحدود صلاحياتهم والتزاماتهم وكيفية التحاقهم.

ومن أهم الصعوبات التي واجهت دراستنا هو قلة المراجع الجزائرية وكذلك ترجمة بعض العناصر المهمة في المراجع الفرنسية.

قصد الإلمام بحديثات ومتطلبات البحث تم إدراج مضامينه وعرض محتوياته في فصلين حيث قمنا بتقسيم هذه الدراسة على النحو التالي:

الفصل الأول: تحت عنوان الإطار المفاهيمي للموظف العام تضمن مبحثين

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام

المبحث الثاني: نظام الالتحاق بالوظائف العامة في التشريع الجزائري

أما الفصل الثاني: فقد جاء بعنوان التسيير الإداري للمسار المهني للموظف العام، حيث

قسمناه إلى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول إلى: الوضعيات القانونية الناجمة عن الالتحاق

بالوظيفة العامة، ثم تناولنا في المبحث الثاني حقوق الموظف وضماناته.

## مقدمة عامة

---

للتوصل في الأخير إلى خاتمة عامة للموضوع تضمنت جملة من النتائج التي تعتبر

بمثابة أرضية الاقتراحات والتوصيات، والآفاق المستقبلية التي تسمح للباحثين بإبراز

المزيد من البحوث العلمية.

**الفصل الأول:**

**الإطار المفاهيمي**

**للموظف العام**

### الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام

تعتبر الإدارة أهم الهياكل التي تقوم عليها الدولة غير أن هذه الأخيرة لا يمكن أن تلعب الدور الذي سخرت من أجله، إلا إذا توافرت لها إمكانيات البشرية والمادية التي تسيرها وتعمل على تطويرها تماشيا وحاجات المجتمع ولا يتحقق ذلك إلا عن طريق أشخاص مختصين أو ما يسمونهم الموظفون، وبالتالي فهم يحظون بالاهتمام البالغ والمستمر ويتجلى ذلك في تواتر المنظومات القانونية المختلفة والمتعددة، والتي تصدر في شأن هؤلاء الموظفين أو الأعوان، من أجل تنظيم مختلف علاقاتهم مع أفراد المجتمع من جهة، ومن جهة أخرى تنظيم حياتهم الوظيفية، من يوم التحاقهم بالوظيفة إلى غاية انتهاء تلك العلاقة الوظيفية بينهم وبين الإدارة.

ونظرا لأهمية دراستنا هذه، والتي ستتجلى في مختلف محطات الحياة الوظيفية للموظف العام انطلاقا من المهمة البالغة الأهمية والموكلة إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية، ومن خلال رقابتها التي تفرضها على مختلف جوانب الحياة الوظيفية للموظف العام.

ولذلك سنتناول في هذا الفصل الأول الإطار المفاهيمي للموظف العام بما فيه

التعريف والتكليف القانوني.



### المبحث الأول: مفهوم الموظف العام

إن اعتبار الدولة هي الشخص المعنوي الأول في المجتمع، يجعلها تسعى من خلال فرض سلطتها العامة إلى ممارسة دورها الهام في إشباع الحاجات العامة للمواطنين، كون هذا الدور هو مبرر شرعيتها وضرورة وجودها، فتؤدي كل عمل من شأنه تحقيق سعادة مجتمعها، أي كانت طبيعة النشاط المحقق لهذا الغرض<sup>1</sup>.

حيث تمثل الوظيفة العمومية الوسيلة التي تعبر الدولة بها عن دورها وقوتها كسلطة عمومية وديمومتها، رغم كل الظروف والتغيرات، مما جعل الموظف العمومي يعتبر بمثابة حجر الزاوية من البناء الوظيفي ..

### المطلب الأول: تعريف الموظف العام

بالرغم من كثرة التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية، إلا أننا لا نكاد نجد تشريعا واحدا يعطي تعريفا عاما شاملا للموظف العمومي، حيث اكتفت اغلب التشريعات العبارة في ميدان الوظيفة العمومية بتحديد معنى الموظف العمومي في مجال تطبيقها، وعليه سوف نتناول التعريفات التي وردت بشأن الموظف العمومي من الجانب الفقهي القضائي والتشريعي على نحو التالي:

<sup>1</sup>- حماد محمد شطا، تطور وظيفة الدولة، ج1، نظرية المرافق العامة.د.م.ج، الجزائر، 1984، ص 23 وما بعدها

الفرع الأول: التعريف الفقهي

تختلف النظرة إلى الموظف العام في نطاق القانون الإداري من دولة إلى أخرى بل في الدولة من وقت إلى آخر، ومن تشريع إلى آخر وعلّة ذلك أن الدول تختلف في نظمها السياسية والإدارية، ومن بينها القوانين واللوائح التي تنظم الوظيفة العامة.<sup>1</sup>

تختلف النظرة إلى الموظف العام في نطاق القانون الإداري من دولة إلى أخرى بل في الدولة من وقت إلى آخر، ومن تشريع إلى آخر وعلّة ذلك أن الدول تختلف في نظمها السياسية والإدارية، ومن بينها القوانين واللوائح التي تنظم الوظيفة العامة.<sup>2</sup>

فقد عرف الأستاذان دويز وديبير الموظف العمومي بأنه: كل شخص يساهم في خدمة مرفق عمومي بإدارة يدار بطريقة الاستغلال المباشر، ويشغل وظيفة دائمة داخلية في نطاق كادر إداري ويكون شغله لهذه الوظيفة عن طريقة تصرف فردي أو جماعي، صادر عن السلطة العمومية وقبول لها من جانبه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط1، الجزائر، 1986، ص45.

<sup>2</sup> - أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط1، الجزائر، 1986، ص45.

<sup>3</sup> - بوشعير السعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر. طبقاً للأمر 66-133 (دراسة مقارنة) ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1991 ص20

وعرفه الدكتور فؤاد مهنا بأنه: ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريقة مباشرة بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية أو المرفقية ويستغل وظيفة داخلية في النظام الإداري للمرفق الذي يعمل به.<sup>1</sup>

ويعرفه رولاند بقوله: الأشخاص الذي يشغلون وظائف الكادرات الدائمة في النشأة لضمان السير المنتظم للمرافق العامة.

ويرى الفقه الفرنسي أن يشترط الاعتبار الشخص موظف عاما توافر شرطين أساسيين هما:

1 المساهمة في إدارة المرافق العامة

2 شغل وظيفة دائمة

وهو ما ذهب إليه هوريو وبارتلي.<sup>2</sup>

وقد عرف الطماوي الموظف العمومي: " الشخص الذي يعهد إليه عامل دائم في

خدمة المرفق العام تديره الدولة أو آخر اشخاص القانون العام".

وهناك من عرفهم أيضا أنهم " عمال المرافق العامة"<sup>3</sup>.

غير أن هذا التعريف الأخير واسع جدا يحمل في طياته أشخاص لا يخضعون

القانون الوظيفة العمومية وهم عمال المرافق الصناعية والتجارية والذين تحكمهم قواعد

<sup>1</sup> - بوشعير السعيد، المرجع السابق ص23.

<sup>2</sup> - أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص47-48.

<sup>3</sup> - سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة مصر، 1966، ص667.

القانون الخاص، والمعايير التي اعتمد عليها الفقه في تعريف الموظف العمومي ثلاثة وهي:

### أولاً: ديمومة الوظيفة أو الخدمة الدائمة

ويقصد بها أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة ولا تكون استعانتها بها عارضة. والانطلاق من هذه الميزة لا يمكن اعتبار الأعوان المتعاقدين من قبيل الموظفين العموميين هذا لانتفاء عنصر الديمومة بالنسبة إليهم.<sup>1</sup>

### ثانياً: العمل خدمة المرفق العام

ونتيجة لذلك يعد موظف عمومي كل من عمل لدى الدولة في مصالحها الوزارية المختلفة والعاملين في الولاية والبلدية والمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري مع توافر شرط الديمومة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص22.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق ص23



## ثالثاً: التعيين والترسيم من طرف سلطة مختصة

الترسيم هو عملية قانونية تأتي بعد عملية التعيين والتي يتأكد من خلالها ديمومة

الوظيفة، وقد نص المشرع عليه من خلال المادة 04 من فقرتها الثانية على أن الترسيم

هو الإبراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.<sup>1</sup>

حيث انه خلال الفترة التربص يقوم الرئيس الإداري بإعداد تقرير خاص بالموظف

تحت التربص، يوضح من خلاله صلاحية الموظف للقيام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة

المعين بها، ليقوم بعرض هذا التقرير على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة

وبذلك بعد انتقاء فترة التربص، حيث يذهب المشرع في هذا الصدد من خلال المادة 86

من الأمر 03-06 بالنص على انه يتم اقتراح ترسيم الموظف المتربص من قبل السلطة

السلعية المؤهلة وبتوقف ذلة على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية

الأعضاء المختصة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المادة 04 من الأمر 03-06 مؤرخ، 15 يوليو 2006، متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المنشور في ج، ر، رقم 46، سنة 2006.

<sup>2</sup> - المادة 86 من الأمر 03/06، المرجع السابق ص9

### الفرع الثاني: التعريف القضائي

من البديهيات المتعارف عليها أن مجلس الدولة الفرنسي لعب دورا أساسيا في تطوير قواعد القانون العام عموما، وقواعد القانون الإداري خصوصا ولذا له نصيب الأسد في تحديد مدلول الموظف العام وغيره من أعوان الدولة، كما أن مجلس الدولة الفرنسي حرص بنفس المناسبة على إيجاد معيار بين مختلف الطوائف العاملة بالدولة، وعلى وجه الخصوص الموظف العام.<sup>1</sup>

### أولا: تعريف الموظف العمومي في القضاء الفرنسي

لقد عرف مجلس الدولة الفرنسي الموظف العام في عدة مناسبات بأنه " الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة ضمن كادر الوظائف الخاصة بالموقف العام".<sup>2</sup>

نلاحظ أن مجلس الدولة الفرنسي يشترط أن يكون المرفق العمومي إداريا لكي يعتبر عماله موظفون عموميين، أما المرافق العمومية الصناعية والتجارية، فقد فرق بين عمالها وصنف صفة الموظف العمومي على من يشغل وظائف القيادة والمحاسبين أما ما عداهم فقد اعتبرهم أجراء القانون يخضعون للقانون الخاص.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - سنة أحمد، حقوق الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، ص2005، ص25.

<sup>2</sup> - بوضياف أحمد، المرجع السابق، ص51.

<sup>3</sup> - بوشعير سعيد، المرجع السابق، ص21.

ثانيا: تعريف الموظف العمومي في القضاء الجزائري

إن القضاء الإداري حديث النشأة وهذا يعود إلى سببين رئيسيين وهما:

1 حداثة العمل القضائي في الجزائر

2 قلة المنازعات الإدارية

ولذا فإننا في القضاء الإداري لبلادنا لا نكاد، نعثر على حكم قضائي يحاول أن يتعرض لتعريف الموظف العمومي أو على الأقل محاولة لتحديد مفهومه على ضوء المعايير والأسس التي وضعتها الفقه الإداري، ومع ذلك فإننا نجد بأنه القضاء الإداري الجزائري ميز بين الموظف الدائم والعون المتعاقد.<sup>1</sup>

وبالرجوع إلى قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قضية رقم 26875 ليوم

1982/07/10 نجد بأن الغرفة الإدارية للمحكمة العليا منحت صفة الموظف لعون متعاقد بالسفارة الجزائرية في فرنسا.<sup>2</sup>

ونستخلص مما سبق أن تعريف الموظف العمومي في القضاء الإداري الجزائري،

لا يمكنه أن يخرج عن أحكام مجلس الدولة الفرنسي لأن هذا الأخير هو الأصل.

<sup>1</sup> - سنة أحمد، المرجع السابق، ص28.

<sup>2</sup> - القضية رقم 26875 ليوم 1982/07/10، الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد1، الجزائر، ص1989، ص231.

الفرع الثالث: تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري

بالرغم من اختلاف الفقه في وضع تعريف محدد للموظف العمومي إلا أن المشرع الجزائري حاول تعريف الموظف، وذلك وفق الأمر 133/66 والأمر 03/06.

أولاً: تعريف الموظف العمومي وفق الأمر 133/66

لقد عرف أول تشريع للوظيفة العامة في الجزائر الموظف العام في المادة الأولى والتي نصت فيها " يعتبر موظفين الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة الذين، رسمو في درجة التسلسل في إدارات مركزية تابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات، والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم.<sup>1</sup>

ومن هنا نلاحظ أن النص أشار بصريح العبارة أنه حتى تطبق صفة الموظف العام

لابد من توافر الشروط التالية:

أ- صدور قرار التعيين.

ب- أن يتعلق التعيين بوظيفة دائمة

<sup>1</sup> - الأمر، 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، منشورة في الجريدة الرسمية رقم 46، سنة 1966.

ج - أن يصدر قرار متضمن ترسيم الشخص المعين في أحد درجات التسلسل

الإداري.<sup>1</sup>

ثانيا: تعريف الموظف الإداري وفق الأمر 03/06

عرف الأمر 03/06 الموظف العام وبالخصوص المادة 04 " يعتبر موظف كل

عون وظف في وظيفة عمومية الترسيم هو الأجراء الذي يتم تثبيت الموظف في رتبته.

وقد نصت أيضا المادة 02 من نفس الأمر " انه يطبق هذا القانون الأساسي على

الموظفين الذين يمارسون نشاطهم، في مؤسسات إدارية عمومية.

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 العلمي والثقافي والمهني

والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكل مؤسسة عمومية يمكن أن

يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي.

لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع

الوطني ومستخدمو البرلمان.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص20.

<sup>2</sup> - المادة 02، 04 من الأمر 03/06، المرجع السابق، ص3

المطلب الثاني: التكيف القانوني العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة والعامّة

لقد تجاذب العالم آريان في الفقه والقضاء حول طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة، إذ ذهب الرأي الأول إلى القول بأنه العلاقة بين الموظف والإدارة هي علاقة عقدية من عقود القانون المدني وهو الرأي الأول الذي شاع وساد لدى رجال الفقه والقضاء ويكيف الرأي الثاني وهو رأي الغلبة العظمى بعد تخلي الكثير منهم عن فكرتهم الأولى تبين العلاقة بأنها تنظيمية، حيث أن التعريف بين الاتجاهين في غاية من الأهمية لكون إن هناك نتائج مختلفة تترتب عن كل اتجاه أو رأي.<sup>1</sup>

وعليه فسوف نتطرق إلى استعراض هذين الرأيين في فرعين على النحو التالي:

### الفرع الأول: التكيف التعاقدية لعلاقة الموظف العام بالإدارة

لقد عرفت النظريات التعاقدية المكيفة لرابطة العون بالإدارة تطورا ملحوظا، مرافقة في ذلك تطور قواعد القانون الإداري عبر التاريخ بحيث أنه بتطور وظائف الدولة وانتشار نظريات القانون الإداري المتميز دفعت بكثير من الفقهاء في مرحلة تالية إلى التحول من اعتبار العلاقة الوظيفية عقدا من حيث عقود القانون الخاص إلى اعتبارها عقد من عقود القانون.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - حمود حمبلي المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، دار الأمل، الجزائر، 2000، ص118.

<sup>2</sup> - حماد محمد شطا، المرجع السابق، ص351.

وعليه نستعرض كلا النظريتين بالتوضيح المختصر في:

أولاً: علاقة الموظف العام بالإدارة العامة عقد من عقود القانون الخاص.

لقد سادت هذه النظريات في الوقت الذي كان فيه القانون المدني يطغى بأحكامه على معظم موضوعات القانون الإداري.

وفي ظلها اعتبر الموظف في وضعية تعاقدية مع الإدارة ونشأت هذه العلاقة التعاقدية بتوافق إرادة الموظف مع إرادة الإدارة بإيجاب من جانب الموظف وقبول من جانب الإدارة فتكون عقد من عقود القانون المدني والذي يوصف بأنه عقد وكالة (contrat de mandat) وذلك حينما يكون النشاط الموكل للموظف قانونياً، وفي حين يعد عقد استخدام الأشخاص (contrat de levage de service)

إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي<sup>1</sup>

ويتفق أصحاب هذه النظرية نظرية العقد المدني على اعتبار الدولة رب عمل عادي وطرف أول في العقد كما هو الحال في القطاع الخاص بينما يكون العون طرف ثانياً في العقد يؤدي أعماله لصاحب الإدارة.<sup>2</sup>

لكن هذه النظرية (نظرية العقد المدني) تعرضت للنقد، هذا الأخير الذي انصب عليه على تكييف الرابطة بهذه الصورة حيث أكد المعارضون لهذه النظرية عدم توافر العناصر

<sup>1</sup> - حمد محمد شطا، المرجع السابق، ص 351.

