

درس على الخط
موجه لطلبة السنة الثانية ماستر
تخصص القانون الإداري
مقياس النظام القانوني للموظف العام
الدكتور مهدي رضا
السنة الدراسية 2023/2022.

المحور الاول: هيئات الوظيفة العمومية.

تضمن للقانون الأسلسي للعام للوظيفة العمومية الجليد على العليدسمن عناصر ومبادئ الفاعلية والكفلية والرشادة في الأداء، كما تضمن العليدسمن أساليب التطوير التنظيمي للإدارة الجزائية نحو الأفضل والعصرية، ومن أمثلة هذه الأساليب العلمية أسلوب المشاركة والحوار من طرف الموظفين في تسيير وإدارة شؤون الوظيفة العامة .

¹ يشكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة تشاور واقتراح تعتمد عليه الحكومة في تحديد سياساتها في مجال الوظيفة العمومية، من جهة أخرى يستشار المجلس حول مشاريع النصوص القانونية ذات العلاقة بقطاع الوظيفة العمومية.

وإلى جانب المجلس الأعلى للوظيفة العمومية تم تكريس هيئات جماعية للتشاور وإلى تشكل فضاءات حقيقية للتشاور ومساهمة المواطنين في تسيير مساهم المهني والدفاع عن حقوقهم. وفي هذا الإطار تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحلة، على أساس المرتبة أو السلك أو جملة من الأسلاك من نفس المستوى التأهيلي لدى المؤسسات والإدارات العمومية. وتتشاور هذه اللجان حول المسائل ذات الطابع الفردي التي تتعلق لمسار المهني للموظفين و مكلها الاجتماع في شكل مجلس ديبى ولجنة تثبيت.

أما فيما يخص لجان الطعن فهي تشكل هيئة استئناف تختص لنظر لاسيما في القرارات التأديبية الأكثر جسامة، والصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء تجاه الموظفين...²

وفي هذا الصدد نصت المادة 55 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية هي:

- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية.
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.
- هيئات المشاركة والطعن.

وهو ما سنتناوله في ثلاث مباحث على التوالي.

المبحث الأول:

الهيكل المركزي للوظيفة العمومية.

نص الفصل الأول بعنوان الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، وهذا في الباب الثالث للذي جاء تحت عنوان الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية، وقد نص في المادة 56 من الأمر 03/06 والمتضمن (ق.أ.ع.وع) على مايلي > الهيكل المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة < و حددت مهامه كما يلي:

- يقترح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية والتدابير اللازمة لتنفيذها.
 - يسهر للاتصال مع الإدارات المعنية على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه.
 - يتضمن مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين.
 - تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسة والإدارات العمومية ويضمن ضبط التعدادات.
 - ينفذ سياسة التكوين للموظفين وتحسين مستواهم ومداركهم العلمية.
 - يقوم بتمثيل مصالح الدولة بصفقتها مستخدمة عند الاقتضاء وأمام الجهة القضائية.
- أشارت المادة 57 إلى أن صلاحيات وتنظيم وسير الهيكل المركزي للوظيفة العمومية يتحدد عن طريق التنظيم الذي لم يصدر بعد.

ومن الملاحظ أن الهيكل المركزي للوظيفة العمومية سوف يقوم مقام المديرية العلة للوظيفة العمومية وهو ما جاء في نص المادة 56 من الأمر 03/06 الذي تعرفه نه إدارة دائمة للدولة. وفي انتظار صدور المراسيم التنظيمية التي تحدد صلاحياته وتنظيمه وسيره تواصل المديرية العلة للوظيفة العمومية عملها بصفقتها الجهاز المركزي القائم هم الصلاحيات المذكورة لهذا الهيكل الجديد. والجديد الذي أتى به الأمر 03/06 لأنه لأول مرة نص صراحة على هيكل مركزي للوظيفة العمومية وأعطاه صفة إدارة دائمة للدولة وهذا لما لم يكن في الأمر 133/66 ولا المرسوم رقم 59/85 للذان لم ينصا على هذه الهيئة.

فالمديرية العلة للوظيفة العمومية كانت دائما إحدى المؤسسات التي حظيت اهتمام السلطات العمومية غداة الاستقلال وكانت أول مديرية تنشأ في الدولة. فأنشئت بمقتضى المرسوم المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 وألحقت برسة الحكومة حيث كلفت تحت سلطة رسة الحكومة بصلاحيات متكاملة تتمثل في جميع العناصر المتصلة بسلسلة الوظيفة العمومية والسهر

على تنفيذ هذه السياسة واتخاذ كل المبادرات التي قد تساهم في تحسين وتنظيم المواقف العامة وسيرها والرفع من قدراتها.³

إلا أن المديرية العلمة للوظيفة العمومية رغم طابع الاستمرارية الذي تتميز به لم تحظى لاستقرار المطلوب لأداء مهامها ففي 21 ديسمبر 1964 تم إدماجها في وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري ثم تم إلحاقها مرة أخرى بوزارة الداخلية في 10 جويلية 1965 ثم إدماجها من جديد في كتابة الدولة للوظيفة العمومية في 06 جوان 1965 ففقدت جزءا معتبرا من صلاحياتها التي كانت تستمد منه قوتها ومصداقيتها ويتعلق الأمر لمهام المرتبطة لإصلاح الإداري والتكوين هذه المهام التي أسندت إلى جهة مستقلة عن الهيئة المركزية للوظيفة العمومية.⁴

وفي سنة 1995 تم رد الاعتبار لهذه الهيئة بصدور المرسوم رقم 123/95 للمؤرخ في 1995/04/29 الذي حدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية الذي ينظر إليه كمبادرة تصحيحية لهذه الانحرافات فهو يكرس:

- تعزيز المركز القانوني للمدير العام للوظيفة العمومية عن طريق السلطة التنظيمية التي يضطلع بها في حدود صلاحياته واستقلالته والوسائل التي أصبح يتمتع بها.
- استرجاع كل الصلاحيات التي كانت تختص بها المديرية العلمة للوظيفة العمومية عند نشأتها ولاسيما ميدان الإصلاح الإداري والتكوين.
- تفتح صلاحيات المديرية العامة للوظيفة العمومية على الفضاءات الجديدة الناجمة عن التحولات التي طرأت على مهام الإدارة ومحيطها.⁵

لكن هذا التحول لم يدم طويلا حيث بدأت سنة 1996 التحولات الحكومية مما أدت إلى تغيير من جديد في صلاحيات المديرية العلمة للوظيفة العمومية، حيث وزعت بين هيئتين مستقلتين تحت إشراف وزير منتدب سنة 1996 إلى 1998 ثم رئيس الحكومة إلى سنة 2006 ثم رسة الجمهورية بموجب مرسوم رسمي يحمل رقم 177/06 للمؤرخ في 31 مايو 2006 ويتضمن إلحاق المديرية العلمة للوظيفة العمومية برسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة).

المبحث الثاني:

³ /خرفي الهاشمي، مطبوعة الوظيفة العمومي، أقيت على طلبية الدفعة الرابعة عشر السنة الثالثة، المدرسة العليا للقضاء، 2005-2006، ص 49.

⁴ نفس المرجع، ص 50.

⁵ المرسوم رقم 123/95 للمؤرخ في 1995/04/29 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للوظيفة العمومية.

المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

- يشكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة تشاور ولقنزاح تعتمد عليه الحكومة في تحديد سياستها في مجال الوظيفة العمومية.⁶
- لقد نص المشرع في الفصل الثاني من الباب الثالث في المادة 58 على المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وعرفه كما يلي: <> تنشأ هيئة للتشاور تسمى المجلس الأعلى للوظيفة العمومية <> .
- وحدد المشرع صلاحيات المجلس الأعلى في المادة 59 كما يلي:
- ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية.
 - تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.
 - دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي.
 - السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية.
 - اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام.
- وزد على هذه الصلاحيات يستشار المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية، وهو ما يؤكد سياسة المشرع في دعم أسلوب المشاركة والحوار من خلال هذه الهيئات.
- لأما تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية فأحلها المشرع على التنظيم الذي لم يصدر بعد واكتفى المشرع في الفقرة الأولى من المادة 60 بتبيان وذكر المؤسسات والإدارات والجماعات التي لها حق التمثيل في تشكيلة المجلس الأعلى.
- لقد نصت للمادة 60 على أن تشكيلة هذه الهيئة يجب أن تتكون من ممثلين عن الإدارات المركبية في الدولة و المؤسسات العمومية، الجماعات الإقليمية، المنظمات النقابية للعمال الأحرار الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في مفهوم أحكام القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 يونيو 1990.
- كما يضم شخصيات تختار لكفاءتها في ميدان الوظيفة العمومية وستحدد تشكيلته وتنظيمه وطرق سيره عن طريق التنظيم.

⁶ المشروع التمهيدي، مرجع سابق، ص 08.

والحدير لذكر أنه تم للنص على إنشاء هذه الهيئة في أول قانون للوظيفة العمومية الصادر بعد الاستقلال وهو الأمر رقم 133/66 وصدر بشأنه مرسوم تنفيذي يحمل رقم 142/66 يتعلق لمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وفيما يلي سنعرض عرضاً وجيزاً تشكيلته وصلاحياته المسندة إليه وفقاً للمرسوم 142/66 المؤرخ في 02 يونيو 1966.

تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

حددت تشكيلة المجلس الأعلى بمقتضى مرسوم 142/66 للمؤرخ في 02 جوان 1966، فهو يتكون من 14 عضواً معينين بمرسوم لمدة سنتين قابلتين للتجديد، سبعة منهم اقتراح حزب جبهة التحرير الوطني وسبعة اقتراح الإدارة ويتكون ممثلو الإدارة من:

- مدير الوظيفة العمومية.
- مدير الميزانية والمراقبة بوزارة المالية والتخطيط.
- خمسة مديرين للإدارة المركزية تكون ضمن اختصاصاتهم تسيير شؤون الموظفين أو دراسة المسائل التي تمهم.
- ويتولى رئاسة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية رئيس الحكومة أو الوزير المكلف لوظيفة العمومية وهذا حسب نص المادة 12 من الأمر 133/66.

ولم ترتئي السلطات ضرورة تكييف هذه التشكيلة مع التطورات السيلسية الناجمة عن دستور 1989 - 1996 خاصة منها ما يتعلق لتعددية الحزبية والنقلية وذلك نتيجة تجريد صلاحيات هذه الهيئة منذ أوائل السبعينات.

كما لم يرد في قانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 ولا في المرسوم 59/85 للمؤرخ في 23 مارس 1985 ما يفيد إعادة الاعتبار لهذه الهيئة الأساسية في بناء الوظيفة العمومية⁷. ومن كل ما سبق يتضح لنا جلياً أن الأمر 03/06 جاء لجليد فيما يخص المجلس الأعلى للوظيفة العمومية و لقلونة البسيطة بينه وبين ملنص عليه المشرع في الأمر 133/66 نجد أن المشرع قد أولى اهتمام

⁷ أ/خرفي الهاشمي، المرجع السابق، ص 51.

كبير لهذه الهيئة ورد اعتبارها وهذا من خلال الدور المنوط لمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، وهذا يحثنا عن تفعيل أداء دور الوظيفة العمومية، وهو ما يعكسه تخصيص فصل كامل للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية بأربعة مواد تناولت تعريفه وتبيان صلاحياته وتشكيلته، وهذا خلافاً لما كان عليه في الأمر رقم 133/66 المتعلق للوظيفة العمومية، حيث كان منظمًا إعادة واحدة فقط، هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن المشرع في القانون القديم قد اكتفى لنص على إنشاء المجلس الأعلى وتبيان رئيس المجلس وصفته مع ذكر إمكانية أن تحال على المجلس كل مسألة ذات طابع تم الموظفين.

أما لنسبة للأمر 03/06 فقد جاء ليفعل دور هذا الهيكل المركزي وذلك لنص صراحة على أنه هيئة تشاورية تم تبين صلاحيته في المادة 59. وهي صلاحيات تشمل ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية (التكوين، تشغيل، ترقية ثقافة المرفق العام).

والشيء المهم هو ضرورة استشارته في كل مشروع عنص قانوني يتعلق بقطاع الوظيفة العمومية، لإضافة إلى دوره في إعداد تقارير سنوية عن وضعية الوظيفة العمومية ترفع إلى رئيس الجمهورية.

لما فيما يخص التشكيلة فحالات متنوعة ومواكبة للتطورات السيلسية والاجتماعية وذلك لنص على تشكيلة تضم ممثلين عن المنظمات النقابية للعمال وهو ما يجعل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية هيئة مشاركة لنسبة للموظفين.

ونلاحظ أيضاً تفعيل العنصر البشري لهذه الهيئة وعصرنتها وذلك لنص على تمثيل واسع لأعضاء المجلس، وذلك خلافاً لما كان في الأمر 133/66 (14 عضواً) كما أشر سابقاً وغالبية مديريين مركزيين فالأمر يختلف في التشكيلة الجديدة إذا نظر إلى النص للمادة 60 >> ممثلين عن الإدارات المركزية للدولة، المؤسسات العمومية، الجماعات الإقليمية <<، لإضافة إلى شخصيات ذات كفاءة علمية في مجال الوظيفة العمومية.