<sup>2</sup> - سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، المرجع السابق، ص 611.

الشكلية والموضوعية للعقد<sup>1</sup>، كما لجأ بعض الفقهاء للتحايل من أجل تبرير النظرية التعاقدية مستعينين بفكرة عقد الإذعان، لو أن كلا الطرفين تتوفر فيهما الأهلية القانونية المطلوبة (الموظف والإدارة)

محددتين مسبقاً جملة الحقوق والالتزامات المتبادلة والناشئة عن العقد وقد سادت

هذه النظرية في الدول الانجلوساكسونية.<sup>2</sup>

ثانياً: علاقة الموظف العام بالإدارة عقد من عقود القانون العام

نتيجة إخفاق النظريات السابقة في تحديد التكيف الصحيح لعلاقة الموظف العام

بالإدارة ظهرت فكرة عقد القانون العام في مجال الوظيفة العامة، وذلك تحت تأثير

النظريات الألمانية والتي كيفت العلاقة على أنها علاقة من عقود القانون العام، وما دام أن

أحد الأطراف العلاقة هو شخص معنوي عام (الإدارة) فإن العقد هو عقد إداري بغية

إدارة أحد المرافق العامة، فتقوم الإدارة بوضع شروط غير مألوفة في العقود الخاصة إلا

أن هذا وبطبيعة الحال يعني أن الرابطة بين العون والإدارة لن تخرج عن إطار العقود،

وهذا العقد غير قابل للتعديل التي من جانب السلطة الإدارية المختصة حيث تملك الإدارة

سلطات واسعة في مواجهة المتعاقد معها لأجل تحقيق النفع العام.

<sup>1</sup> - محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، مطبعة إخوان مورافتي، الجزائر، 1982، ص 22-23.

<sup>2</sup> - حمود حمبلي، المرجع السابق، ص 119.



ولا ترضخ بصفة مطلقة للمبدأ السائد في العقود الخاصة (العقد شريعة المتعاقدين) إذ بالرجوع إلى مدلول عقد الوظيفة العامة فإن فكرة القانون العام تعني إن الموظف العام يرتبط مع الدولة برابطة عقدية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: التكيف اللائحي لعلاقة الموظف العام بالإدارة العامة.

على أثر الانتقادات الكثيرة التي وجهت إلى النظرية التعاقدية عدل الفقه والقضاء على تكيف العلاقة بين الموظف والدولة على أساس النظرية التعاقدية واحل محلها النظرية التنظيمية (اللائحية) التي تقر بأن الموظف في علاقات بالإدارة العمومية يكون في مركز تنظيمي لائحي *situation statut taire et règlementaire*.

ويقصد بذلك أن الموظف يستمد حقوقه مباشرة من النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية فهذا المركز موجود بمقتضى القوانين والسابق عن قرار التعيين فالقانون حين ينشأ الوظيفة ينشأ معها مركز من يشغلها، بحيث إن المزايا والتكاليف المتعلقة بالوظيفة لا يقصد بها الشخص الموظف أو مصلحته بل مصلحة المرفق العمومي.<sup>2</sup>

إن الفقه والتشريع والقضاء رتبوا عدة نتائج على العلاقة التنظيمية التي تربط بين الموظف العام والدولة وهذه الآثار هي:

<sup>1</sup> - محمد أنس قاسم جعفر، المرجع السابق، ص 23-24.

<sup>2</sup> - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 55.

-أولاً: بمجرد صدور قرار التعيين فإن المترشح للوظيفة العامة يكتسب صفة

الموظف العمومي، وهذه الصفة لا ترتبط برضا الموظف المعين بل ترتبط بقرار التعيين الذي ينشأ المركز القانوني للمترشح ويكسبه صفة الموظف العمومي، ويستمد منه حقوقه والتزاماته.

-ثانياً: إن الإدارة العامة بما لديها من مظاهر السلطة العامة لها الحق في إدخال

التغيرات على الوضعية الوظيفية العامة عن طريق إصدار اللوائح التنظيمية دون الحاجة بأن يكون لهذا الأخير حق التمسك بما يسمى بالحقوق المكتسبة.<sup>1</sup>

-ثالثاً: لا يجوز للإدارة أن تتفق مع الموظف على أحكام تخالف أحكام القوانين

واللوائح المنظمة للوظيفة العامة فإن، حدث ذلك فإنه يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً حتى لو

قبلها الموظف فلا يجوز للإدارة بأن تحتج لقبول الموظف لمثل هذا الاتفاق وذلك لأن هذا

الاتفاق يخالف مبدأ مشروعية الموضوعية الذي يقضي بأن الاتفاق التعااقدي لا يمكن أن

يؤثر على المركز التنظيمي وتطبيقاً لذلك فإن قبول الموظف لدرجة أقل من الدرجة

المقررة لمؤهله أو لمرتب أقل لا أثر له إذ يقع باطلاً ويعتد به.

<sup>1</sup> - سنة أحمد، رسالة ماجستير، المرجع السابق، ص45.

-رابعاً: صلة الموظف بالإدارة التي يعمل بها لا تنقضي بمجرد تقديمه لاستقالته وإنما لأبد من قبلوها من الجهة المختصة حتى تنتهي العلاقة، وذلك تماشياً مع فكرة سير المرافق العامة بانتظام واطراد.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: نظام الالتحاق بالوظائف العامة من التشريع الجزائري

إن دراسة الوظيفة العامة في التشريع الجزائري تحيلنا من الخوض في جانب مهم يتعلق بكيفية دخول المواطنين إلى الوظائف العامة، وذلك من خلال استعراض جملة الشروط الواجب توافرها في الأفراد الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية، مع تحديد طرق المفاضلة بين مجموع هؤلاء المتقدمين لشغل الوظائف العامة، وترسيمهم وهو محتوى المطلب الأول.

أما المطلب الثاني فتستعرض عنه لكيفية وطرق تعيين الموظفين العموميين.

### المطلب الأول: شروط تولي الوظائف العامة

من البديهي القول أن الدخول للوظيفة العامة في أي نظام قانوني يتوقف على توافر المناصب المالية التي تخولها الجهات المعنية للإدارات العمومية سنوياً فالتوظيف وإن حقق أهدافاً اجتماعية واقتصادية وغيرها فإنه ينجم عنه تحمل الخزينة العامة للأعباء الناتجة عن الوظيفة العامة بمحتويه من قطاعات مختلفة.

<sup>1</sup> - حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية العلوم الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة سنة 2013-2014، ص14.

يخضع التوظيف لجملة من الشروط حددتها القوانين والأنظمة ما تستوجب ذكره

كما يمر الدخول للوظيفة العامة بمجموعة إجراءات حددها التنظيم.<sup>1</sup>

### الفرع الأول: أحكام الجنسية

نصت المادة 03 من الدستور إن الجنسية معرفة بالقانون وبالرجوع للقانون نجده

أطلق العبارة وهي الجنسية الجزائرية ولم يميز بين من يحمل الجنسية الجزائرية الأصلية وبين من اكتسبها.

### أولا: الجنسية الأصلية والمكتسبة

كانت أولا المادة 25 من الأمر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة

يشترط على الأقل سنتين بالنسبة للمكتسب وعن التشريع الذي يحكم الجنسية في الجزائر

فهو الأمر 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 وعدل وتم بموجب الأمر 05-01

المؤرخ في 27 فيفري 2005 حيث تم بموجبه تعديل مقتضيات المادة 04 و06 و07

و08 من الأمر 70-86 المذكور، وبناء على التعديل لم يعد جزائريا أصلا فقط من

ينحدر من أب جزائري كما كان عليه الوضع من قبل، بل صار جزائري بالانتماء<sup>2</sup> على

أساس الدم من ولد من أب جزائري وأم جزائرية وهذا التعديل يدخل في ترقية الحقوق

السياسية للمرأة.

<sup>1</sup> - عمار بوضياف الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص90-91.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص92.

وقد تفرض الدولة جنسيتها لتولي الوظائف العامة لاعتبارات تتعلق بأمنها وسلامتها.<sup>1</sup>

### ثانياً: شروط اكتساب الجنسية

أجاز المشرع الجزائري لمكتسبي الجنسية الدخول إلى الوظائف العامة إن هم استوفوا شرط المدة الذي وضعه والمحدد بعامين على الأقل وفيما يتعلق بحالات اكتساب الجنسية الجزائرية فقد نصت المشرع على حالتين:

أ- حالة اكتساب الجنسية لقوة القانون.<sup>2</sup>

ب- حالة التجنس العادي.<sup>3</sup>

وقد تضمنت المادة 75 من الأمر 133/66 استثناء واردا على القاعدة، التي تشترط انقضاء عامين على التجنس بالجنسية الجزائرية، من أجل تولي الأجانب الذين شاركوا في الثورة الجزائرية من دافع نظرهم إلى مصالح الشعوب وحقها في الحرية، هذا ما دفع الحكومة الجزائرية إلى الاعتراف بجميلهم ومنحهم هذا الحق، من بين الجملة الحقوق التي منحت لهم، ويتعلق الاستثناء الثاني بمجموعة من الأشخاص الذين شغلوا وظائف عمدة عن صدور هذا القانون ولم يكونوا يتمتعون بالجنسية الجزائرية في

<sup>1</sup> - د. سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 286.

<sup>2</sup> - نص المادة 09 من الأمر 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 متعلق بأحكام الجنسية.

<sup>3</sup> - المواد 10-11-12 من نفس القانون.

1966/12/31 بمنحى قانون الوظيفة العامة بتاريخ 1966/06/08 أتاح لهم المشرع

الجزائري الفرصة لاكتساب الجنسية الجزائرية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الشروط الأخلاقية

إن وضع المعايير الأخلاقية ضمن شروط التوظيف يلعب دورا مهما في ضمان أدنى من الاستقامة وحسن السلوك من أجل أداء الموظف لمهمته على أحسن وجه، وتمثيل الإدارة العامة أحسن تمثيل وتتجلى الشروط الأخلاقية في الحقوق الوطنية وحسن السيرة.

#### -أولا: التمتع بالحقوق الوطنية

نصت المادة 25 فقرة 02 من قانون الوظيفة العمومية على أنه يجب أن يكون المرشح متمتعا بحقوقه السياسية لكي يكون جديرا بمهام الخدمة العامة كما نصت المادة 24 من ذات القانون على انه " لا يقبل في الوظيفة أي شخص كان موقفه أثناء حرب التحرير مناهضا لصالح الوطن".

وقد قصد المشرع الجزائري من عبارة التمتع بالحقوق السياسية أي الحقوق الوطنية التي هي مجموعة الحقوق التي يفرضها القانون للشخص باعتباره عضوا في جماعة سياسية (الجماعة الوطنية) بحيث يخوله الصفة أو هذا الحق المشاركة في شؤون

<sup>1</sup> - السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، د.م.أ، الجزائر، 1984، ص12.

الحكم ترشيحا انتخابيا، وكذلك حق تولي الوظائف العامة فإن لم يتوافر في المواطن الجزائري هذا الشرط فإنه لا

يصلح للاتحاق بالوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

### ثانيا: حسن السيرة

كما هو الشأن في معظم الدول فإن المشرع الجزائري اشترط في المتقدمين لشغل الوظائف العامة أن يكونوا متمتعين بسيرة حسنة، لأن ذلك يرتبط ارتباطا وثيقا للنجاح في الأداء.

وهذا الشرط سنه بالأساس لتأكد من الجانب السلبي أو سلوك المترشح للوظيفة تستأهر وتهت زان كان يسمح لأصحاب السوابق القضائية والمجرمين للاتحاق بالوظيفة العامة، والمساهمة في تأدية خدمة المرفق العام، ثم إن<sup>2</sup> الوظائف أسرار وأمانات وواجبات وهذا ما لا يمكن هنا إن يؤتمن صاحب السوابق عليه ويستمد هذا الشرط بوظائف وجودة من المادة 75 من الأمر 03/06<sup>3</sup> وقد عرفت حسن السيرة والسمعة هنا يذكر بأنها مجموعة من الصفات والخصال يتجلى بها الشخص فتجعله موضع ثقة المجتمع، وتجنبه يشيعه البعض مما يسمى إلى الخلق وسيرة الشخص ما عرف ب هاو فهم عنه من صفات جيدة أو غير حميدة، ولا يشترط هنا أن يصل الأمر إلى حد الإدانة في

<sup>1</sup> - محمد أنس قاسم، مرجع سابق، ص152.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص96.

<sup>3</sup> - نص المادة 75 من الأمر 03/06 سابق الذكر ص8

ذلك بأحكام جنائية ويرتبط مستوى السمعة المطلوبة في شاغل الوظيفة بالتفاوت تبعا لمستوى الوظيفة وخطورتها ومسئوليتها، فلا تؤخذ على الإدارة إن هي تساهلت في هذا الجانب.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: شرط السن والصحة

إن الكلام عن شرط السن يعني به وجوب تحديد الحد الأدنى للسن الضروري للدخول إلى الوظيفة العمومية، وكذلك تحديد الحد الأقصى الذي يمكن بعده ممارسة هذا الحق، والتبرير الذي تركز عليه ضرورة تحديد سن معينة للتوظيف يعود إلى الديمومة التي تطبع النشاط الوظيفي لا بنفس الوتيرة في كل الأعمار، بحيث إن الأداء الوظيفي والفعالية يضعف تدريجيا بمرور السنين لذلك لابد إن يشترط سنا معينة للالتحاق بالوظيفة.<sup>2</sup>

من المؤكد أن المشرع عند وضعه لسن معينة بغرض الالتحاق بالوظيفة العامة يراعي جملة من الاعتبارات الموضوعية، فلا ينبغي المبالغة في سن التوظيف وفرض مثلا 21 سنة لان هذا سيحرم عدد كبير من الالتحاق بالوظيفة العامة إلى غاية بلوغ السن

<sup>1</sup> - محمد انس قاسم، المرجع السابق، ص152.

<sup>2</sup> - حمود حمبلي، المرجع السابق، ص132.



ثم أن هناك تدرسه وخروج من المدرسة والثانوية على المشرع أن يراعيها وكذلك نسبة البطالة.<sup>1</sup>

حسب نص المادة 78 من الأمر 03/06 يحدد سن الالتحاق بالوظيفة العامة ب 18 سنة كاملة.<sup>2</sup>

إضافة إلى شرط السن هناك شرط آخر يعرف بشرط القدرة البدنية والذهنية، حيث تفرض كل وظيفة عامة توافر قدرة من الاستطاعة البدنية لممارستها والنهوض بأعبائها فالموظف العام يمضي ساعات الطوال في اليوم الواحد مستجيبا لمتطلبات وظيفته.

وهذا يستوجب التمتع بقدر معقول من الاستطاعة البدنية لتمكينه من توفير الخدمة العامة لضمان استمرارية المرفق العام.

فقد نصت المادة 75 من الأمر 06 سابق الذكر على شرط السن والقدرة البدنية والذهنية، وهذا لا يصطدم على الإطلاق مع الشروط الخاصة للوظيفة التي تستوجب مثالا قامة معينة أو نسبة رؤية محددة، أو تفرض أداء اختبارا بدني فهذا لا يتنافى أبدا والشرط العام فكل وظيفة شروطها الخاصة أملتها طبيعتها، وسنت لدواعي موضوعية ولاعتبارات عامة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص98.

<sup>2</sup> - المادة 78 من الأمر 03/06، السابق الذكر. ص9

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص98-99.

وعلى سبيل المثال كوظيفة الشرطي من خلال متطلبات نشاطها ليلا ونهارا وهناك وظائف أخرى تزيد عنها بشروط مثل قوة الإعصار وأخرى الطول.