المبحث الثالث

هيئات المشاركة والطعن

إهتم الأمر 03/06 المتضمن للقانون الأسلسي العام للوظيفة العمومية بمشاركة للموظفين في اتخاذ قرارات تخص مساهمهم المهني، فتم تكريس هيئات جماعية للتشاور وإلى تشكيل فضاءات حقيقية للتشاور، ومساهمة الموظفين في تسيير مساهمهم المهني والدفاع عن حقوقهم.

فوفقاً للمادة 62 من الأمر رقم 03/06 المتضمن للقانون الأسلسي العام للوظيفة العمومية توحد

ثلاث هيئات للمشاركة وللطعن وهي:

- لجان إدارية متساوية الأعضاء.
- لجان طعن.
- لجان تقنية.

وحاء فينص للمادة 73 من نفس الأمر على أنه تحدد اختصاصات اللجان المذكورة أعلاه وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي وكيفية انتخاب أعضائها عن طريق التنظيم.

1- اللجان المتساوية الأعضاء:

تنص المادة 63⁸ على إنشاء وتشكيل اللجان الإدلية المتساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية حسب، الحالة وتنشأ لجنة إدارية متساوية الأعضاء لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تساوي مستويات هيلهم.

وتشكل اللجان من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين لتساوي ويزنلسها ممثل السلطة الموضوع على مستواها.

فيما يخص اللجان الإدلية المتساوية الأعضاء حاء في المادة 64⁹ أن هذه اللجان تستشار في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين كما تتمتع بصلاحيحة النزسيم للموظفين وبصلاحيات ديبيية بصفتها مجلس ديبيي.

⁸ المادة 63 من الأمر المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
⁹ المادة 64، نفس الأمر

أما المادة 68¹⁰ من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فنصت على كيفية انتخاب أعضاء اللجان الإدلية المتساوية الأعضاء كما يلي: >> يقدم المرشحون إلى عهدة انتخبية قصد تمثيل للموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، وإذ كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين يجرى دور ني للانتخابات وفي هذه الحالة يمكن أن يترشح كل موظف يستوفي شروط الترشيح ويصح الانتخاب مهما كان عدد المصوتين.

أما المادة 69 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإنها تطرقت إلى حالة عدم وجود منظمات نقابية ذات تمثيل لدى المؤسسات والإدارات العمومية ففي هذه الحالة يمكن لكل للموظفين اللذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدموا ترشيحهم لانتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء. وهكذا وحسب المشروع التمهيدي للقانون المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإنه يتم تقديم المترشحين لعهدة انتخبية من أجل تمثيل للموظفين على مستوى اللجان الإدلية المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، طبقا لأحكام القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي¹¹.

ويذكر أنه خلال مناقشة هذا الأمر وذلك في اجتماع بين اللجنة القانونية لمجلس الأمة والسيد أحمد للنوي ممثل الحكومة في 19 أكتوبر 2006 طرحت على ممثل الحكومة عدة تساؤلات منها ما يخص أحكام المادة 68 والمتمثلة في أحقية تقديم الترشيح للمنظمات الأكثر تمثيلا في اللجان المتساوية الأعضاء، فكان رد السيد ممثل الحكومة أن هذا الإجراء معمول به وليس مستحد وفق لما جاء به قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي¹².

ومقارنة ما جاء به الأمر 03/06 فيما يخص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء نلاحظ أنه لم ت جلد فقلنص الأمر 133/66 كذلك على اللجان الإدلية المتساوية الأعضاء وهذا في المادة 13 على ما يلي: >> تحدث الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى أعلاه. لجنة أو عدة لجان متساوية الأعضاء يمكن استشارتها في المسائل الفرعية التي تعني الموظفين... وتشمل هذه اللجان لتساوي على ممثلي الموظفين ومثلي الإدارة¹³.

¹⁰ المادة 68، نفس الأمر.

¹¹ المشروع التمهيدي المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

¹² مجلة مجلس الأمة مجلة دورية تصدر عن مجلس الأمة العدد 28 ديسمبر 2006، المؤسسة الوطنية للنشر والإشهار (ANEP) روية، الجزائر، ص 16.

¹³ المادة 13 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما أحال المشرع تشكيل وتحديد اختصاص وتنظيم ومسير اللجان الإدلية المتساوية الأعضاء. بموجب مراسيم مثله مثل المشرع في نص الأمر 03/06، وصدر مرسوم رقم 143/66 مؤرخ في 2 يونيو 1966 يتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و ليفها وتنظيمها وسيرها.

كما أعطى الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، صلاحيات دبية للجنة المتساوية الأعضاء وذلك في المادة 54 التي جاءت في فصل التأديب تحت الباب السادس المتعلق لتأديب كمايلي : >> السلطة التأديبية هي من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين وتمارسها عند اللزوم، بعد أخذ للرأي من اللجنة المتساوية الأعضاء بهذه الصلاحية أيضا في الأمر 133/66 وذلك في نص المادة 29 التي تحدد شروط النزسيم وأره، فقد جاء في الفقرة الرابعة في المادة 29 كما يلي : >> وعلى لثر الانتهاء من التمرين فإن النزسيم تقدره السلطة التي لها حق التعيين والتي تستطيع بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء لها أن تقرر تمليد التمرين وإما تسريح التمرن << .

للإشارة فإنه تم إصدار المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 للذي لغي أحكام المرسوم رقم 143/66 المتعلق بتسيير هذه اللجان واعتادت النظر في تنظيم اللجان المتساوية الأعضاء¹⁴ .

و لنظر إلى أحكام المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية فجاءت المادة 11 منه تنص على إحداث لجان للموظفين في الإدارات العمومية تنظر في جميع القضا ذات الطابع الفردي التي تم الموظفين وتتكون هذه اللجان من عدد متساويين ممثلي الإدارة والمؤسسة المعنية وممثلين منتخبين ينتخبهم الموظفون¹⁵ .

وفيما يخص التثبيت فقد أعطى المرسوم رقم 59/85 صلاحية التزسيم كذلك إلى اللجنة وذلك في المادة 49 والتي تنص على : >> يتم تثبيت المعني إذا أعربت اللجنة عن موافقتها حسب الحلة بقرار أو بمقرر تتخذه السلطة أو الهيئة التي لها صلاحية التعيين << .

وكذلك إشراك اللجنة المتساوية الأعضاء في مجال التأديب فقضى المشرع في المرسوم 59/85 بضرورة إشراك اللجنة وإعطاء رأيها فيما يخص العقوبات من الدرجة الثانية والثالثة هذا لما نصت عليه للمواد 126 - 127 - 128 - 129 من المرسوم 59/58 .

ومن خلال ما سبق نلاحظ أن الجديد الذي جاء في الأمر رقم 03/06 فيما يخص اللجان المتساوية الأعضاء، أنه كرس هيئات جماعية للتشاور وإلى تشكيل فضاءات حقيقية للتشاور ومساهمة للموظفين في تسيير

¹⁴ د/سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 106.

¹⁵ المادة 11 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي المطبق على عمال الإدارات والمؤسسات العمومية.

مسارهم المهني والدفاع عن حقوقهم، وفي هذا الصدد كرس الأمر 03/06 للجان الإدلية المتساوية الأعضاء حسب الحالة، على أساس الرتبة أو السلك أو جملة من الأسلاك من نفس المستوى للتأهيلي لدى المؤسسات والإدارات العمومية. وتستشار هذه اللجان حول المسائل ذات الطابع الفردي التي تتعلق لمسار المهني للموظفين و مكافئ الاجتماع في شكل مجلس ديبى أو لجنة تثبيت.

والأهم في كل هذا هو ما جاءت به المادة 68 والتي قيدت في حقوق الترشيح للموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء وذلك شذائها وجوب تقديم المرشحين من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً كما بينا سابقاً، وفي هذا الخصوص جاء في المشروع التمهيدي المتعلق لقانون الأسلسي للوظيفة العمومية أن هذا التمثيل يكون طبقاً لأحكام القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 والمتعلق بممارسة الحق النقابي.

لجان الطعن:

أما فيما يخص لجان الطعن، فهي تشكل هيئة لستئناف تختص لنظر لاسيما في القرارات التأديبية الأكثر جسامة والصادرة عن اللجان المتساوية الأعضاء اتجاه الموظفين.

فقضت المادة 65 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي وكذا كل مسؤول لنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية.

وتشكل هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة ومثلي للموظفين المنتخبين وينزلها مثل السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين أعضاء الإدارة المعينين بعنوان الإدارة.

وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلين في لجان الطعن، أما المادة 66 فتكلمت عن تنصيب لجان الطعن في أجل شهرين (02) بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدلية المتساوية الأعضاء.

وفيما يخص المهام فإن المادة 67 من القانون الأسلسي العام للوظيفة العمومية تبين اختصاص لجان الطعن فهي، مختصة لنظر في الطعون المقدمة من طرف الموظفين في حالة العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة أو الرابعة¹⁶، وحسب المادة 67 فإن لجان الطعن مختصة لنظر في الطعون المقدمة من الموظفين في حلة إطلنتهم بعقوبة ديبية من الدرجة الثانية وهي التوقيف عن العمل 04 أربعة أم م إلى 08 ثلثية أم م، أو حلة التنزيل من

¹⁶ المادة 67 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

درجة إلى درجتين أو النقل الإجباري وكذلك مختصة لنظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة وهي التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو في حالة تسريح للموظف¹⁷.

وتبين المادة 175 المدة اللازمة للموظف في حالة تقديم تظلم إلى لجنة الطعن: >> يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة ديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من ربح تبليغ القرار <<.

وهكذا و نظر إلى كيفية تنظيم المشرع للجان الطعن في الأمر 03/06 نجد مقلد كرس ضمان احترام الحقوق والواجبات وحدد الضمانات والمسؤوليات المختلفة بصورة جامعة للموظفين في الإدارة العامة. فإنشاء لجان الطعن يعدّ لكبر ضمانات ممكنة للموظفين لحماية من تعسف الإدارة المستخدمة وللنص على إنشاء لجان الطعن على مستوى الإدارة المركزية والمحلية وكذا في كل الإدارات والمؤسسات العمومية وتبين اختصاصاتها كل هذا ليؤدي إلى توفير كلفة الضمانات لاحتزام مبادئ العدالة والشرعية والمساواة وتوفير الاستقرار والأمان للموظفين في حياتهم المهنية¹⁸.

لمقارنة البسيطة بين تنظيم لجان الطعن في القوانين المتعلقة لوظيفة العمومية في الجزائر نجد أن المشرع في الأمر 03/06 خصها بكثير من العناية بداية من المادة 175 والتي جعلها هيئة لستئناف تختص لاسيما في العقوبات التأديبية الأكثر جسامة وذلك بنصه في المادة 175 على ما يلي: >> أنه يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة ديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة <<. اللجان التقنية:

في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية نصت للمادة 62 على لجان الطعن والتي تستشار في المسائل المتعلقة لشروط العلمة للعمل، والنظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية والمهنية¹⁹، ونصت للمادة 71 من الأمر رقم 03/6 على إنشاء اللجان التقنية لدى الإدارات والمؤسسات العمومية وتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين.

ينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في اللجان التقنية، حسب المادة 72 يتم تعيين ممثلي الإدارة لدى اللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين.

وينتأس اللجنة التقنية ممثل عن السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين أعضاء المعينين لأعاون الإدارة، و حراء مقلنة نجد أن المشرع في الأمر رقم 133/66 قد نص على اللجان التقنية

¹⁷ المادة 163 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

¹⁸ مجلة الفكر البرلماني، مجلة متخصصة في القضايا والوثائق البرلمانية يصدرها مجلس الأمة، العدد 17 نوفمبر 2006، ص 228، دار الطباعة ANEP.

¹⁹ المادة 70 من الأمر 032/06.

المتساوية الأعضاء وذلك في بيان الأسباب الخاص لقانون الأسلسي العام للوظيفة العمومية، ن اللجان التقنية المتساوية الأعضاء التي يخضع ليفه للنفس المبادئ تمكن ممثلي للموظفين من إبداء رأيهم في المسائل المتعلقة بتنظيم وتسيير الإدارة أو المصالح التي ينتمون إليها، ونص في المادة 13 من الأمر 133/66 وذلك في الفقرة الثانية منها على ما يلي: >> كما تحدث لجان تقنية متساوية الأعضاء تكون على بينة من المسائل التي تختص بها والمتعلقة لتنظيم وبسير المصالح ولاسيما لتدابير التي ترمي إلى تجديد الطرق التقنية للعمل <<.