وبالتالي فهذا الشرط هو شرط جوهري وأساسي لتولي الوظائف العامة.<sup>1</sup>

### الفرع الرابع: شرط المؤهل العلمي والالتزامات العسكرية

مما لا شك فيه أن وظائف الدولة كثيرة ومتنوعة وقطاعات النشاط كثيرة ومتعددة، وما يصلح من مؤهل في وظيفة قد لا يصلح في وظيفة أخرى، هذا من الأفضل والانسب ترك مسألة تحديد المؤهل للنصوص الخاصة كأصل عام.

سنتناول في هذا النوع شرط المؤهل العلمي كأولا والالتزامات العسكرية كثانيا.<sup>2</sup>

### أولا: شرط المؤهل العلمي

يقصد المؤهل العلمي اشتراط أن يكون المرشح للوظيفة حاصلا على درجة علمية من مستوى ونوع معين (كشهادة الدكتوراه أو شهادة ليسانس، الماجستير أو شهادة مدرسية للسنة الثالثة ثانوي) ويمكن الإشارة في هذا الباب بأن اشتراط المؤهل العلمي، لا يتنافى مع

<sup>1</sup> - سليمان محمد الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، مطبعة جامعة عن شمس، مصر، 1987، ص508.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص100.

مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، كما هو محدد دستورياً لأن ذلك من مقتضيات

الوظيفة العامة.<sup>1</sup>

مثال عن المؤهل:

- شهادة ليسانس تمكن المرشح للوظيفة من الحصول على رتبة متصرف

- شهادة ماجستير يمكن المترشح للوظيفة من الحصول على رتبة استاذ جامعي ب،

أو متصرف رئيسي في الإدارة

فبالعودة إلى المرسوم التنفيذي 11/08 / المؤرخ في 24 ديسمبر 2001 المتضمن

القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة بالمكلفة بالشؤون

الدينية والأوقاف نجده قد اشترط بالنسبة لوظيفة أمام أو مرشد ديني شهادة في العلوم

الإسلامية، أما وكلي الأوقاف فالشهادة المطلوبة قد تكون علوم إسلامية، حقوق، علوم

اقتصادية، علوم مالية، مانجمنت.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المادة 51 من دستور 1996، والتي تقابلها المادة 63 الجديدة، في دستور، 1996، المعدل بالقانون 16-01

مؤرخ في 6 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري ج، ر عدد 14 سنة 2016

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي 11/08 / المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة بالمكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف.

ثانيا: الالتزامات العسكرية

عرفت المادة الأولى من 06/14 الذي يحكم وينظم الخدمة الوطنية في الجزائر،

أن الخدمة الوطنية هي مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني.

ولقد نصت أيضا المادة 07 من القانون سابق الذكر انه لا يمكن توظيف أي مواطن في

القطاع العام، أو الخص أو ترخيص له، بممارسة نشاط حر أو مزاولة مهنته إلا بعد أثبات

وضعيته تجاه الخدمة الوطنية.<sup>1</sup>

وبالرجوع لمادة 27 من قانون الوظيفة العامة نجد أنه قد اشترط تحديد الوضعية

تجاه الخدمة الوطنية بالنسبة للراغب في الالتحاق بالوظائف العامة.

أي إن على المرشح للوظيفة العامة أن يثبت

-أما أداء الخدمة فعليا ويقدم الوثيقة الدالة على ذلك.

-يثبت الاستفادة من الإجراء طبق للمادة 27 كأن يكون له أخ يؤدي الخدمة الوطنية

-يثبت استفادة من الخدمة بموجب وثيقة رسمية.<sup>2</sup>

وتطبيقا للمادة 75 من الأمر 03/06 أصدر رئيس الحكومة تعليمه رقم 06

مؤرخة في 06 ماي 2006 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية، حيث فرضت

<sup>1</sup> - المواد 01-07 من القانون 06/14 المؤرخ في 13 شوال 1435، الموافق ل 09 أغسطس 2014، يتعلق بالخدمة

الوطنية، الجمهورية الجزائرية، عدد 48 سنة 2014.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص97.

هذه التعليمات على كل راغب للالتحاق بالوظيفة العامة أن يثبت وضعيته تجاه الخدمة الوطنية بموجب وثيقة رسمية.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: طرق تعيين الموظف العمومي

إن طرق التوظيف التي عرفها العالم في عهد الصين القديمة، وحتى طرق التوظيف المعمول في عصرنا الحالي.<sup>2</sup> كلها لم تخرج في فكرة بنائها ومرجعيتها عن تصورين اثنين قديمين مفادها إن هذه الطرق تتخلص في نمطين اثنين أساسيين هما: يتم الانضمام للوظيفة أما على

أ - **نمط الامتحان:** على أساس الاختبارات وكذلك على أساس الشهادات،

ب- **نمط التوصية:** يكون نمط التوصية بجانبها الشخصي والسياسي وتقترب هذا النمط

إلى حد بعيد من نظام المحاباة وما زال ساري المفعول لدى كثير من الدول النامية ويشكل أكثر شمولاً فيما يتعلق بالتعيين في الوظائف العليا.

وعلى ضوء هذا المعطى السابق بيانه حول طرق التوظيف المتداولة ، يتبادر إلى

أذهاننا تساؤل عن الوضع السائد في بلادنا فيما يتعلق بأساليب وأنماط التوظيف المعمول بها.

<sup>1</sup> - المادة 75 من الأمر 03/06 سابق الذكر، ص8

<sup>2</sup> - محمد أنس قاسم جعفر، المرجع السابق، ص37-38.

إن المطلع على قواعد التوظيف في التشريع الجزائري يجد بأن بلادنا وككل المجتمعات وضمنا لمبدأ المساواة والجدارة، اتخذت من المنافسة (المسابقة) كطريق أصلي عام للالتحاق بالوظائف العامة<sup>1</sup>، إذ تكرر ذلك بوضوح في المرسوم 59/85 (بالمادة 34 منه)، إلى جانب الأمر 133/66 في المادتين 25 و 26 منه، وسنتناول هذه الطرق بشيء من الإيجاز المفيد كونها ستكون محل دراستنا لاحقا، فلقد حددت المادتان 34 و 26 السابقتي الذكر طرق التوظيف، سواء كان التوظيف خارجيا أو داخليا، وتتمثل هذه الطرق في المسابقة عن طرق الاختبارات، المسابقة عن طريق الشهادة والامتحانات أو الاختبارات المهنية، وهناك التوظيف المباشر (بالإعفاء من شرط إجراء المسابقة) بالنسبة للمتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة.

### الفرع الأول: المسابقة عن طريق الاختبارات

ويتم ذلك من خلال عقد امتحان مسابقة للمتقدمين لشغل الوظيفة العامة.<sup>2</sup> وترتكز المسابقة أساسا على الجدارة والكفاءة التي يجب أن يتوفر في شخص الموظف ليحوز على قبول الإدارة واختيارها له كموظف عام وبطريقة المسابقة يتم اختيار صفوة العناصر الصالحة للقيام بأعباء الوظيفة

<sup>1</sup> - محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 155.

\* ونظرا للمزايا العديدة لطريق المسابقة فقد جعل منها المشرع الفرنسي الطريقة العامة لاختيار الموظفين العموميين، حيث نص في المادة 16 من القانون رقم 634/83 الصادر في 13/07/1983 بقوله: "يعين الموظفون العامون بطريقة المسابقة باستثناء الحالات التي ينص عليها القانون".

<sup>2</sup> - السيد محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 58.

وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الأفراد المتقدمين لشغل الوظيفة، وهذه الطريقة هي السائدة في معظم دول العالم أمام تنامي تدخل الدولة وتعاضم دورها في كافة المجالات.

هذا الوضع يترتب عنه بالضرورة فتح أبواب جديدة للعمل تستوعب مزيد من الإداريين الأكفاء الفنيين المؤهلين للعمل في الإدارة والمؤسسات العمومية، ومن جانب آخر فإنه من واجب المشرع هنا أن يعمل بدوره على توفير كافة الضمانات والإجراءات التي من شأنها تحقيق الموضوعية والشفافية في عمليات التوظيف من خلال اللجوء إلى نظام المسابقة.

أن هذه الطريقة مكنت من الجمع بين الصالح العام والمصلحة الفردية وكانت طرق التوظيف داخليا فإن اللجوء إلى المسابقة يمنح نتائجها مصداقية أكثر من غيرها من طرق التوظيف.<sup>1</sup>

فمثال ذلك حول الرهن الحالي في الجزائر فيما يخص المسابقة توظيف الأساتذة حيث الأساتذة المتعاقدون يريدون الإدماج دون اللجوء إلى المسابقة على أساس الاختبار. وتتميز المسابقات على أساس الاختبارات بعدة خصائصها منها:

<sup>1</sup> - مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1981، ص123.

1 وجوب أن يكون عدد المناصب شاغر والمطلوب شغلها اقل من عدد المترشحين

للمسابقة.

2 وجوب إجراء المسابقة في مدرسة أو معهد خاص.

3 وجوب إعداد قائمة للمترشحين مرتين حسب جدارتهم.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادة

في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل أو الشهادة التي حصل عليها المترشح

دورا عن التعبير، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية تقوم بالإعلان عن حاجتها لشغل بعض

المناصب الشاغرة كالمسابقة على أساس الاختبارات، ولكن التعيين لا يعتمد فقط على

نتيجة امتحان المسابقة بل تجمع المؤسسة أو الإدارة العمومية المعينة بين درجات

الشخص في المؤهل الحاصل عليه والدرجات التي حصل عليها في امتحان المسابقة.<sup>2</sup>

ويعتمد هذا النمط من التوظيف على معايير لانتقاء المترشحين حددها المرسوم

التنفيذي رقم 12-194.<sup>3</sup>

وبالخصوص المادة 09 منه، وتتمثل هذه المعايير في:

<sup>1</sup> - مصطفى الشريف، المرجع السابق، ص 123، 124.

<sup>2</sup> - تيشات سلوى، المرجع السابق، ص 82.

<sup>3</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 12-194، يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في مؤسسات إدارية العمومية وإجرائها، المؤرخ في تاريخ 03-ماي 2012، الجريدة، عدد 26 سنة 2012.



1 ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في

المسابقة.

2 تكوين مستوى أعلى من مؤهل أو الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة.

3 الأعمال والدراسات المتخذة، عند الاقتضاء.

4 الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص، مهما كان قطاع النشاط او

طبيعة المنصب المشغول.

5 تاريخ الحصول على الشهادة.

6 نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء

### الفرع الثالث: الامتحانات والاختبارات المهنية

إلى جانب انتقاء الموظفين عن طريق المسابقات فإن هناك طريق آخر للتوظيف

على أساس الاختبارات المهنية، يجري في نفس الظروف التي تجري فيها المسابقات

العامة، والاختبارات المهنية، ترتبط ارتباطا وثيقا بمؤسسات التكوين المهني، لأنها تلعب

دورا أساسيا في تخريج أصحاب الكفاءات المهنية كالتجارة والميكانيك والكهرباء غيرها،

وبالتالي فعندما يتقدم الشخص للالتحاق بوظيفة معينة في مؤسسة ما كالبلدية مثلا، فإنها

يشترط لتوظيف عمال التسيير الحصول على شهادة الكفاءة المهنية في الميكانيك من اجل

العمل في صيانة مختلف العتاد التابع لحضيرتها وبالتالي فعند الإعلان عن المسابقة

وإجراءاتها يمتحن المتقدم للمسابقة مهنياً بخضوعه لفحص مهني من قبل الجهة المختصة.<sup>1</sup>

وقد حددت المادة 08 من المرسوم التنفيذي 194/12 إطار تنظيم المسابقات والفحوص المهنية بقرار من:

- السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية للالتحاق بالأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

- الوزير المعني للالتحاق بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعات بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

ويوضح القرار المذكور في المادة 08 سابقة الذكر بالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية.

- الأسلاك والرتب التي يمكن الالتحاق بها.

- عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملتها وعند الاقتضاء، النقاط الإحصائية في الاختبارات القبول والنجاح النهائي.

- برامج المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

<sup>1</sup> - مصطفى الشريف، المرجع السابق، ص 130.

<sup>2</sup> - المادة 08 من المرسوم التنفيذي 194/12، مرجع سابق.

و قد بينت المادة 10 من نفس المرسوم طريقة فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية حسب الحالة بقرار أو مقرر من السلطة التي لها التعيين أو السلطة أو الوصية.<sup>1</sup>

### الفرع الرابع: التوظيف الداخلي المغلق

إن طريقة الانتقاء عن طريق الاختبار، كأسلوب للتوظيف الداخلي أو الاختبارات المهنية، والتي تجري في نفس الظروف التي تجري بها المسابقات العامة، وهذا نوع من التوظيف يعتبر خروجاً عن مبدأ المسابقات وذلك بإثبات العون أقدمية مهنية أو بواسطة النجاح.

في امتحان مهني وذلك من اجل تحقيق نوع من المرونة في الوظيفة العامة ، وقد قيد مبدأ الترقية بالأقدمية بعامل آخر وهو ضرورة حصول العون على عدد معين من النقاط ضمن جدول الترقية حيث أكدت المادة 33 من الأمر 132/66 بقولها " إن التنقيط من حق السلطة التي لها حق التعيين والتي تخص كل عام للموظف بناء على اقتراح رئيس المصلحة نظماً مرقمة يرفق بها التقدير العام الذي يبين القيمة المهنية للمعني وطريقة أداء خدمته"، كما يشترط من العون أيضاً أن يسجل نفسه في قوائم الترقية السنوية.

<sup>1</sup> - المادة 109، من المرسوم التنفيذي 194/12، المرجع السابق،

وهذا النوع من التوظيف ميزته انه يفتح المجال أمام الأعوان لكي يتنافسوا فيما

بينهم في مجالات الإبداع، وبالتالي تحقيق فائدة للإدارة.<sup>1</sup>

بعد أن تم ذكر الطرق الأساسية لتوظيف نشير إلى أن هناك طرق أخرى يمكن إن تعتبر

استثنائية.<sup>2</sup>

نص عليها القانون وهي حالات محددة يجوز فيها التعيين بغير طرق المسابقات

والامتحانات وهي:

-في حالة إنشاء سلك وظيفي أولي جديد: حيث نصت المادة 26 من الأمر على انه

يجوز بصفة استثنائية مخالفة الشروط العادية المنصوص عليها.

**حالة الوظائف المحجوزة:** حيث أشار إليها المشرع الجزائري في المرسوم 146/66

وسماها بالوظائف المحتفظ بها وهي وظائف معينة لا تحتاج عادة إلى كثير تخصص والى

مستوى عال من الكفاية الجسمانية، فتحجز ولا تسري عليها القواعد العامة في المنافسة

فتخصص لطوائف معينة تكون قد تحملت قدرا كبيرا من ويلات الحرب ويكون التنافس

على شغل هذه الوظائف يبين تلك الطوائف دون غيرها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- مصطفى الشريف، المرجع السابق، ص133-134.

<sup>2</sup>- محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص156.

<sup>3</sup>--مصطفى الشريف، المرجع السابق، ص134.

وهذا النوع من التوظيف ينطوي على اعتراف بالجميل من قبل السلطة لهاته

الفرع، حيث نص المرسوم 146/66 على أن لهؤلاء (أفراد جيش التحرير الوطني

ومنظمة جبهة التحرير الوطني) حق الاحتفاظ بالوظائف لدى مصالح الدولة والجماعات

المحلية والمؤسسات والهيئات العامة.