ونلاحظ أن المشرع في الأمر 03/06 قد أضاف حالات لاستشارة اللجنة التقنية وهي النظافة والأمن. فبالإضافة إلى استشارة اللجنة التقنية لظروف العامة للعمل، أضاف المشرع صلاحيات جديدة للجنة تقوم بها داخل الإدارات والمؤسسات العمومية وذلك بداء رأيها فيما يتعلق لنظافة والأمن.

ومن خلال ما سبق وفي انتظار المراسيم التنظيمية التي تبين كيفية إنشاء وتشكيلة نظام سير عمل هذه اللجان التقنية يمكننا القول ن المشرع قد أعادتنظم اللجان التقنية في هذا الأمر الجديد وذلك لنظر إلى أن المرسوم 59/85 لم ينص على اللجان التقنية ولا المرسوم رقم 10/84 المتعلق للجان المتساوية الأعضاء، ومنه نلاحظ أن المشرع قد أعاد اللجان التقنية وأعطها مهام جديدة داخل الإدارات والمؤسسات العمومية وكلفها بداء رأيها في كل ما يتعلق لأمر الخاصة لعمل وكذا النظافة والأمن، وهو ما سيكشف عنه التنظيم لاحقا الذي مل أن يكون له دور كبير في تحديد أهداف الإدارة وتكييف كل ذلك مع كلفة عولمل ومعطيات البيئة الداخلية والخارجية والاقتصادية والسياسية والعلمية والتكنولوجية.

فهكذا جاء الأمر رقم 03/06 ليدعم لسلوب المشاركة والحوار ويجعله مبدأ مهما في تسيير شؤون الوظيفة العمومية وهذا من خلال إعطاء الفرصة للموظفين للمساهمة في تسيير شؤون الوظيفة والمساهمة أيضا في تنظيم وتسيير حياتهم المهنية وهذا من خلال هيئات الوظيفة العمومية المتمثلة في الهيكل المركزي للوظيفة العمومية والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية وأخيرا هيئات المشاركة والطعن .

المحور الثاني : المسار المهني للموظف.

يلتحق الشخص الذي كان مرشحا لتولي وظيفة عمومية لإدارة التي نجح في المسابقة من أجل الإلتحاق بها، فيكتسب بعد هذا النجاح عدة مزايا وحقوق كما يلتزم بواجبات ولعلى اولى هته الأمور إكتسابه لصفة الموظف العام التي تبدأ مباشرة بعد صدور قرار تعيينه بصفته متريضا إلى غاية اجتيازه مرحلة النزبص بنجاح، فيسخر كامل حياته في خدمة هته الإدارة العامة وعليه أطلق على هذا النوع من النظام الوظيفي إسم نظام السلك الوظيفي أو نظام المسار المهني أو النظام المغلق للوظيفة العمومية. لأن الموظف في ظل هذا النظام سيسخر كامل جهده وحياته في خدمة الدولة مقابل حقوق وضمانات، منها الأجر والترقية والحماية الإجتماعية و التقاعد والعطل وكذا تنظيم وضعيات قانونية تعطيه الحق في التكوين أو القيام بواجبات تجاه أسرته أو السماح له بترقية نفسه ترقية علمية مثلا، كل هذه الأمور يطلق عليها تسمية تنظيم المسار المهني للموظف العام داخل إدارته وهو ما سنتناوله في هته الدروس على الخط بدا من إلتحاق الموظف و تعيينه وترقيته إلى غاية خروجه للتقاعد أو نهاية العلاقة الوظيفية ي طريقة كانت وذلك في مايلي:

1 - التوظيف:

خصص المشرع للتوظيف فصلا كاملا في الباب الرابع المعنون بتنظيم المسار المهني بدءا من المادة 74 إلى المادة 82، فحافظت أحكام المادة 74 تخضع التوظيف لبدأ المساواة في الإلتحاق لوظائف العلمة، وهذا لبدأ نصت عليه كل الأحكام الدستورية والتشريعية والتنظيمية المنبثقة عن الموثيق الدولية القاضية ن التوظيف مبدأ دستوري 20.

وقد كرس الدستور الجزائري هذا المبدأ في نص المادة 51 التي نصت على ما يلي: <<إن كل المواطنين متساوون في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون>>.

²⁰ عمر يو، مداخلة حول المساواة للإلتحاق لوظائف العمومية، رئيس مفتشية التوظيف العمومي لولاية الجزائر، ص 2، ملتقى يومي 29 و30 ماي 2000، مكتبة الحامة، الجزائر.

وقد جاءت كل النصوص القانونية مكرسة لهذا المبدأ عتماده كقاعدة أساسية لتولي الوظائف العمومية في الدولة، وهكذا فقد كرس الأمر 133/66 هذا المبدأ بطريقة غير مباشرة وذلك بنصه في المادة 26 على أن يتم التوظيف تبعاً لإحدى الكيفيتين أو للكيفيتين معا المبينتين أد ه:

1 المسابقات عن طريق الاختبارات.

2 المسابقات عن طريق الشهادات.

كما أكد المشرع في المرسوم رقم 59/85 نفس الطريقة وكرس هذا المبدأ في مادته 34 إذ جعل الالتحاق لوظائف العمومية يتوقف أصلاً على المسابقة وقد أُلح في مادته 36 إلى إقرار قانوني يحدد كيفية تنظيم وإجراء هذه المسابقات²¹.

لقد جاء الأمر 03/06 ليكرس هذا المبدأ صراحة وذلك بتخصيص المادة 74 من الفصل الأول الخاص لتوظيف، هذا المبدأ جاء واضحاً وهو عكس ما كان في القوانين السابقة والتي كان يستشف منها هذا المبدأ فقط.

— شروط التوظيف:

نصت المادة 75 على الشروط الواجب توفرها في المتقدم للترشح في وظيفة عمومية، وألزمت هذه المادة توفر هذه الشروط وإلا لا يمكن التوظيف بدونها ونذكرها فيما يلي:

1 - الجنسية الجزائرية: فاشتراط المشرع لشرط الجنسية ليس لجديد وذلك لنظر على نص المادة 25 من الأمر 133/66 فنجد شرط الجنسية واجب توفره في الالتحاق لوظيفة العمومية.

ولكن نلاحظ أن الأمر 03/06 لم يشترط الجنسية الأصلية في التوظيف وذلك تمشياً مع أهداف الإدارة والمصلحة العلمية إذ نجد أن بعض الوظائف يشغلها أجانب، والإدارة في حلة إليهم مثل قطاع التعليم العالي نجد فيه أساتذة من عدة جنسيات مثلاً .

وهكذا نجد أن المرسوم رقم 59/85 أيضاً نص في المادة 31 على شرط الجنسية الجزائرية، إضافة إلى

شروط أخرى؛

— أن يكون متمتعاً بحقوق المدنية؛

— أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

²¹ نفس المرجع، ص 3.

وهذان الشرطان نصت عليهما أيضا الفقرة الثانية من المادة 31 في المرسوم 59/85 إذ تنص على أن يكون الموظف يتمتع بحقوق المدنية، وذا أخلاق حسنة وكذلك الفقرة الثانية من المادة 25 لنسبة للأمر 133/66.

- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية، وشرط الخدمة الوطنية نصت عليه الفقرة الخامسة من المادة 75 من الأمر 03/06 كما نصت عليه الفقرة الخامسة أيضا من المادة 31 من المرسوم 59/85 والمتعلق لقانون النموذجي المطبق على الإدارات والمؤسسات العمومية، وفي هذا الإطار صدرت تعليمة مؤخرا صادرة عن رئيس الحكومة تحت رقم 06 مؤرخة في 06 ماي 2008 تتضمن تعديل التعليمة 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 المتعلقة بثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية، بصفة مسبقة للتوظيف، وتسليم بعض الوثائق الإدارية موجهة للتطبيق إلى السادة والسيدات أعضاء الحكومة والسيد الأمين العام للحكومة ولاتيحاء في فحولها لأنه وفي إطار تقييمهمدى تنفيذ تعليمة رئيس الحكومة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 سجلت صعوبات تعترض الشباب الملزمين أداء الخدمة الوطنية وذلك سواء في محثهم عن التوظيف أو عندما يرغبون في استصدار وثق تعد لازمة لهم أحياءا للالتحاق بعمل، ومنه جاءت التعليمة 06 المؤرخة في 06 ماي 2008 لتلغي أحكام التعليمة 02-1997 التي تفرض إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية، وذلك قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين، وتوضح التعليمة 06/2008 في الفقرة الأخيرة، أنه يجب على كل طالب لعمل أو لوثيقة إدارية من الشباب البالغين سن 20 فأكثر أن يثبت وضعيته القانونية إزاء الخدمة الوطنية بموجب شهادة تستظهر تحديدا إن كان مستفيدا من التأجيل أو مؤجلا للتجنيد أو مستثنيا أو معنى 22.

ومنه جاءت هذه التعليمة للتطبيق الصحيح والسليم لشرط الخدمة الوطنية المنصوص عليه في الأمر 03/06 لأن الأمر 03/06 كان واضحا من خلال نصه على أن يكون طلب الوظيفة في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية، وذلك على أساس أن التعليمة السابقة كلنت تفرض لإثبات الأداء للخدمة الوطنية وهو ما لا ينص عليه الأمر 03/06 ولا المرسوم 59/85 أيضا في المادة 31 إذ تشترط أن يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية وليس إثبات الأداء.

يعتبر مبدأ المساواة من المبادئ الأساسية التي يقوم قانون الوظيفة العمومية عليها، غير أنه يتضمن بعض الاستثناءات تفرضها المصلحة العامة 23، فالمصلحة العامة تقتضي أحياءا أن لا يتولى الوظائف العمومية إلا

²² التعليمة رقم 06 مؤرخة في 06 ماي 2008 تتضمن تعديل التعليمة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية.
²³ أ/عمر بايو، المرجع السابق، ص 05.

الأشخاص للقادرين على أداء وظائفهم، فهم لتالي مطالبون لاستجابة، على وجه الخصوص إلى عدة شروط لاسيما منها السن والكفاءة البدنية والسلوك والتأهيل.

السن: إن تحديد شرط السن الأدنى للالتحاق لوظيفة العمومية أمر ضروري، وذلك تمشياً مع سن الرشد للمدني، وهو ما أخذ به المشرع في الأمر الجديد 03/06 المتعلق لقانون الأسلي للعام للوظيفة العمومية، إذ تنص المادة 78 على ما يلي: <<تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية، بثماني عشرة (18) سنة كاملة>> 24.

القدرة البدنية (اللياقة البدنية): وهذا الشرط نصت عليه للقوانين السابقة مثل الأمر رقم 133/66 والمرسوم رقم 59/85، للذان نصا على وجوب كد السلطة الإدلية من اللياقة البدنية للمنزشحين لتولي الوظائف العمومية، ويجب أن يتوقف الالتحاق لوظيفة العمومية على التحقق من القدرة البدنية، وبصفة خاصة من عدم وجود مرض بدني أو ذهني خطير، وزدة على هذه الشروط العامة فإنه يمكن للتنظيم توقيف الالتحاق ببعض الوظائف أو الأسلاك على شروط خاصة للياقة البدنية.

وهذا ما ذهبت إليه المادة 76 التي أحتل لإدارة إمكانية تنظيم فحص طبي في التوظيف لبعض أسلاك الموظفين، وهو الشيء الجديد الذي أتى به الأمر 03/06.

السلوك: اعتباراً للطابع الخاص للذي يميز التوظيف العمومي، فإن للبدا السائد هو أنه لا يمكن لأي شخص أن يعين في وظيفة عمومية ما لم يكن متمتعاً بسلوك حسن، ومن صلاحيات الإدارة التلكد من استيفاء شروط السلوك المطلوبة، ويمكن إجراء ذلك قبل الترشح للمسابقة وهذا ما أقرته الفقرة الثانية من المادة 77 من الأمر 03/06 والتي نصت على إمكانية أن توضع بعض للقوانين الخاصة لأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق.

التأهيل: يتوقف الالتحاق لوظيفة العمومية على إثبات كفاءة مهنية، وهذا بجيازة مستوى من المعرفة أو من القدرات العلمية مثبتة عادة في شهادة مدرسية أو جامعية، ويتم مراقبتها والتلكد منها من خلال نتائج المسابقة أو الامتحان المهني وهذا ما جاء به المادة 79 من الأمر 03/06: <<يتوقف الالتحاق لرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إحازات أو مستوى تكوين>>. أما للمادة 80 من الأمر 03/06 فحاءت لتكرس التجسيد للقانوني لبدا المساواة في الالتحاق لوظائف العلمة، حيث أن عبداً المساواة للالتحاق

لوظائف العمومية يكرس من الناحية العلمية عن طريق المسابقة ويطلق عليه في اللدول الانجلوسكسونية Meritsystem أي نظام الاستحقاق²⁵.