وقد عرفت هذه الفئة اهتماما كبيرا منذ بداية الاستقلال، حيث صدرت عدة قوانين

تهتم بأوضاع قدماء المجاهدين والمساجين والمعتقلين والمناضلين من أجل توفير شروط

حياة كريمة لهم ونصت المادة الأولى من المرسوم 146/66 على ما يلي:

"تحدد أحكام هذا المرسوم الحقوق الخاصة بأفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة

جبهة التحرير الوطني بالتعيين في الوظائف العمومية والترقية وإعادة الترتيب في هذه

الوظائف"، ونظرا لكون المادة 06 من المرسوم السابق بيانه والمعدلة بموجب المرسوم

517/68 الصادر في 18 أوت 1968، حددت طريقة التوظيف في الوظائف المحجوزة

لهذه الفئة على أساس المسابقة بالاختبار أو بالامتحان المهني، فقد رأى الأستاذ

مصطفى الشريف بأن الأمر فيه غرابة ويثير تساؤلا حول الجدي من وضع الوظائف

تحت الحجز ويحتفظ بها لهذه الطائفة الثورية، ثم بعد ذلك يطلب منهم إجراء المسابقة من

أجل الدخول إلى هذه الوظائف شأنها شأن الوظائف العادية، وقد استفادت هذه الطائفة من

عدة تسهيلات فيما يتعلق بشرط السن الذي تنص عليه القوانين الخاصة، حيث أجازت

تأخيره لدى توظيف هذه الفئة على ألا يتجاوز ذلك في مجموعه عشر ( 10 ) سنوات<sup>1</sup>، أما فيما يتعلق بشرط المؤهل العلمي فقد تم تخفيض مستوياتها، ويتم التوظيف بموجب قرار صادر عن الوزراء المكلفين بالوظيفة العامة وكذا المالية وأيضا من قبل قدماء المجاهدين، من أجل تصنيف هذه الوظائف والإعلان عن إجراء المسابقة وإعلان قائمة الناجحين ، وتعيينهم في الوظائف المحجوزة لهم.

-**التعيين في الوظائف العليا والنوعية** : يقصد بالوظائف العليا تلك الوظائف التي

ينحصر نطاقها بين الوظائف الإدارية والوظائف السياسية، وذلك انطلاقا مما تتطلبه من مؤهلات علمية وما تتضمنه من مسؤوليات خاصة ، وهي وظائف لا تخضع لقواعد المسابقة السالف ذكرها.

وقد نص المشرع الجزائري بالمادة 09 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه: "تحدد بمرسوم الوظائف العليا التي ترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية، والتعيين في هذه الوظائف قابل للعزل".

ونظرا لطبيعة هذا النوع من الوظائف فإنه يتواجد في حيز تتغلب فيه السلطة الرئاسية على الضمانات القانونية الممنوحة لهذا الموظف، وذلك لكون وضعه في هذه الوظيفة العليا غير مستقر نهائيا كونه قابل للتبديل في كل مرة، ويناط ذلك إلى السلطة التقديرية

---

1 - المواد 01 و02 من المرسوم رقم 43/71 المؤرخ في 28 جانفي سنة 1971، المتعلق بتأخير حدود السن للتعيين في الوظائف العمومية.

الواسعة، والتي تتمتع بها الحكومة إزاء مجال التوظيف والعزل في هذا النوع من الوظائف ويتم ذلك بمرسوم<sup>1</sup>.

وتحديدا لتلك الوظائف العليا فقد صدر فعلا المرسوم 140/66<sup>2</sup>، حيث حدد المشرع هذه الوظائف على سبيل الحصر دون التعرض لأهم المسائل التي تتعلق بوضعية من يرتقون إليها، كما أن شاغلي هذه الوظائف العليا يبقون منتمين إلى هيئاتهم الأصلية، ويحتفظون في إطارها بكامل حقوقهم في التقاعد والترقية، وعند انتهائهم من مهامهم في تلك الوظائف العليا فإنهم يعودون إلى وظائفهم الأصلية، ولهم حق الأولوية في الوظيفة التي غادروها نحو الوظائف العليا (المادة 04 من المرسوم).

كما أن مسألة شغل الوظائف العليا في الدولة تثير فكرة العلاقة بين الوظيفة العمومية والنظام السياسي في الدولة من جهة، ومن جهة أخرى مدى ارتباط الأداء الوظيفي الكفاء مع شاغلي هذه

الوظائف القيادية، ومع نجاعة إستراتيجية الدولة وارتباط ذلك أيضا بفكرة السلطة الرئاسية<sup>3</sup>.

ومن أجل تحديد وضعية أصحاب الوظائف العليا فقد صدرت في هذا الإطار عدة مراسيم نذكر منها:

<sup>1</sup> - السيد محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 59

<sup>2</sup> - المرسوم 140/66 الصادر في 1966/06/02، المتضمن قائمة المناصب العليا، الجريدة الرسمية، رقم 46.

<sup>3</sup> - عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 284

- المرسوم رقم 215/85 المؤرخ في 20 أوت 1985، والذي يحدد قائمة بعض الوظائف العليا غير الانتخابية في الحزب والدولة، وقد صدر هذا المرسوم تطبيقاً للقانون رقم 12/78 الموافق لـ 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.
- المرسوم رقم 127/90 المؤرخ في 25 ماي سنة 1990، الذي يضبط كيفية التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة، المصنفة "وظائف عليا".
- المرسوم رقم 228/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990، الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة.
- المرسوم رقم 230/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990، والذي يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية.
- أما إذا تكلمنا عن طريقة التعيين في الوظائف النوعية، نجد أن المشرع نص عليها في المرسوم 141/66، حيث قال بإمكانية إنشاء وظائف نوعية بصفة استثنائية، وهذا النوع من الوظائف يحدث بصورة استثنائية في الإدارات والمصالح والجماعات المحلية، والمؤسسات والهيئات العمومية وهي وظائف نوعية تشمل على مسؤوليات خاصة، وتكون قابلة للعزل، كما تحدث هذه الوظائف بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحدد شروط شغل الوظائف المذكورة، بحيث لا يستطيع الدخول إلى هذه الوظائف إلا من توفر فيه شروط التأهيل والأقدمية، ويبقى هؤلاء منتمين إلى أسلاكهم الأصلية ويتمتعون بكامل



حقوقهم، ولهم حق العودة إليها بعد انتهاء مهامه م في المناصب النوعية<sup>(1)</sup>، ومن أهم هذه الوظائف نجد مثلا وظيفة رئيس مكتب في بعض الإدارات.

بعد أن حددنا طرق التوظيف سواء كانت الأساسية منها أو الثانوية (الاستثنائية) إلا أن فكرة التوظيف تبقى ناقصة من وجهة النظر الإدارية، إن لم يعقب النجاح في مسابقات التوظيف صدور قرار إداري يخول للمتسابق الدخول إلى الوظيفة، وهو ما يسمى بقرار التعيين، وبالتالي يخطئ من يعتقد بأن النجاح في مسابقة التوظيف يعني الالتحاق بالوظيفة بصفة نهائية، فعملية التوظيف لا تنتهي بإنشاء المسابقة، بل يليها إجراء آخر يتمثل في التعيين داخل الوظيفة المعنية بصدور قرار التعيين غير أن ذلك أيضا لا يشكل الخطوة النهائية بل يتبعه ما يسمى بمحضر التنصيب، وفوق ذلك فإن من تم تنصيبه لا يعني ذلك أنه تم تعيينه نهائيا، بل لابد أن يصدر قرار آخر يجعل من الشخص موظفا عموميا بآتم معنى الكلمة، وهو ما يسمى بقرار التنبيت في المنصب، ويصبح مكتسبا لصفة العون الدائم<sup>2</sup>، لأن الديمومة عنصر أساسي لاكتساب صفة الموظف فهي تشمل في آن واحد المنصب في حد ذاته وشغله كما سلف ذكره، كما أن فكرة الاستقرار والاستمرارية اللصيفتين بالمرفق العام تتطلب ديمومة الوظيفة العامة أو المنصب.

1 - السيد محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 59

2 - مصطفى الشريف، المرجع السابق، ص 142

### خلاصة الفصل الأول:

نستخلص من هذا الفصل الأول الذي يتمحور حول الإطار المفاهيمي للموظف العام في كل من الفقه والقضاء و التشريع ، حيث انه تختلف التعريفات من دولة إلى أخرى و لم يعطى تعريفا محددًا للموظف بصفة عامة ،وكذلك تطرقنا إلى نظام الالتحاق بالوظائف العامة متمثلة في شروط تولي الوظائف ، وأيضاً طرق التعيين ،حيث تتمثل طرق التوظيف في كل من المسابقات على أساس الشهادات و على أساس الاختبارات و الامتحانات المهنية و في الأخير التوظيف الداخلي المغلق وكل هذه الطرق تختلف عن بعضها البعض على حسب الحالة .

## الفصل الثاني:

التسيير الإداري للمسار

المهني للموظف العام

### الفصل الثاني: التسيير الإداري للمسار المهني للموظف العام

فرض الأمر 03-06 على الإدارة تكوين ملفا لكل موظف، يحتوي على مجموعة وثائق كالشهادات والمؤهلات ووثائق الحالة المدنية ووضعية الموظف الإدارية.

ينبغي الحرص على متابعة هذا الملف وتعيين وثائقه، فإذا حصل الموظف مثلا

على شهادة جديدة وجب إراجها في الملف، وإذا استفاد بقرار ترقية وجب حفظه في

الملف وهكذا، يدخل هذا في إطار التنظيم الإداري والتحكم في الموارد البشرية وفي بنك المعلومات الخاصة بالموظفين العموميين.

لا يكفي التأكد من مؤهلات الموظف بإخضاعه لنظام المسابقة عند التحاقه

بالوظيفة العامة، بل ينبغي متابعة أداءه ونشاطه الوظيفي من أجل ذلك جاءت المادة 97 من الأمر 03-06 معلنة أن الموظف أثناء مساره الوظيفي يخضع لتقييم مستمر ودوري، وغياب هذا التقييم على مستوى الإدارات العمومية سيخلف لا شك ظاهرة التماطل في أداء العمل الإداري، بل سيخلف حالة الكسل أيضا ويجعل الموظف يؤجل عمله ولا يستعجل في أداء واجباته الوظيفية"<sup>1</sup>.

وعليه سنتناول في هذا الفصل مبحثين:

**المبحث الأول:** يتعلق بالوضعيات القانونية الناجمة عن الالتحاق بالوظيفة العامة، والمبحث الثاني يتعلق بحقوق الموظف وضمائنه.

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص108-109.

المبحث الأول: الوضعيات القانونية الناجمة عن الالتحاق بالوظيفة العامة.

يؤدي الالتحاق بالوظيفة العمومية من قبل الموظف العمومي كأصل عام إلى

الالتزام بالقيام بالخدمة المعين لأدائها، ويمكن الوضع الموظف أيضا في إحدى الوضعيات

الأساسية كوضعية الاستيداع أو وضعية خارج الإطار، وضعية الانتداب وضعية الخدمة

الوطنية.

فيما تتجلى هذه الوضعيات القانونية ؟

سنتناول هذه الوضعيات في المطالب الثلاثة الآتية:

**المطلب الأول: الالتزام بالقيام بالخدمة**

أن الهدف الأساسي من تعيين موظف ما في وظيفة عمومية معينة أو ممارسة هذا

الموظف لمهام الموكله إليه بصفة شخصية وبشكل حسن، هو تأمين لسير المرفق العام من

دون انقطاع من خلال إلزام الموظفين بالعمل للمواعيد والأوقات المقررة، مع مراعاة

العطل والغيابات المبررة قانونا.

الفرع الأول: الممارسة الشخصية للمهام (حالة النشاط)

يقصد بوضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي

ينتمي إليها المهام المطابقة ترتيبية، أو مهام منصب يشغل من المناصب المنصوص عليها

في المادتين 10 و 15 من هذا القانون.<sup>1</sup>

كما يعتبر أيضا في وضعية القيام بالخدمة، الموظف الموجود في عطلة سنوية، أو

عطلة مرضية أو حادث مهني، أو عطلة أمومة، أو المستفيد من رخصة غياب، أو الذي

تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين غياب، أو الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين

المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط.<sup>2</sup>

كما تجدر الإشارة إلى أن المشرع قد اعتبر من خلال المادة 130 من ذات القانون حالة

وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة أخرى

غير التي ينتمون إليها.

كما اعتبر المشرع أيضا من خلال المادة 131 من ذات القانون المذكور أعلاه

الموظفين الذي يوضعون تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو

المنفعة العمومية وذلك لمدة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المادة 128 من الأمر - 06-03 المرجع السابق، ص12.

المادة 10 ذكرت أن المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية وظيفية.

المادة 15 تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة المباشرة في إعداد وتنفيذ السياسات العمومية.

<sup>2</sup> - المادة 129 من الأمر - 06/03، المرجع السابق، ص12.

<sup>3</sup> - المادة 130 من الأمر - 06-03 المرجع السابق، ص12.

وبناء على ما سبق يعد الالتزام بالخدمة أول شرط يترتب على الالتحاق بالوظيفة، ويتمثل أساسا في ضرورة الإطلاع بالمهام المرتبطة بمنصب الشغل المعين فيه، بصفة شخصية والتقيد بقواعد المصلحة، حيث يفرض الالتزام بالقيام بالخدمة على الموظفين التقيد بتوقيت العمل وانجاز المهام المرتبطة بوظائفهم كما هي محددة في القوانين الأساسية الخاصة بها.

### الفرع الثاني: حالات الغياب غير المبررة:

يتمتع الموظف الموجود في حالة الخدمة بالحق في العطل والغيابات المدفوعة الأجر، إلا أن هذا الحق ليس مطلق بل يرد عليه استثناء، يتمثل في أنه مهما كانت رتبة الموظف لا يمكن له أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلال، بل أن المشرع ينص صراحة على معاقبة كل غياب غير مبرر عن العمل يخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب.<sup>1</sup>

ونشير إلى انه باستثناء الحالات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية، فإن الشخص الذي يترك منصب عمله لمدة معينة بطريقة فجائية وإرادة حرة يكون في وضعية التخلي عن منصب عمله، وهي الوضعية التي غالبا ما تؤدي إلى التسريح أي

<sup>1</sup> - المادة 207، من الأمر 03-06، المرجع السابق ص18

الشطب النهائي\* من تعداد مستخدمي الإدارة أو المؤسسة التي يتبعها الموظف، وبالتالي حرمانه م الضمانات القانونية المقررة للموظفين.<sup>1</sup>

حيث ينص المشرع الجزائري، على انه إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على

الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الأعذار وفق كفيات تجدد عن طريق التنظيم.

وقد ذهب المشرع الجزائري إلى أكثر من ذلك عندما قرر في مضمون المادة 185

من الأمر 06-03 سالف الذكر من أنه " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.<sup>2</sup>

وهو موقف يتعارض مع المبدأ الدستوري، الذي يضمن للمواطنين حق تولي الوظائف العمومية، دون قيد ما عدا ما ينص عليه القانون صراحة.<sup>3</sup>

ولما كان التسريح أو العزل هما من الإجراءات التأديبية، والتي لا يمكن أن ترقى

للعقوبات الجزائية السالبة للحرية ، والتي ينجر عنها الحرمان من الحقوق الوطنية كعقوبة تكميلية.<sup>4</sup>

\* - لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> - حسونة بلقاسم، المرجع السابق، ص35.

<sup>2</sup> - المادة 184، 185 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 17

<sup>3</sup> - المادة 63 من دستور 1996، المعدل والمتمم بالقانون 16-01 المرجع السابق

<sup>4</sup> - المادة 9- مكرر1- من الأمر 66-66 المؤرخ في 8-6-1966 المعدل والمتمم، المتضمن قانون العقوبات، ج-ر



المطلب الثاني: حالة الانتداب والوضعية خارج الإطار

الاستثناء عن الوضعية الأساسية الأصلية المتمثلة في حالة الالتزام بأداء الخدمة يمكن أن يوضع الموظف في حالة الانتداب أو الوضعية خارج الإطار، والذي وضحهما الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة.

فما هي خصوصية وضعية الانتداب وخصوصية الوضعية خارج الإطار؟

وعليه سنتناول هذين الوضعيتين كل منها على إحدى الفرعين التاليين.

الفرع الأول: حالة الانتداب

تعرف حالة الانتداب بأنه حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استنفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية، وفي الترقية وفي الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها<sup>1</sup>، وتبدوا الحاجة للجوء إلى الانتداب أن الموظف يدعى لممارسة عضو في الحكومة، أو تولى رئاسة لجنة في المجلس الشعبي البلدي أو رئاسة مجلس ولائي أو الالتحاق بأحد المنظمات الدولية وغيرها من الحالات.

فالموظف الذي يلتحق بوظيفة معينة لا يعني أنه حتما سيمضي كل مشواره

الوظيفي حتى الإحالة على التقاعد في خدمة إدارته الأصلية، بل يجوز له وتحت عنوان

<sup>1</sup> - المادة 133 من الامر 03-06 المرجع السابق، ص12.

ممارسة نشاطه السياسي مثلا، أن ينتدب بمجلس شعبي بلدي بغرض المشاركة في تسيير الشؤون المحلية.<sup>1</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن حالة الانتداب تتخذ صورتين، الانتداب بقوة القانون، والانتداب بطلب من الموظف.

### أولا: الانتداب بقوة القانون

يتم الانتداب بقوة القانون لتمكين الموظف من ممارسة عدة مهام فقد يكون:

- عضو في الحكومة، كأن يتم اختيار عميد كلية أو لممارسة مهمة وزير بحكومة معينة.

- عهدة انتخابية في مؤسسة وطنية أو جماعة محلية كالبرلمان بغرفتيه، المجلس الشعبي الوطني أو مجلس الأمة.

- وظيفة عليا للدولة، أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية، فكأن الانتداب عبارة عن صيغة قانونية لبعث التعاون بين مصالح الدولة المختلفة، فهذا موظف تابع لإدارة ما ينتدب للعمل في إدارة أو هيئة عمومية أخرى.

- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.

- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الخاصة.

- تمثيل الدولة في مؤسسات وهيئات دولية.

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص141.

-متابعة تكوين ودراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من مؤسسة أو إدارة

عمومية.

-وظائف تأطير لدى المؤسسات والهيئات التي تملك الدولة كل رأسمالها أو جزء

منها.

-مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.<sup>1</sup>

### ثانيا: الانتداب بطلب من الموظف

تحقق هذه الصورة من الانتداب بطلب من الموظف لتمكينه من ممارسة:

-نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية.

-وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء

منها.

-مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.<sup>2</sup>

وعن شكل الانتداب، فبالرجوع إلى الأمر يكون بقرار من السلطة المؤهلة لمدة تتراوح

بين 6 أشهر، ومدة قصوى قدرها 05 سنوات،<sup>3</sup> غير أن الانتداب إذا ما تم تحت عنوان

الحالات المنصوص عليها في المادة 134 المذكورة، فإن مدة الانتداب تستغرق طوال مدة

العهد أو مدة الدراسة أو مدة التكوين.

<sup>1</sup> - المادة 134 من الأمر 06-03 ، المرجع السابق، ص12.

<sup>2</sup> - المادة 135، من الأمر 06-03 المرجع السابق، ص13.

<sup>3</sup> - المادة 136، من الأمر 06-03 المرجع السابق، ص13.

- ويتم تقييم الموظف المنتدب من قبل الإدارة التي انتدب فيها، كما يتقاضى راتبه من قبل ذات الجهة، غير أنه واستثناء من القاعدة يتقاضى الموظف المنتدب للتكوين راتبه من المؤسسة التي ينتمي إليها.<sup>1</sup>

وعند انقضاء مدة الانتداب يعاد إدماج الموظف المنتدب في سلكه الأصلي بقوة القانون ولو كان زائد عن العدد<sup>2</sup>، وقد أقرت هذه القاعدة من باب توفير الضمانات للموظف المنتدب إذ بتلاقي هذه الضمانة، قد يواجه الموظف العام بالرفض من قبل الإدارة عند العودة وانتهاء مدة الانتداب، بحجة أن العدد الذي يتوافر لدى الإدارة لا يسمح بإرجاعه لذات السلك الأصلي.<sup>3</sup>

ومن باب الموازنة والتوفيق بين مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف، تضمننا القوانين الأساسية الخاصة ببعض قطاعات النشاط نسبا محددة للانتداب، إذ نجد مثلاً: في مجال التعليم العالي والبحث العلمي أن نسبة الانتداب قد حددت بـ 5%<sup>4</sup>.

### الفرع الثاني: الوضعية خارج الإطار

تعرف الوضعية خارج الإطار بأنها الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار المادة 135 والتي تنص على إمكانية انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة

<sup>1</sup> - المادة 137، من الأمر 06-03، مرجع سابق، ص 13.

<sup>2</sup> - المادة 138، من الأمر 06-03، مرجع سابق، ص 13.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 142.

<sup>4</sup> - المادة 20، من المرسوم التنفيذي 130/08 المؤرخ في 03 مايو 2008، المتضمن القانون الأساسي للأستاذ الباحث ج.ر، عدد 23، سنة 2008.

عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية , وظائف تأطير لدى المؤسسات أو هيئات  
لتي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه .... ، في وظيفة لا يحكمها القانون

الأساسي.<sup>1</sup>

-من النص أعلاه يفهم انه حتى نكون أمام وضعية خارج الإطار ينبغي أن نكون أمام:

• حالة استفاد الموظف حقه في الانتداب الإرادي موضوع المادة 135، أي سبق له  
الاستفادة من حالة الانتداب.

• تتم وضعية الإحالة خارج الإطار بطلب من الموظف، أي تحتوي على الجانب

الإداري ورغبة الموظف منه.

• الوظيفة المراد الالتحاق بها غير مشمولة بأحكام هذا القانون.

• تتعلق وضعية الإحالة خارج الإطار فقط بالموظفين المنتمين للمجموعة والتي تضم

الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل لممارسة نشاطات، التصميم والبحث والدراسات

وكل مستوى مماثل.<sup>2</sup>

• وعن مدة الإحالة خارج الإطار فقد حددها القانون بمدة لا تتجاوز خمس سنوات،

ولا يستفيد الموظف المحال من الترقية في الدرجات.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص144.

<sup>2</sup> - المادة 08، الأمر 06-03، المرجع السابق، ص24.

<sup>3</sup> - المادة 141، الأمر 06-03، المرجع السابق، ص13.

• وبالنسبة للراتب فيتم دفعه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها الموظف في هذه الوضعية.<sup>1</sup>

• وعند انتهاء المدة يعاد إدماج الموظف المستفيد من وضعية خارج الإطار، في رتبته الأصلية بقوة القانون.

• ومن باب الموازنة والتوفيق بين مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف تضمنت

القوانين الأساسية خاصة ببعض قطاعات، نسبة محددة للوضعية خارج الإطار بما يؤمن الإدارة من ظاهرة إفراغها بعنوان وضعية قانونية.<sup>2</sup>

مثال: بالنسبة للقانون الأساسي للأستاذ الباحث حددت نسبة مئوية قصوى لوضعية خارج الإطار ب 5 بالمائة.<sup>3</sup>

غير أن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالصيد البحري إلى نسبة لا تزيد على واحد بالمائة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - المادة 142، الأمر 06-03، المرجع السابق، ص13.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص144.

<sup>3</sup> - المادة 20، المرسوم التنفيذي 130/08، المرجع السابق.

<sup>4</sup> - المادة 13، المرسوم التنفيذي 181/08، المؤرخ في 23 يونيو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالصيد البحري ج.ر، العدد 34، لسنة 2008.

### المطلب الثالث: وضعية الإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية

إن الأصل في العلاقة الوظيفية قيام الموظف بعمله بصفة مستمرة، وفي مقابل ذلك يستفيد من راتبه المقرر قانوناً من حقه في الترقية على نحو ما تقدم شرحه وبيانه. إلا أنه وخروجاً عن الوضع القانوني المعتاد قد توقف العلاقة الوظيفية توقف قانونياً مؤقتاً لسبب من الأسباب التي حددها القانون، حيث يمكن أن يوضع الموظف العمومي في إحدى الوضعيتين التاليتين وهما حالة الاستيداع أو الخدمة الوطنية

#### الفرع الأول: وضعية الإحالة والاستيداع

الاستيداع حالة من الحالات التي تضع الموظف في وضعية قانونية تتمثل في التوقف عن العمل، وهي الوضعية التي تؤدي إلى توقيف راتب الموظف، فضلاً عن توقيف حقوقه في الأقدمية، وفي الدرجات، وفي التقاعد،<sup>1</sup> والانقطاع المؤقت عن العمل لا يعني فقدته لحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة على الاستيداع بل يحتفظ بها كاملة<sup>2</sup>، لكن كل ما في الأمر أن علاقته بالمسار المهني تتوقف بهذا التاريخ لتستأنف بعد إعادة الإدماج في رتبته الأصلية بعد انقضاء مدة الاستيداع.

والجدير بالذكر أنه، وطبقاً للمادة 150، من الأمر السالف الذكر يكون للموظف

المستفيد من وضعية الاستيداع طيلة الفترة المقررة مطالب بالامتناع عن ممارسة أي

نشاط مربح مهما كانت طبيعته، بل أنه من حق الإدارة المعنية القيام بتحقيق في أي وقت

<sup>1</sup> - المادة 145، من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص13.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص145-146.

تراه ملائماً للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية.<sup>1</sup>

### أولاً: صور الإحالة على الاستيداع

تجدر الإشارة إلى أن الاستيداع يتخذ أيضاً صورتين، الاستيداع بقوة القانون والاستيداع الإرادي.

#### 1 الاستيداع بقوة القانون

يمكن للموظف أن يكون في حالة استيداع قانوني في الحالات التالية:

حالة تعرض احد الأصول الموظف أو زوجته أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة، أو لمرض خطير وهذا اعتباراً إنساني قدره المشرع فاعرض من كان خطير أو كنا أمام إعاقة لأداء أصول الموظف أو زوجه نتج عنه تشتت ذهني للموظف وتضعف معنوياته.<sup>2</sup>

وبالتالي قد يؤثر ذلك على أدائه الوظيفي، وعلى نطاق الخدمة العمومية، فيكون من

الأنسب الاعتراف له ببحث توقيف العلاقة الوظيفية ليتسنى له متابعة وضعية المرض

الخطير أو حالة الإعاقة الخاصة بأحد الأصول أو بالزوجة أو بأحد المتكفل به.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المادة 150- من الأمر 06-03 المرجع السابق، ص04.

<sup>2</sup> - المادة 146، من الأمر 06-03 المرجع السابق، ص13، 14.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص146.



- للسماح للزوجة الموظفة بتربية أطفالها يقل عمره عن 05 سنوات، نلاحظ هنا أن  
المشرع لاعتبار إنساني راعي مركزين هما مركز الموظفة الأم، ومركز الطفل الذي لم  
يتجاوز 05 سنوات.

- للسماح للموظف للالتحاق بزوجه إذ اضطر على تغيير إقامته بحكم مهنته،  
فالمشرع في هذه الحالة طبق مبدأ دستوريا حيث يحق لكل مواطن أن توفر له حماية  
للأسرة من جانب الدولة.

- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي وهذا اعتبار سياسي  
قدره المشرع، والذي صرح وأجاز حالة انقطاع مؤقت للعلاقة الوظيفية، من أجل التفرغ  
للنشاط السياسي.<sup>1</sup>

وهذا ويضيف المشرع من خلال أحكام المادة 147 من ذات القانون انه في حالة  
تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية حيث لا  
يمكنه في هذه الحالة طلب الاستفادة من الانتداب بل يمكنه القانون من وضعية الاستيداع.

### 2 الاستيداع الإرادي:

يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لا سيما  
القيام بدراسات أو أعمال بحث بطلب منه، بعد سنتين من الخدمة الفعلية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المادة 146 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص13.

<sup>2</sup> - المادة 148 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص13.

فلا يجوز للموظف المتربص مثال: الاستفادة من هذه الإحالة، كما لا يجوز للموظف

المرسم الذي لم يستوفي المدة تقديم الطلب، وتمنح الإحالة للمدة الدنيا، والتي قدرها 06 أشهر لمدة قصوى قدرها سنتين وهذا طوال المسار الوظيفي.<sup>1</sup>

### ثانيا: مدة الإحالة على الاستيداع

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

الاستيداع الإرادي.

#### 1- الاستيداع بقوة القانون:

كمبدأ عام فإن مدة الاستيداع الخاص بزواج الموظف الذي يمارس مهامه في

الخارج تساوي مدة مهمة الزوج الموظف في الخارج، في حين أن الاستفادة من الاستيداع

طبقا لأحكام المادة 146 المذكورة سابقا فإن الاستيداع يمنح لمدة دنيا قدرها 06 أشهر

قابلة للتجديد في حدود مدة أقصاها 05 سنوات.<sup>2</sup> خلال الحياة المهنية للموظف.

#### 2 في حالة الاستيداع الإرادي:

بعد الموافقة الإدارية على طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، فإن

الإحالة تمنح لمدة دنيا قدرها 06 أشهر قابلة للتجديد لمدة سنتين ( 02 سنة) خلال الحياة

المهنية للموظف،<sup>3</sup> ولا بد من استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء في الموضوع المنعقدة

لدراسة هذه الحالات، وخلال مدة الاستفادة من الإحالة على الاستيداع لا يجوز للموظف

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص147.

<sup>2</sup> - المادة 149/ف1 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص02.

<sup>3</sup> - المادة 149/ف2 من الأمر 06-03 المرجع السابق، ص08.

ممارسة اي نشاط مربح فلا يعقل أن ينقطع الموظف عن أداء عمله الأصلي ليتفرغ لنشاط آخر، فمثل هذا التصرف محظور ويعرضه للمتابعة وأجازت المادة 151 من الأمر للإدارة وفي كل وقت القيام بتحقيق للتأكد من جدية الأسباب المؤدية للانتفاع بوضعية الإحالة على الاستيداع.<sup>1</sup>

وبعد الانتهاء مدة الإحالة على الاستيداع يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية ولو كان يزيد عن العدد وهي نفس الضمانة المقررة في وضعية الانتداب كشكل من الأشكال حماية الموظف اتجاه تصرفات.<sup>2</sup>

ولتوضيح أحكام الإحالة على الاستيداع صدر منشور من المديرية العامة للتوظيفة العامة، حيث سجلت المديرية أن طلبات الإحالة على الاستيداع ليست مرفقة بالوثائق الدالة على الوضعية لذا ورد في الرسالة ما يلي:

- أن الإحالة على الاستيداع بسبب مرض الزوجة أو الابن، ينبغي أن تكون مبررة بتقارير طبية قانونية.

- طلبات الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لا تعرض على رأي اللجنة

المتساوية الأعضاء.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المادة 151 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص15.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص147.

<sup>3</sup> - منشور رقم 146، بتاريخ 10 جوان 1999، تطبيقاً به صدرت رسالة منشور عن (م.ع.و.ع)، رقم 18 ر.خ بتاريخ 09 فيفري 2005.

### الفرع الثاني: وضعية الخدمة الوطنية:

الخدمة الوطنية هي مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني فهي واجب لكل مواطن

جزائري بلغ سن 19 سنة:<sup>1</sup>

ويوضع الموظف المستدعي لأداء الخدمة في وضعية تسمى الخدمة الوطنية، حيث

يترتب على وضع الموظف العمومي في هذه الخدمة من نتيجتين رئيسيتين:

**أولاً: نتائج قيام وضعية الخدمة الوطنية للموظف العمومي:**

1 الاحتفاظ بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد (إذا كان الموظف مرسماً)، أما

إذا لم يكن مرسماً لعدم اكتمال فترة التربص مثلاً، فإنه بعد اكتماله وترسيمه يكون من

حقه الاستفادة بعد ذلك من الفترة التي قضاها كاملة في الخدمة الوطنية باعتماد ما في

الترقية في الدرجات.

2 لا يحق للموظف في هذه الوضعية الاستفادة ممن أي رابت عن الفترة المقتضية في

إطار الخدمة الوطنية.<sup>2</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن غير الموظف الذي يقوم بأداء واجب الخدمة الوطنية

كمواطن لا يحق له مطالبة باعتماد الفترة التي أداها في إطار الخدمة الوطنية، بمعنى أن

الاستفادة من هذه الفترة في تسيير الحياة المهنية قاصرة على موظفين دون سواهم.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المادة 1، من قانون 14-06، المرجع السابق، ص40.

<sup>2</sup> - حسونة بلقاسم، مرجع سابق، ص40.

<sup>3</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص2010، ص292.

ثانيا: الضمانات الممنوحة للموظف العمومي بعد انقضاء فترة الخدمة الوطنية:

– بعد انقضاء فترة الخدمة الوطنية يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة

القانون، ولو كان زائد عن العدد، بل وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان

يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا وفي منصب معادل له.<sup>1</sup>

حيث كانت الخدمة الوطنية في القانون القديم قدرها سنتين وفي التعديل الأخير

المذكور سابقا أصبحت الفترة المقررة للخدمة الوطنية سنة واحدة.