وتعتبر المسابقة عن طريقة الانتقاء، الأكثر شيوعا لتوظيف للموظفين كوسيلة لاختيار منتشحين، فيتم التمكن من تكوينهم ومن كفاءتهم حسب الترتيب في الاستحقاق فضلا على ذلك فإن التوظيف عن طريق المسابقات أي التوظيف الخارجي يسمح قامة توازن مع التوظيف الداخلي عن طريق الترقية الاحتيلية، وذلك قصد التشجيع على تحديد تعدادات التوظيف العمومي²⁶.

وقد كرس الأمر 03/06 الالتحاق لوظائف العلمة عن طريق المسابقة في المادة 80 فنص على أنه (يتم الالتحاق لوظائف العمومية عن طريق :

- المسابقة على أساس الاختيارات؛
- المسابقة على أساس الشهادات لنسبة لبعض أسلاك الموظفين ؛
- الفحص المهني؛
- التوظيف المبلشر من بين المنتشحين للذين بعو تكويننا متخصصا منصوصا عليه في اللقوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة).

ويتم إجراء المسابقات بطرق مختلفة حسب البلدان، وتحاط بعدة ضملنات وتحدد هذه الضمات تبريرها ليس فقط في الإنصاف وعدم التحيز لللدان ينبغي أن يميز إجراء الاختيارات ولا الرغبة في سد بكل شك أو تعسف من قبل الإدارة. بل أيضا في ضمان توظيف منوعي للإدارة وسنشرح فيما يلي بعض المسابقات وكيفية الإجراءات فيها. المسابقة على أساس الاختبارات.

تعتبر المسابقة على أساس الاختبارات الطريقة الأكثر شيوعا في مختلف أنظمة الوظيفة العمومية ويعهد تقدير المنتشحين في الغالب إلى لجنة يسمح تشكيلها الجماعي بتوفير ضمان عدم التحيز، ويرجع اختيار أعضاء اللجنة أصلا للسلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة التي حولت لها هذه الصلاحيات بصفة قانونية، وتكون اللجنة مقيدة بنظام المسابقة²⁷. المسابقة على أساس الشهادة:

²⁵ عمر بايو، نفس المرجع، ص 06.

²⁶ نفس المرجع، ص 06.

²⁷ نفس المرجع، ص 08.

4- التوظيف على طريق الفحوص المهنية.

الطريقة الثانية للتوظيف

التوظيف للدخلي: وهو عملية انتقال الموظف الموحد في الخدمة من رتبته الأصلية إلى رتبة أعلى

حتى الطرق التالية:

1- عن طريق المشاركة في الامتحان المهني: نحدد الفقرة الثالثة من المادة 20 من المرسوم رقم 04/08 السابق للذكرتنص على التوظيف أو الترقية الموظف بصفة متصرف رئيسي عن طريق الامتحان المهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها، المتصرفون الذين يثبتون خمس 05 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

2- عن طريق الاختيار أي التسجيل في القائمة التأهيلية: وذلك على سبيل الاختيار وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها المتصرفون للذين يثبتون 10 سنوات خدمة فعلية بهذه الصفة كما أوضحت الفقرة الرابعة من المادة 20 من المرسوم السابق الذكر.

3- عن طريق التأهيل المهني في إطار الترقية الاستثنائية: إذا كان الموظف يتمتع بتأهيل خاص.

4- على أساس الشهادات إذا تحصل الموظف على شهادة في حدود المناصب الشاغرة وهذا الشيء الجديد الذي جاء به الأمر 03/06 فتنص للمادة 21 من المرسوم 04/08 على التوظيف للدخلي وذلك لترقية المبلشرة إلى رتبة أعلى لنسبة للموظف المتحصل على رتبة متصرف رئيسي المتصرفون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير أو شهادة معادلة لها.

2- التزيب أو التزسيم في المنصب:

التزيب هو المدة التي يخضع فيها كل موظف مبتدأ لفنزة تربصية يتمرن فيها وتسمح للإدارة بمعرفة قدرة الموظف على القيام داء المهام المنوط بها، ولقد حدد الأمر 03/06 مدة للتزيب بسنة واحدة وذلك في المادة 84 وهذا خلافا لما كان معمول به في أحكام المرسوم رقم 59/58 والذي كان يحدد فنزة للتزيب بتسعة أشهر فقط.

ولقد خصص المشرع لحالة التزيب فصلا كاملا بعنوان التزيب وخصص له 10 مواد كاملة لتبيين كيفية وطريقة الآر المرتبة على التزيب، فجاء في المادة 83 أنه (يعين كل منترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة منترصب)، وجاءت الفقرة الثانية من نفس المادة لاستثناء الوارد على التزيب، وذلك مكنية نص بعض القوانين الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على التزسيم مباشرة في الرتبة.

وفي هذا الإطار نصت للمادة 05 من المرسوم 04/08 المتضمن للقانون الأسلسي الخاص لموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في الإدارات والمؤسسات العمومية تطبيقا للمادتين 83 و 84 من الأمر 03/06 أنه >> يعين المنترشحون للذين يوظفون في الرتب والأسلاك التي يحكمها هذا القانون الأسلسي الخاص بصفة منترصبين بموجب قرار من السلطة المخولة صلاحية التعيين ويلزمون استكمال للتزيب التحريبي للذي تكون مدته سنة واحدة.

وتنتهي فنزة التزيب طبقا للمادة 85 بتزسيم المنترصب الذي حصل على تقويم ايجابي أو خضاع للمنترصب إلى فنزة إضافية بنفس المدة ولمرة واحدة وعند تقييمه بنتائج سلبية مرة أخرى فإنه يسرح دون تعويض أو إشعار مسبق.

وتطبيقا لهذه المادة جاءت المادة 06 من المرسوم 04/08 المتعلق لقانون الأسلسي الخاص لأسلاك المشتركة بما يلي: >> على إثر فنزة التزيب يرسم المنترصبون أو يخضعون لتمديد للتزيب مرة واحدة للمدة نفسها وإما يسرحون دون إشعار مسبق أو تعويض <<.

وتجدر الإشارة أن الأمر 03/06 لم ينص على لفنزة التزيبية للموظف أثناء ترقيته من منصب لآخر وهو ما نصت عليه المادة 108 فجاءت لتعفي الموظف المستفيد من الترقية طبقا للمادة 107 من فنزة تربصية حيث تنص للمادة 108 على ما يلي: >> يعفى الموظف للذي تكت ترقيته في إطار الأحكام للمادة 107 من التزيب وهو ما لم يكن مشار إليه في أحكام المرسوم 59/85 <<

وتم لقتراح التزسيم وفقا للمادة 86 من قبل السلطة السلمية المؤهلة ويتوقف ذلك على تسجيل في قائمة التأهيل، ويقدم ذلك الاقتراح إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

وحددت المادة 87 واجبات وحقوق المتزيبين، وذلك خضاعهم لنفس الحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر 03/06 والخاصة بكل الموظفين.