غير أن الموظف في وضعية الخدمة الوطنية يستفيد من حقوقه في الترقية في الدرجات

وفي التقاعد.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> – المادة 155، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص14.

<sup>2</sup> – عمار بوضياف، المرجع السابق، ص149.

المبحث الثاني: حقوق الموظف و ضماناته

كل حق يقابله واجب، والموظف العام يتمتع بحقوق و ضمانات معينة و يخضع بالمقابل لالتزامات محددة، وهذه الالتزامات منها ما يأخذ شكل الواجبات التي يطلب إلى الموظف القيام بها على خير وجه.<sup>1</sup>

وينبغي التنويه أن مجموع الحقوق التي يتمتع بها الموظف لا تستمد وجودها من الأمر 03-06 فقط، بل إلى جانب ذلك تخضع للقوانين الأساسية الخاصة، وهذا حسب اختلاف القطاعات و نظامهم الداخلي.<sup>2</sup>

و عليه فيما تتجلى حقوق و ضمانات الموظف بصفة عامة ؟

سنتناول في هذا المبحث ثلاث مطالب الأول بعنوان الحقوق المالية، الثاني الحقوق التبعية الناجمة عن الالتحاق بالوظيفة و الثالث واجبات الموظف العمومي

المطلب الأول: الحقوق المالية

تؤخذ هذه الحقوق أشكالاً مختلفة، و تترتب عليها نتائج متنوعة، إذ أن بعضها به طابع مادي و البعض الأخرى له طابع معنوي، حيث يتمتع الموظف العمومي بالحقوق المالية التالية: الحق في الراتب، الحق في الضمان الاجتماعي.

<sup>1</sup> - فوزي حبيش، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، لبنان، 1991، ص141.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، المرجع سابق، ص118.

### الفرع الأول: الحق في الراتب

أن الأجور الشهرية للموظفين تتكون أو تشتمل من مجموعة من العناصر المترتبة أو المختلفة، تشمل في نفس الوقت على الأجر القاعدي\* وإضافات مالية مختلفة وعلى سبيل المثال نذكر التعويض عن الإقامة، التعويض على الإنتاج والأشغال الإضافية.<sup>1</sup> ولقد نص المشرع الجزائري على هذا الحق من خلال المادة 32 من الأمر 06-03 سالف الذكر بأنه للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب.

والراتب هو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف كل شهر طبقا لما تقضي به الأحكام المقررة لذلك، وفي نظام السلك الوظيفي الذي تأخذ به الجزائر فإن الراتب ليس مقابلا للعمل الذي يؤديه الموظف، وإنما غالبا ما تغلب عليه صفة النفقة التي تمنح له لتمكينه من العيش على نحو لائق، وان يتمكن بذلك من تخصيص جهده ووقته للقيام بأعباء الوظيفة العمومية.

ويترتب على هذا الاعتبار أن المرتب يدفع في فترات منتظمة، وفي نهاية كل شهر، كما يترتب عليه أيضا أن تراعي في تقديره اعتبارات أخرى خاصة بمكانة الموظف الاجتماعية والمظاهر التي تحتاج إليها، ولذلك يقترن المرتب بمبالغ أخرى متصلة بالوظيفة يمنحها الموظف في صورة بدل انتقال تقع على عاتق الموظف.

\*- تعريف الأجر القاعدي، هو المبلغ الصافي الأدنى أي دون الإضافات المالية الأخرى

<sup>1</sup> -Gustave peisee.droet de la fonction publique, 18<sup>e</sup>edition, Dalloz, France, 2006 p75.

ويترتب على صفة النفقة الغالبة على المرتب ضرورة حمايته وضمان اعتماد الموظف

عليه ليعيش منه، وعدم حرمانه منها إلا في الأحوال الاستثنائية.<sup>1</sup>

فمثلا وجود حكم أو قرار قضائي يحكم بذلك

-ويحق أيضا للموظف إضافة لراتبه الرئيسي، أن يتقاضى علاوات ومكافآت

وتعويضات، وهذا ما نصت المادة 119 من الأمر 06-03 سالف الذكر.

-ويجدر أن نعرف هذه المصطلحات المالية كما يلي:

أولاً: **العلاوة:** هي مبلغ من المال يضاف إلى الراتب الأساسي كميزة مالية، وهي أنواع

عديدة مثل العلاوة السنوية والعلاوة الخاصة، والعلاوة العائلية والعلاوة الفنية والعلاوة

الإضافية وعلاوة الترفيع... الخ.

ثانياً: **المكافأة التشجيعية:** وهي التي تمنح إلى من يقوم بتقديم بحث معين أو اقتراح جدي

يساعد على تحسين طرق على عمل، وتقديم خدمات بشكل ممتاز وللمرفق العام، وتشمل:

-مكافآت العمل الإضافي، ومكافآت البحث العلمي.

-التعويضات وهي المبالغ المالية التي يستحقها الموظف له لورثته من بعده، وهي

على أنواع التعويض نتيجة وفاة الموظف تصرف لورثته.

<sup>1</sup>- تيشات سلوى، المرجع السابق، ص27.



-تعويض الإصابة بعجز كلي أو جزئي بعد صدور قرار من المرجع الطبي

المختص.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الحق في الضمان الاجتماعي

بالموازاة مع الحق في الراتب يتمتع الموظف بالحق في الحماية الاجتماعية

والتقاعد، حيث يمكن هذا النظام الموظف المتضرر أو المصاب بمرض أو عجز عن

العمل، أو تم إحالته على التقاعد من الاستفادة من منحة تضمن له العيش الكريم، كبديل

عن الراتب الذي كان يتقاضاه.

وفي هذا الشأن نص المشرع من خلال المادة 33 من الأمر 06-03 سابق الذكر،

على انه الموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع الجزائري

المعمول به.<sup>2</sup>

حيث نجد نصوص متعلقة بالضمان الاجتماعي لا سيما القانون 83-11 المؤرخ

في 2 يوليو 1983<sup>3</sup> المعدل والمتمم، وقد ورد ذكره ضمن مقتضيات الأمر 06-03 مما

يؤكد العلاقة الوثيقة بينهما، والقانون 83-12<sup>4</sup> المؤرخ في 02-07-1983 المعدل والمتمم

المتعلق بالتقاعد، والقانون 83-13 المعدل والمتمم المؤرخ 02-07-1983 المتعلق

<sup>1</sup> - محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، طبعة 2003، ص323، 324.

<sup>2</sup> - حسونة بلقاسم، مذكرة ماستر، المرجع السابق، ص42.

<sup>3</sup> - القانون، 83 - 11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالضمان الاجتماعي المعدل والمتمم

<sup>4</sup> - القانون 83-12 المؤرخ في 2-7-1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم

بحوادث العمل والأمراض المهنية، والقانون 08-08 المؤرخ 23-02-2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

### المطلب الثاني: الحقوق التبعية الناجمة عن الالتحاق بالوظيفة

يتمتع الموظف العام في التشريع الجزائري بمجموعة من الحقوق حددها الأمر

03-06 وفصلتها التشريعات الخاصة، هذه الحقوق منها ما يتمتع بها أثناء الخدمة ومنها ما يتمتع بها بعد تركه للخدمة وتتمثل هذه الحقوق والضمانات في:

### الفرع الأول: الحقوق في الترقية

يقصد بالترقية إسناد وظيفة جديدة إلى الموظف تكون ذات مستوى وظيفي أعلى

من وظيفته الحالية من حيث المسؤوليات والواجبات والصلاحيات، وتستعمل معظم الدول العربية مصطلح الترقية للدلالة على انتقال الموظفين من وظيفة إلى أخرى ذات مستوى

وظيفي (فئة حلقة، مرتبة، درجة) أعلى من وظيفته الأساسية المرقى إليها.<sup>1</sup>

حيث يرتبط مفهوم الترقية عموماً بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني، وفقاً لمناهج

ملائمة غالباً ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو الرتب ومن الآثار المباشرة التي ترتب

إلى الترقية أو الرتب الزيادة في الراتب.

<sup>1</sup> - فوزي حبيش، المرجع السابق، ص 220.

-أولاً: حق الترقية في الرتبة:

تتمثل الترقية في الرتب وفقاً لما تضمنته المادة 107 من القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى منها مباشرة وذلك حسب الكيفيات التالية:

1 على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

2 بعد تكوين متخصص

3 عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني

4 على سبيل الاختبار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة

المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذي يثبتون الأقدمية المطلوبة، مع مراعاة أن لا يستفيد الموظف من الترقية بهذه الطريقة مرتين متتاليتين.<sup>1</sup>

ثانياً: الترقية في الدرجات

تمثل الترقية في الدرجات بالانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، وتتم

بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المادة 107 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص10.

<sup>2</sup> - المادة 106 من الأمر 06-03 المرجع السابق، ص10.

والمقصود بالتنظيم المعمول به المشار إليه هو أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-304<sup>1</sup>، الذي يضبط الترقية في الدرجات حسب 03 وتأثر أو مدد الأقدمية في السلك الوظيفي المشغول، المدة الدنيا (سنتين ونصف) أو المدة المتوسطة ( 03 سنوات) أو المدة الطويلة (03 سنوات ونصف) وتجدر الإشارة إلى أن الترقية في الدرجة تخضع لعملية التنقيط والتقدير من طرف الرئيس السلمي الذي يرفع لهذا الشأن تقديره للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

فنظم الترقية الوظيفية تختلف وتتباين فيما بينها، فقد تكون الترقية على أساس الأقدمية وقد تكون على أساس القدرة والكفاءة وقد تكون على أساس الجمع بين الاثنين. وفي الأخير ينبغي القول أن قرار الترقية هو قرار إداري يجوز الطعن بعدم مشروعيته بدعوى الإلغاء.<sup>2</sup>

### أ - الترقية على أساس الأقدمية

يرتكز هذا المعيار على اعتبار طول مدة خدمة الموظف أساس الترقية أدنى إلى وظيفة أخرى أعلى منها، ثم يرقى من يليه وفقا لترتيبهم في كشوف الأقدمية المعدة سلفا، ووفقا لقواعد محددة باللوائح والقوانين، كما انه م اللازم أن نشير إلى وجود علاقة وثيقة

<sup>1</sup> - المرسوم الرئاسي 07، 304 المؤرخ في 29-09-2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ر.ج، عدد 61،

<sup>2</sup> - محمد جمال مطلق الدنبيات، المرجع السابق، ص324.

بين طول مدة خدمة الموظفة وكفاءته الوظيفية، بحيث كلما زادت أقدمية الموظف زادت خبرته وكفاءته ودرأيته.<sup>1</sup>

ومعيار الترقية عن طريق الأقدمية يحقق لنا جملة من المزايا نوجزها فيما يلي:<sup>2</sup>

-تحقيق العدالة والموضوعية بين جميع الموظفين

-اعتبار أسلوب الترقية بناء على الأقدمية مكافأة للموظف على السنوات التي قضاها

في الخدمة.

-أبعاد كل قلق أو خوف ينتاب الموظفين حول مستقبلهم الوظيفي.

-السهولة والبساطة التي يتسم بها هذا النظام في التطبيق

-يعتبر دفعا للإدارة للاهتمام بتدريب الموظفين وتأهيلهم لشغل الوظيفة الجديدة.

-اعتبار فكرة الأقدمية قرينة على تحقق الكفاءة والجدارة في العمل الوظيفي،

وبالتالي تحقيق مبدأ الكفاية.

إلا انه ورغم تلك الامتيازات التي يحققها هذا المعيار إلا أن هناك جملة من العيوب

تنتابه ومنها:<sup>3</sup>

-انه نظام غير عادل، وذلك لأنه يغلق مجال الترقية أمام الموظفين المجددين وحديثي

العهد بالوظيفة وبالتالي يتم وضعه في آخر السلم في كشوف الأقدمية المعدة سابقا.

<sup>1</sup> - السيد محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص71 و 72.

<sup>2</sup> - محمد انس قاسم، المرجع السابق، ص 173-174.

<sup>3</sup> - محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص175-176.

-إن الكفاءة التي تنشأ من الخبرة السابقة للموظف ليست بالضرورة مؤهلاً لكي يكون كفؤاً وصالحاً لشغل الوظيفة الأعلى.

-أن اعتبار الترقية بناء على الأقدمية هو مكافآت من الإدارة لموظفيها ويؤدي إلى مساواة جميع العاملين في منح هذه المكافأة، ليس سليماً لأنه ينطوي على ظلم لبعض العاملين لأنهم ليسوا جميعاً سواء من حيث درجة الكفاية، ففيه ظلم للأكفأ، وقد تستند الوظائف الأعلى الغير الجديرين بها.

-بناء الترقية على أساس المدة فيه مكافأة للموظف القديم مرتين، جزاء في الترقية من سلم إلى سلم آخر، جزاء تعويض الخبرة.

-نظام الترقية بناء على المدة يقضي على روح المنافسة بين الموظفين.

### ب -الترقية بناء على الكفاءة

ويعني ذلك أن الترقية في ظل هذا النظام تتم على أساس الانجازات والكفاءة والخبرة التي حققها الموظف، بغض النظر عن طول مدة خدمته، وبالتالي سيتم في الترقية اختيار الموظف الأكفأ والأحسن والأفضل تأهيلاً، بحيث تكون تقارير أدائه أفضل من غيره، غير إن نجاح استخدام معيار الكفاءة للترقية يشترط أن تكون القيادات الإدارية قادرة على استخدام المعدلات القياسية الموضوعية كما وكيف، استخداماً سليماً.<sup>1</sup>

ولهذا الموضوع من الترقية جملة من المزايا أهمها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - السيد محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص72.

<sup>2</sup> - نفس المرجع السابق، ص73.

- التحفيز القوي للموظفين المجددين الأكفأ لزيادة جهودهم ومنه زيادة إنتاجهم.

- تكوين روح معنوية مرتفعة لدى الموظفين.

- الزيادة من الكفاءة الإنتاجية للإدارة

- القضاء على روح التواكل والسلبية لدى الموظفين

أما عيوب هذا النظام فتتجلى في:

- وقوع الإدارة في بعض الأحيان تحت ضغوط خارجية من أجل ترقية الموظفين.

- أن أداء الموظف لواجبات ومسؤوليات وظيفته الحالية بكفاءة لا يعني بالضرورة أن

يكون قادرا على أداء الواجبات الموكولة له في الوظيفة المرقى إليها بالكفاءة المطلوبة.

- قد تحاط عملية تقدير الكفاءة التي تؤهل الموظف للترقية بعوامل شخصية تؤدي

إلى التحيز والمحاباة.

أما عن عملية اختيار الإدارة أصبح يخضع لقيود<sup>1</sup>، وهذه القيود يقتضي وضع

معيار كأساس للاختيار، وتوجد ثلاثة معايير في هذا الصدد تتجلى في الامتحانات، الوضع

تحت التجربة والتقارير السنوية.<sup>2</sup>

ونجد أن المشرع الجزائري قد أخذ بفكرة التقارير السنوية وعند المفاضلة بين

المعايير أو الأسس في الترقية نجد أن المشرع الجزائري قد جمع بينهما مع ترجيحه

عامل الكفاءة حيث مزج بين معيار الكفاءة ومعيار الأقدمية.

<sup>1</sup> - في الماضي كانت الترقية تتم من طرف الإدارة من خلال أسلوب الاختيار المطلق.

<sup>2</sup> - محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 177.

ثالثا: الحق في حرية الرأي والعمل النقابي والإضراب

اعترف المشرع الجزائري للموظفين بالحق في العمل النقابي من خلال المادة 35 من الأمر 03-06 التي جاء فيها يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به وقد تدعم هذا الحق من خلال نصوص المواد 26-27، 28 و 29 من نفس الأمر على ضمان حرية الرأي للموظفين وعلى ضمان كعدم التمييز بينهم لأي سبب كان، وضمان عدم تأثر حياتهم المهنية بسبب انتمائهم إلى تنظيمات نقابية أو جمعيات أو أحزاب سياسية أو بسبب آرائهم قبل وأثناء عهدهم الانتخابية.

كما اعترف المشرع الجزائري أيضا بالحق في الإضراب في حدود ما يسمح به القانون، وفي هذا السياق نصا من خلال المادة 36 من الأمر 03-06 على أن يمارس الموظف الحق في الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به،<sup>1</sup> ذلك بالنظر إلى قد ما ينجم عن الإضراب من عواقب وخيمة تعود بالسوء على المنتفعين من خدمات المرفق العام سعى المشرع على ضبط ممارسة حق الإضراب بقيود جزائية تحول دون التعسف في استعماله، كما انه ولأسباب موضوعية يمكن للمشرع أن يمنع هذا الحق في قطاعات معينة.<sup>2</sup>

حيث يعرف الإضراب بأنه توقف جماعي عن العمل للمطالبة بحقوق مهنية بعد

إتباع إجراءات حددها القانون.

<sup>1</sup> القانون 90-02 المعدل والمتمم، المؤرخ في 06-02-1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الإضراب، ج.ر، عدد 06،  
<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثالثة، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص340.



فهو من الحقوق الجماعية ولا يتسنى للموظف القيام به بمفرده بما في ذلك م

خطورة تنتج عنها المسؤولية الشخصية وقد تقرر بعد نضال كبير من العمال والنقابيون.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الحق في العطل

يستحق الموظف العام طيلة حياته الوظيفية العديد من العطل أو الإجازات القانونية،

بشرط أن تراعى مقتضيات العمل الإداري عند الموافقة على منح الإجازة والتي تعد حقا

وظيفيا للموظف العام، وقد أكد المشرع الجزائري على هذا الحق في دستور 1996 كما

هو الشأن في باقي الدساتير الجزائرية، بنصه في المادة 55 والتي تقابلها المادة 69 من

التعديل الدستوري لسنة 2016<sup>2</sup>، حيث تنص أن "الحق في الراحة مضمون، ويحدد

القانون الكيفيات ممارسته...."

كما نظم القانون 06-03- هذا الحق في المادة 39 منه، كما نظم ذلك في العديد

من المراسيم الصادرة تباعا، وتنقسم العطل والإجازات إلى أقسام هي:

### أولاً: العطل والإجازات السنوية

حيث نص المشرع على الحق في إجازة سنوية للموظف، وهذا الحق تبرره أعباء

العمل الوظيفي المتعب وما يترتب عنه من حاجة الموظف إلى فترة راحة محددة في

التنظيم، ولا يجوز من الموظف التنازل عنها، كما لا يجوز للإدارة الامتناع عن منحة هذا

<sup>1</sup> رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص113.

<sup>2</sup> قانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق ل 06 مارس سنة 2016، يتضمن التعديل الدستوري ج.ر، رقم 14 لسنة 2016.

الحق وفي مقابل ذلك لها السلطة التقديرية في تحديد الوقت الذي يحصل فيه الموظف على الإجازة، حسب ما تقتضيه ظروف العمل.

وقد حدد المشرع مدة العطلة السنوية بثلاثين يوماً متتالية ومدفوعة الأجر عن كل سنة خدمة فعلية قام بها الموظف<sup>1</sup>، كما منح المشرع للموظف الحق في الحصول على الراحة الأسبوعية<sup>2</sup>، وبعض العطل الاستثنائية.

### ثانياً: العطل والإجازات المرضية

أعطى المشرع للموظف الحق في الحصول على عطلة مرضية وذلك لمدة أقصاها ستة أشهر خلال سنة كاملة، لكنه اشترط في مقابل ذلك شرطين هامين:

- أن يمنع المرض الموظف من أداء عمله
- أن يقدم الموظف إلى إدارته طلباً للحصول على عطلة مرضية، مرفقاً بشهادة طبية تؤكد مرضه، أو عجزه يسلمها له طبيب محلف أو طبيب إدارة، حيث يوصي فيها بمنح الموظف عطلة مرضية تزيد عن أسبوع، أما إذا قلت المدة عن أسبوع فيمكن لأي طبيب عادي منحه إياها.

وفي حالة ما إذا تجاوزت مدة المرض 06 أشهر ولم يستطع الموظف العودة

لمواصلة عمله ولم يكن مرضه من الأمراض المزمنة فيحال تلقائياً أما على الاستيداع أو ان يحال على التقاعد.

<sup>1</sup> - السيد محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص78.

<sup>2</sup> - المرسوم رقم 184/82 المؤرخ في 15 مايو سنة 1982 المتعلق بالراحتات القانونية، ج.ر، عدد20.

وإذا كان المرض بسبب تضحية قام بها الموظف للصالح العام فيحتفظ بأجره مهما طالت المدة، ويحق للموظف أثناء الإجازة المرضية العادية أن يتقاضى مرتبه بالكامل خلال الثلاثة أشهر الأولى من عطلته المرضية ويتقاضيا نصف مرتبه خلال الأشهر الثلاث التالية للثلاث الأشهر الأولى، ويحتفظ بحقه في الاستفادة من التعويضات وكذلك المنح العائلية.<sup>1</sup>

### ثالثا: العطل طويلة الأمد

منح المشرع للموظف الحق في الاستفادة من العطل الطويلة الأمد، إذا أصيب الموظف بأحد الأمراض المزمنة أو المستعصية التالية<sup>2</sup>، وذلك استثناء من حالات المرض العادية: السل، التهاب النخاع السنج، المرض العقلي ومرض السرطان وهي أمراض يطول علاجها أو يصعب البرء منها، ويتعذر في أحيان كثيرة وقد أعطى المشرع الموظف المريض الحق في إجازة طويلة، ويتقاضى خلالها مرتبه كاملا خلال السنوات الثلاثة الأولى ويتقاضى نصف مرتبه خلال السنتين اللتين تعقبهما ويبقى محتفظ بالمنح العائلية.

وإذا ارتبط المرض المزمن بممارسة مهام الوظيفة، فإن المدة تزيد من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات ومن سنتين إلى ثلاث سنوات، وإذا تعذر على الموظف الذي حصل على العطلة طويلة الأمد القيام بعمله بعد انتهاء مدتها، فإنه يحال هنا على التقاعد

<sup>1</sup> - محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 188.

<sup>2</sup> - السيد محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 80.

أو الاستيداع، غير أنه من غير الجائز منحه عطلة طويلة الأمد تقل عن ثلاثة أشهر أو تزيد عن ستة أشهر خلال سنة كاملة، مع وجوب مراعاة شروط منح تلك العطل الطويلة الأمد وكذلك حول وضع الموظف بعد انتهاء العطلة طويلة الأمد.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: واجبات الموظف العمومي

قام المشرع الجزائري بإقرار العديد من الحقوق للموظف العام مباشرة بعد بدء ممارسة مهامه على الوجه الصحيح، أي بعد تعيينه في المنصب المطلوب شغله، حيث قام في المقابل بتحميله بمجموعة من الالتزامات أو الواجبات والتي نجد أساسها في مبادئ المساواة بين المواطنين أمام القانون، أحياء الخدمة العامة وشفافية نشاط الإدارة<sup>2</sup>، وهذه الواجبات تستهدف أداء العمل على الوجه الذي يتطلبه القانون، والمحافظة على أسرار العمل واحترام الرؤساء...

حيث يمكن أجمال هذه الواجبات في النقاط التالية:

### الفرع الأول: الواجبات المتعلقة بطبيعة الوظيفة

تتفاوت واجبات الموظفين من وظيفة إلى أخرى إلا أنها تكاد كمرجعية لأخلاقيات المهنة لا تختل من بلد إلى آخر وحتى من نظام إلى آخر<sup>3</sup>، حيث تضمن الأمر 03-06

<sup>1</sup> - محمد انس قاسم المرجع السابق، ص189، 190.

<sup>2</sup> -rêve de conseil d'état, numéro spécial, le contentieux de la fonction publique, Alger, 2007, p43.

<sup>3</sup> - خرفي الهاشمي، الوظيفة العمومية، محاضرات أقيمت على الطلبة القضاة، دفعة 17، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2008-2009، ص98.

الإعلان عن واجبات الموظف التي تفرزها العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة وبين الدولة عموماً.

### أولاً: الواجبات المتعلقة بالحفاظ على كرامة ونزاهة الوظيفة

يجوز للموظف أن يأتي بتصرف يتنافى مع كرامة وظيفة أو يتعارض مع صفته كموظف عام لأنه يمثل الشخص المعنوي العام، وهذا الالتزام يفرض على الموظف ليس فقط داخل نطاق العمل ومكان العمل، بل ينصرف أيضاً هذا الالتزام إلى خارج نطاق العمل، أي في أوقات العمل الرسمية وغير الرسمية، فلا يجوز له أن يأتي أو فعل منافي للآداب العامة أو الأخلاق العامة أو يضع نفسه في موضع الريبة والشهادة، لأنه في ذلك تعارض مع كرامة ونزاهة الوظيفة العامة وفقدان الجمهور للثقة الواجب توفرها لدى الموظف العام.<sup>1</sup>

حيث نصت المشرع الجزائري على وجوب تجنب الموظف لكل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه حتى لو كان ذلك خارج الخدمة ومن جهة أخرى منح المشرع الجزائري على الموظف طلب أو اشتراط أو استلام هدايا أو هبات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه.<sup>2</sup>

وفي ذلك السياق أشار المشرع أيضاً على امتناع كل موظف عن امتلاك داخل التراب الوطني أو خارجه مباشرة أو بواسطة شخص آخر يأتي صفة من الصفات، مصالح من

<sup>1</sup> - شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص174.

<sup>2</sup> - المادة 54 من الأمر 03-06 المرجع السابق، ص07.

طبيعتها أن تؤثر على استقلالية أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة

تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أولها صلة مع هذه الإدارة.<sup>1</sup>

**ثانيا: الواجبات المتعلقة بالمحافظة على أسرار الوظيفة العمومية**

على اعتبار الوظيفة العامة تتيح للموظف العام أن يطلع على أمور وأسرار لم يكن

ليطلع عليها لولا وظيفته، وبالتالي فقد ألزم المشرع الجزائري الموظف بالمحافظة على

سر المهنة وعدم إطلاع الغير عليها، لأن إذاعة الأسرار إلى الناس عنوان للخلق السيئ<sup>2</sup>،

سواء عند قيامه بعمله أو بعد انفصاله عن الوظيفة من أجل المحافظة على الصالح العام

والخاص على السواء، ومن أمثلة هؤلاء نجد الأطباء رجال الأمن، القضاة، ومخالفة هذا

الواجب تعرض المخالف للمسؤولية الجزائية، وذلك إذا ترتبت أضرار عن إفشاء تلك

الأسرار، وهي كلتا الحالتين تترتب المسؤولية التأديبية.<sup>3</sup>

حيث بين المشرع الجزائري على أنه يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع

عليه اكتشاف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدثا أو خبر علم ب هاو اطع عليه

بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من

واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - المادة 45 من الأمر 06-03، المرجع السابق، ص06.

<sup>2</sup> - احمد بوضياف، المرجع السابق، ص83.

<sup>3</sup> - سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص171

<sup>4</sup> - المادة 48 الأمر 06-03، المرجع السابق، ص06.

كما ألزم المشرع أيضا الموظف على السهر لحماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها.<sup>1</sup>

### ثالثا: الواجبات المتعلقة بطاعة الرؤساء الإداريين

تحتوي كل إدارة عمومية على موارد بشرية تتمثل في فئة الموظفين بمختلف

مناصبهم وربتهم ومهامهم ومواقعهم في التسلسل الإداري.<sup>2</sup> والاحتكاك بين الموظفين أمر

لازم لضمان سير الخدمة العمومية.

حيث هذا الواجب هو الذي يمثل الجزء الذي يضمن للسلطة الرئاسية فاعليتها سواء

ظهرت هذه السلطة في صورة رقابة رئاسية أما في صورة إصدار أو أمر تنظيمية

لازمة لحسن سير العمل، والمفروض إن السلطة الرئاسية في مظاهرها المختلفة، إنما

يمارسها رؤساء لهم أقدميتها في الخدمة مما يجعلهم أكثر إدراكا للعمال وحاجاته، فضلا

عن كون الرئيس هو المسؤول أولا وأخيرا عن سير العمل في الوحدة التي يرأسها.<sup>3</sup>

وعلى ذلك يعتبر من أهم واجبات الموظف أن يلتزم بالأمر الصادر إليه من رئيسه مادام

متعلق بأعمال وظيفته، وينفذه فور إبلاغه به، ذلك أن الرئيس الإداري هو الذي يقوم

بتوزيع العمل على العاملين بحسب التدرج الرئاسي.

إلا أن الالتزام الموظف بطاعة رؤسائه ليس التزام مطلق يهدف إلى إخفاء شخصية

الموظف أمام شخصية رئيسه، بحيث تقتضي المصلحة العامة أن يبدي الموظف رأيه بكل

<sup>1</sup> - المادة 49، الأمر 06-03، المرجع السابق، ص06.

<sup>2</sup> - pierre bandait, le obligation des fonctionnaire der trois fonction publique, berger levant, pari, 1997,p44.

<sup>3</sup> - حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، ط 2، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع، ليبيا، 2002، ص188.

شجاعة وحرية في القرار الموجه إليه في محاولة لإقناع الرئيس الإداري بالعدول عنه أو تعديله بما يحقق المصلحة العامة<sup>1</sup>، إذ توجد حدود لالتزام الموظف بإطلاع أوامر الرئيس الإداري تتمثل في أن يكون التزام الموظف بطاعة أوامر الرئيس الإداري في حدود العمل الوظيفي وضمن واجبات وظيفته ومهامه الاعتيادية، حيث لا طاعة للرئيس الإداري أن هو أمر الموظف بالتجاوز على مهام وظيفته ومخالفاتها أو تحرض على ارتكاب جريمة جزائية.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: واجب عدم الجمع بين الوظيفة ونشاط آخر

يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة<sup>3</sup>، ولا يقتصر اجتناب الأفعال المنافية للوظيفة طوال ساعات العمل وعند المكوث في مقر ومكان الإدارة أو المؤسسة، بل يمتد أيضا خارج أوقات العمل.<sup>4</sup> وفي هذا الإطار يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاصة مهما كان نوعه.<sup>5</sup> إلا أن هذا يرد عليه استثناء يرخص بموجبه للموظفين من ممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوية ضمن شروط تحدد عن طريق التنظيم.

<sup>1</sup> عثمان سليمان غيلان، أخلاقيات الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2014، ص 271.

<sup>2</sup> منصور إبراهيم العثوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، الطبعة الأولى، مطبعة المشرق، عمان، ص 46.

<sup>3</sup> المادة 42، الأمر 03-06، المرجع السابق ص 06.

<sup>4</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 135.

<sup>5</sup> المادة 43، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 06.



كما يمكن للموظفين المنتميين لأسلاك التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين ممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم. و لقد نص المشرع الجزائري في المادة 15 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على عدم الجمع بين وظيفة وبين أي عمل آخر , يؤديه بنفسه أو من خلال الوساطة وذلك بهدف حماية مصالح الوظيفة ومقتضياتها, وذلك من أجل حماية استقلالية للموظف العام. غير أنه واستثناء من القاعدة السابقة نجد أن المشرع الجزائري نص في المادة 14 من ذات القانون على جواز ممارسة عمل آخر مواز للعمل الوظيفي الأصلي, حيث استثنى من الحظر الذين يقومون بمباشرة مهنة التعليم إلى جانب وظائفهم الأصلية, إلى جانب ذلك استثنى أيضا حالة التأليف العلمي أو الأدبي أو الفني , ويرجع هذا الحظر أساسا إلى أساسيين يتجلبان في<sup>1</sup>:

حماية مصالح المرافق العامة.

مقاومة البطالة.

---

<sup>1</sup> - محمد أنس قاسم, المرجع السابق, ص 200 و201.

### خلاصة الفصل الثاني:

يتمحور الفصل الثاني من هذه الدراسة حول الوضعيات القانونية الناجمة عن الالتحاق بالوظيفة العامة المتمثلة في كل من التزام القيام بالخدمة وحالة الانتداب والوضعية خارج الإطار وكذلك وضعية الإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية كما تطرقنا أيضا إلى حقوق الموظف كالحق في الراتب و الضمان الاجتماعي ، بالإضافة إلى هذا هناك واجبات فرضها المشرع أثناء تأدية مهامه ونذكر منها الالتزام بالسر المهني و طاعة الرؤساء الإداريين ومن خلاله قمنا بتوضيح كل عنصر من هاته العناصر بالتفصيل وفق الأمر 06-03 والقوانين الخاصة السارية المفعول .

# الختمة

### خاتمة عامة

في ختام هذه الدراسة، نستخلص أن الوظيفة العمومية خُطت خطوات هامة نتيجة

للتغيرات، والتطورات التي طرأت بصفة عامة وعلى الموظف العام بصفة خاصة،

وانطلاقا من التجارب التي مرت بها الجزائر في تنظيم المسار الوظيفي والمهني للموظف

العام عملت في كل مرة على تجاوز وتفاذي الأخطاء والمطالبات التي عانى منها النظام

السابق، إلى أن توصلت إلى صياغة القانون المعمول به حاليا وهو الأمر 06-03 الذي

حاولت من خلاله إدخال إصلاحات هامة على نظام الوظيفة العامة خاصة مع التغيرات

السياسية، الاقتصادية والاجتماعية التي أقرتها العولمة والتي فرضت على الدولة

المعاصرة ريادة الاهتمام بضمانات الوظيفة العمومية.

توصلنا من خلال دراستنا لموضوع التوظيف في المؤسسات العمومية، ذات الطابع

الإداري وبعد دراسة شاملة لأساسيات التوظيف من خلال التطرق إلى مفهوم الموظف

العمومي وكيفية التحاقه بالوظائف العامة، وكذلك معرفة حقوقه وضمناته التي كفلها له

القانون إلا أن الإجابة عن الإشكالية:

وفق أحكام منضومة التشريع الوظيفي الحديث قد قنن المشرع الجزائري الالتحاق

بالوظيفة العامة بالجملة من الإجراءات وضوابط الشكالية والموضوعية.

مما ضبط الموظف العمومي إطار حماية لمساره المهني من أي تعسف وتجاوز في

إطار تدويل حماية حقوق الموظف العام.

## خاتمة عامة

وعليه يمكن تعداد النتائج التي توصلت لها الدراسة في:

• في إطار الضوابط المسبقة للاتحاق بالوظيفة العمومية اشترط المشرع الجزائري ضرورة توفر جملة من الضوابط الموضوعية التي يؤدي تخلفها أو تخلف شرط منها إلى استفاء الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية، والتي من بينها ضابط الجنسية، ضابط التمتع بالحقوق المدنية، السن، القدرة البدنية.

• ضمانا لتحقيق مبدأ المساواة وتكريس لمعيار الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية اعتمد المشرع نظاما إجرائيا دقيقا يقوم إما على أساس فكرة المسابقة بصورها المختلفة كالمسابقة على أساس الاختبارات، المسابقة على أساس الشهادات، الفحوص المهنية أو على أساس الانتخابات أو على أساس التوظيف المباشر وهو ما أضافه الأمر 03/06.

• لا يكتسب الموظف هذه الصفة إلا بعد تعيينه بصفة رسمية من الجهة المختصة، وقضاء فترة تموين أو تربص كقاعدة عامة، واستثناء وفي إطار ضوابط خاصة يتم التعيين دون ضرورة لفترة التربص ، وهو ما قضى بها الأمر 03/06 كذلك في بعض القطاعات .

• كقاعدة عامة، يؤدي الالتحاق بالوظيفة العمومية من طرف الموظف إلى وضع هذا الأخير في وضعية خدمة فعلية، واستثناء يمكن وضعه في حالات أخرى بحكم القانون أو بطلب منه، كما هو الحال في وضعية الانتداب، الاستيداع، أو وضعية خارج الإطار...،

## خاتمة عامة

وكل هذه الوضعيات تتم في إطار قانوني وشروط خاصة مضبوطة بأحكام وآجال تجعل الموظف يستفيد من ضمانات جديدة دون أن يخسر وظيفته.

أدى اعتماد المشرع لنظام المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية بما يكرسه من ضمانات و مزايا للموظف العمومي إلى تحميل هذا الأخير، في المقابل بجملة من الالتزامات والأعباء الوظيفية ذكرها وذكر ما يترتب عن تقصير الموظف لها.

• ذكر مزايا الأمر 03/06 في الإحالة في تشريع قوانين أساسية خاصة تحكم كل قطاع خاص، وهي الفكرة التي لم تكن مجسدة قبلاً، لتجسد خصوصية كل قطاع مع خضوع أحكامه العامة للأمر 03/06.

• ذكر ما أضافه التعديل بشأن احتساب مدة الخدمة الوطنية في مسار الموظف العمومي وذلك حسب المرسوم 06-14 والتي تحسب خبرة له.

• وجود ضمانات للموظف في الطعن من خلال الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العامة التي تم استحداثها بموجب الأمر 03-06.

## الاقتراحات

• ضرورة إعادة النظر في مسألة إلغاء الاختبارات الشفهية في مسابقات التوظيف لأنه يعتبر معياراً أساسياً في الكشف عن السمات الشخصية للمرشحين مع إحاطته بإجراءات رقابية صارمة للتقليل من الممارسات الفاسدة في التوظيف تضم معها في فقرة واحدة.

## خاتمة عامة

- ضرورة إعادة النظر في مضمون مسابقات التوظيف وعصرنتها وجعلها تتماشى مع متطلبات وطموحات الإدارة العمومية وتخصصاتها.
- ضرورة إعادة النظر في مسألة إلغاء التصحيح الثاني للاختبارات الكتابية.
- ضمان تكوين وفق برامج متخصصة ميدانية للموظف العام المثالي الدعوب على العمل وتمييزه عن غيره، لتفعيل الأداء خلال المسار المهني لضمان مردو دقي فعلية.
- المطالبة بإصدار النص التنظيمي الخاص بالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتحديد آليات عمله.
- تضيق الهوة بين المساواة القانونية والمساواة الفعلية لتحقيق العدالة في تقييم المسار المهني للموظف العام.
- اعتبار الجدارة والكفاءة العالية المعيار الأساسي لتشغل الوظائف العامة، لأنه على قدر كفاءة الجهاز الإداري تكون إنتاجية الدولة وبهذا الصدد نطرح التساؤل التالي وذلك للبحث والتوسع في هذا البحث أكثر ما أثر التوظيف على اداء المؤسسات و الإدارات العمومية ؟

## قائمة المراجع

### قائمة المراجع

#### أولا-الداستير

- دستور 1996 الجزائري، المؤرخ في 8 ديسمبر 1996(ج-ر عدد 76 الصادرة في 8 ديسمبر 1996)المعدل بالقانون 02-03 المؤرخ في 10 افريل 2002 المتضمن تعديل الدستور (ج-ر عدد 25 الصادرة في 14 افريل 2002 )،والمعدل بالقانون 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 والمتضمن تعديل الدستور (ج-ر عدد 63 الصادرة في 16 نوفمبر 2008)،والمعدل بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016 ،والمتضمن تعديل الدستور ( ج-ر عدد 14 الصادرة في 7 مارس 2016 )

#### ثانيا-القوانين العادية

- 1-الأمر 66-133 المؤرخ في 22-6-1966المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج.ر عدد 26 الصادرة في 23-06-1966 .
- 02-الأمر 66-156 المؤرخ في 08-06-1966 المعدل والمتمم المتضمن قانون العقوبات ج.ر عدد 46 الصادرة في 9-06-1966
- 03-الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 متعلق بأحكام الجنسية ج.ر عدد 105 الصادرة في 16-12-1970.



## قائمة المراجع

04-الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام

للوظيفة العامة، ج.ر 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

05-القانون 83-12 المعدل والمتمم المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتقاعد ج.ر.

عدد 28 الصادرة في 03-07-1983.

06-القانون 83-13 المعدل والمتمم المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل

والأمراض المهنية ج.ر عددها 28 الصادرة في 03-07-1983 .

07-القانون 90-02 المعدل والمتمم المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بالوقاية من

النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الإضراب ج.ر عدد 6 الصادرة في 07-

1990-02 .

08-القانون 14-06 المؤرخ في 13 شوال 1435 الموافق ل 09 أغسطس 2014 يتعلق

بالخدمة الوطنية، الجزائر عدد 48 الصادرة في 10 أغسطس 2014.

### ثالثا- النصوص التنظيمية

1 - المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29-09-2007 الذي يحدد الشبكة

الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ج.ر عدد 61 الصادرة في 30-09-

2007.

## قائمة المراجع

- 2 - المرسوم التنفيذي 66-140 المؤرخ في 02-06-1966 المتضمن قائمة المناصب العليا ج.ر عدد 46 الصادرة في 03-06-1966.
- 3 - المرسوم التنفيذي 71-43 المؤرخ في 28 جانفي 1971 المتعلق بتأجير حدود السن للتعيين في الوظائف العمومية الصادرة في 29-01-1971.
- 4 - المرسوم التنفيذي 82-184 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بالاقترحات القانونية ج.ر عدد 20 الصادرة في 18-5-1982 .
- 5 - المرسوم التنفيذي 08-181 المؤرخ في 23 يونيو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالصيد البحري ج.ر عدد 34 الصادرة في 25-يونيو 2008.
- 6 - المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 03 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي للأستاذ الباحث ج.ر عدد 23 الصادرة في 4-ماي-2008 .
- 7 - المرسوم التنفيذي 08-11 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف ج.ر عدد الصادرة في 25-12-2008 .
- 8 - المرسوم التنفيذي 12-194 يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوصات المهنية في المؤسسات الإدارية عموماً، مؤرخ في 25 - افريل-2012 ج.ر عدد 26، الصادرة في 3-05-2012.

رابعاً- المؤلفات

أ-باللغة العربية

- 1 -احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط1، الجزائر 1986.
- 2 -بوشعير السعيد، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر.طبعا للأمر 66-133 (دراسة مقارنة ) ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1991
- 3-حسين حمودي المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة ط 2، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع ليبيا 2002.
- 4-حمد محمد شطا تطور وظيفة الدولة ج.1، نظرية المرافق العامة، الجزائر 1984.
- 5-حمود حمبلي المساواة في تولي الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، دار الأمل ، الجزائر 2000.
- 6-رشيد واضح منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة الجزائر 2003.
- 7-سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

## قائمة المراجع

8- سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، ط3، القاهرة، 1966.

9- سليمان محمد الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، مطبعة

جامعة شمس، مصر، 1987.

10- السيد محمد يونس المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة دم.

سنة 1984

11- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية،

القاهرة، 2006.

12- عثمان سليمان غيلان أخلاقيات الوظيفة العامة ط1، منشورات التجلي الحقوقية،

بيروت، 2014.

13- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط3، جسور النشر والتوزيع،

الجزائر، 2007.

14- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط1، جسور للنشر

والتوزيع، الجزائر، 2015.

15- عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون

الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

## قائمة المراجع

---

16- فوزي حبيش الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1991.

17- محمد انس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، مطبعة مورافتلي، الجزائر، 1982.

18- محمد انس قاسم مذكرات في الوظيفة العامة، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1989.

19- محمد جمال مطلق الدنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، 2003.

20- مصطفى الشريف، أعوان الدولة الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1981.

21- منصور إبراهيم العتوم المسؤولية التأديبية للموظف العام ط 1، مطبعة الشرق، عمان.

ب- باللغة الفرنسية

### 1Les ouvrage

- Gustave peise droit de la fonction publique 18 édition D'alose, France 2006,
- Pierre bondait les obligation des fonctionnaire des trois fonction publique berge lent paris 1997.

### 2Les article :

- Rêvu de conseil d'état, numéro spécial, le contentieux de la fonction publique Alger 2007.

### خامسا- الرسائل الجامعية

1 - سنة احمد، حقوق الموظف العام الجزائري، رسالة ماجستير في الإدارة

والمالية العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بن عكنون الجزائر، 2005.

2 تيشات سلوى، اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية

الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص سير المنظمات، جامعة

بومرداس 2009

3 حسونة بلقاسم، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر

في الحقوق، قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة سنة 2013

### سادسا- المحاضرات

1-خرفي الهاشمي، الوظيفة العمومية، محاضرات أقيمت على الطلبة القضاة، دفعة 17،

المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2008-2009 .

الملاحق

## ملخص الدراسة

---

### ملخص الدراسة

حاولنا من خلال البحث الذي قمنا به معالجة موضوع "تنظيم المسار المهني للموظف وفق الأمر 03-06 وهذا نظرا للأهمية التي يحضى بها هذا الأخير، خاصة وأنه يسعى ال تحقيق النفع العام.

ولهذا لابد من دراسة المبادئ العامة التي يخضع لها انتقاؤه في تولي الوظائف العمومية، والتي تتجسد من خلال مبادئ أساسين،الأول يتمثل في مبدأ المساواة وهو مبدأ دستوري ، والمبدأ الثاني يتمثل في الجدارة الذي يستهدف الرفع من كفاءة ومستوى الإدارة العمومية.

ولتكريس هذين المبدأين قام المشرع باعتماد مجموعة من الشروط للالتحاق بالوظيفة العمومية، وتطبيقا للأمر 03-06 قام كذلك بتنظيم المسار المهني للموظف العام وعلاقته مع الإدارة المستخدمة.



# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

مقدمة ..... (5-1)

### الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام..... 07

المطلب الأول: تعريف الموظف العام ..... 07

الفرع الأول: في الفقه ..... 08

الفرع الثاني: في القضاء ..... 12

الفرع الثالث: في التشريع الجزائري ..... 14

المطلب الثاني: التكيف القانوني للعلاقة الوظيفية بين الإدارة العامة والموظف العام. . 16

الفرع الأول: التكيف التعاقدى لعلاقة الموظف العام بالإدارة..... 16

الفرع الثاني: التكيف اللائحي (التنظيمي) لعلاقة الموظف العام بالإدارة العامة. 19

المبحث الثاني: نظام الالتحاق بالوظائف العامة في التشريع الجزائري..... 21

المطلب الأول: شروط تولي الوظائف العامة ..... 21

الفرع الأول: أحكام الجنسية ..... 22

الفرع الثاني: الشروط الأخلاقية ..... 24

الفرع الثالث: شرط السن والصحة ..... 26

الفرع الرابع: شرط المؤهل العلمي والالتزامات العسكرية ..... 28

المطلب الثاني: طرق تعيين الموظف العمومي ..... 31

الفرع الأول: المسابقة عن طريق الاختبارات ..... 32

## فهرس المحتويات

- 34 ..... الفرع الثاني: المسابقة على أساس الشهادات
- 35 ..... الفرع الثالث: الامتحانات والاختبارات المهنية
- 37 ..... الفرع الرابع: التوظيف الداخلي المغلق
- 44 ..... خلاصة الفصل

### الفصل الثاني: التسير الإداري المهني للموظف العام

- 46 ..... المبحث الأول: الوضعيات القانونية الناجمة عن الالتحاق بالوظيفة العامة
- 46 ..... المطلب الأول: التزام القيام بالخدمة
- 47 ..... الفرع الأول: الممارسة الشخصية
- 48 ..... الفرع الثاني: حالات الغياب غير المبررة
- 50 ..... المطلب الثاني: حالة الانتداب والوضعية خارج الإطار
- 50 ..... الفرع الأول: حالة الانتداب
- 53 ..... الفرع الثاني: الوضعية خارج الإطار
- 56 ..... المطلب الثالث: وضعية الإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية
- 56 ..... الفرع الأول: وضعية الإحالة على الاستيداع
- 61 ..... الفرع الثاني: وضعية الخدمة الوطنية
- 63 ..... المبحث الثاني: حقوق الموظف وضماناته

## فهرس المحتويات

---

63	المطلب الأول: الحقوق المالية.....
64	الفرع الأول: الحق في الراتب.....
66	الفرع الثاني: الحق في الضمان الاجتماعي.....
67	المطلب الثاني: الحقوق التبعية الناجمة عن الالتحاق بالوظيفة.....
67	الفرع الأول: الحقوق في الترقية.....
74	الفرع الثاني: الحق في العطل.....
77	المطلب الثالث: واجبات الموظف العمومي.....
77	الفرع الأول: الواجبات المتعلقة بطبيعة الوظيفة.....
81	الفرع الثاني: واجب عدم الجمع بين الوظيفة ونشاط آخر.....
83	خلاصة الفصل.....
(87-84)	الخاتمة.....
88	قائمة المراجع.....

الملاحق

ملخص الدراسة