غير أنه وفقا لنص المادة 88 لا يمكن أن يستفيد المتزيب من الوضعيات القانونية الأسلسية والمنصوص عليها في هذا الأمر مثل النقل أو وضعه في حلة الانتداب أو الاستيداع، كما نصت للمادة 89 على عدم إمكانية المتزيب أن يترشح لعضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولا للجنة الطعن أو اللجان التقنية، غير انه يمكن للمتزيب أن يشارك في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسعى للترسيم فيه. وتجر الإشارة للمادة 90 والتي حاءت لجديد فيما يخص حسابان فترزة للمتزيب في الخدمة الفعلية وأخذها لحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة والدرجات وفي التقاعد وهو ما يعتبر ضمانا وتكريس لحقوق الموظفين وما يترتب عليه من زدة فعالية أداء العنصر البشري داخل الإدارة.

2- التسيير الإداري للتسيير المهني للموظف:

لمقلنة البسيطقين ما حاءبه الأمر 03/06 والمرسوم 59/85 نلاحظ أن المشرع أعطى اهتلمها كبيرا لتنظيم المسار المهني للموظف، وهو ما يؤثر إيجا على مردودية وفعالية هذا الموظف في العمل للنوط به، ونستشفه من الاهتمام للذي كرسه المشرع في القانون الجديد، كالمسار المهني للموظف فنلاحظ أنه خصص فصلا كاملا للتسيير الإداري للمسار المهني وخصص أربعة مواد شرح فيها واجبات الإدارة في تكوين ملف إداري للموظف ومكوت هذا الملف وتسجيلها وتصنيفها ستمرار، وزدة على ذلك نلاحظ أن الأمر 03/06 حاءت حملية لحقوق الموظف الشخصية والسلسية والنقلية و الدينية، وذلك من خلال نص للمادة 93 الفقرة الأخيرة، ومع مقلنة المرسوم 59/85 نجد أنه خصص مادة واحدة ويتعلق الأمر بمادة 50 التي تنص على وجوب فتح الإدارة لكل موظف ملفا إداري يشتمل على جميع الوثائق التي تم وضعيته الإدارية، كما تدرج فيه مقررات العقوت التأديبية الخاصة لموظف.

لإضافة إلى المادة 96 من الأمر الجديد والمتعلق لوظيفة العمومية التي تنص على إبلاغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية.

4- تقييم الموظف والترقية:

وفقا لنص المادة 97 من الأمر 03/06 يخضع الموظف العمومي لثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر ودوري، والهدف من هذا التقييم الدوري هو تقدير مؤهلات الموظف المهنية على أساس منهاج ملائمة يهدف بصفة خاصة إلى:

- الترقية في الدرجة.

- الترقية في الرتبة.

- منح امتيازات مرتبطة لمردودية وتحسين الأداء ومنح الأوسمة الشرفية والمكافآت.

وقد جاءت للمواضع من 106 إلى 110 لتبين كيفية الترقية في الدرجة والرتب للموظف وهكذا فإن الترقية في الدرجات والانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة حسب الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم. وتحدد الإشارة إلى أنه صدر في هذا الشأن المرسوم الرسمي رقم 304/07 للمؤرخ في 29 سبتمبر 2007 وينص في المادة 11 منه على كيفية الترقية في الدرجة المطبقة على الموظفين الذين ينتمون على الأسلاك المشتركة.

أما المادة 107 فتبين الترقية في الرتب وهي تقدم الموظف في مساره المهني وذلك لانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

- على أساس الشهادات من بين الموظفين للذين تحصلوا خلال مساهمهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

- بعد تكوين متخصص.

- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل ، بعد أخذ رأي اللجنة

الإدارية المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

غير أنه في المادة 109 تنص على شرط متبعة مسبقا منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة أو الحصول على الشهادات المطلوبة في حالة الترقية من فوج إلى فوج آخر أعلى مبلشرة كما هو منصوص عليه في المادة 08 من الأمر 03/06 والتي تصنف أسلاك للموظفين حسب مستوى هيل مطلوب لكل فوج، وعليه فالترقية من فوج إلى فوج آخر متوقفة على شرط الحصول على المستوى أو الشهادة المطلوبة لكل فوج أو في إطار تكوين تنص عليه بعض القوانين الخاصة³¹.

أما لنسبة للتقييم للذي يهدف من وبلته إلى منح أوسمة شرفية ومكافآت فنجد الأمر 03/06 نص على نوع جديد من التحفيزات وبعض المكافآت التي لم يكن منصوصا عليها من قبل حيث خصص فصلا كاملا لها، ومن خلال المادة 112 فالمرشعين إمكانية تسليم أوسمة شرفية ومكافآت للموظفين في شكل هيداليات استحقاق أو شجاعة أو شهادات وزارية، وعليه نصت المادة 113 على أنه: >> يمكن للموظف للذي قام أثناء

³¹ المادة 08 من الأمر 03/06.

ديته مهامه بعمل شجاع مثبت قانونيا أو قام بمجهودات استثنائية ساهمت في تحسين أداء المصلحة أن يستفيد من أوسمة شرفية أو مكافئات بعد استشارة لجنة خاصة تنشأ لدى السلطة الوزارية المختصة<> .

نلاحظ أن الأمر 03/06 جاء لجليد في إطار تقييم الموظف وذلك بتشجيعه بهذه الأوسمة الشرفية، ولكن تبقى أمور معنوية أكثر منها مادية ملموسة فالواقع العملي يقرر الأوسمة والمكافئات الشرفية لنسبة للموظف الذي قام بمجهودات استثنائية لا تكتسي أهمية كبيرة إذا نظر إلى بعض الصعوبات التي تواجهه في تطبيق هذا الأمر وخاصة إذا رأينا أن تشكيل اللجنة المشرفة على الأوسمة والمكافئات تصدر عن طرق التنظيم وهذا ما يؤدي حتما إلى التأخر الكبير في إنشائها.

3- تنظيم وضعية الموظف تجاه الإدارة.

إن تنظيم وضعية الموظف وحركات نقله تجاه الإدارة لها أهمية لغة لكل من الموظف من جهة والإدارة المستخدمة من جهة أخرى، حيث يسمح للإدارة أن تتابع كل ما تملكه من عناصر بشرية ومواردها وما تحوزه على رتب ووظائف ومؤهلات، ومن جهة تضمن حقوق الموظفين مثل العطل طويلة الأمد، والتكوين الخارجي أو تحسين مستواهم أو عطلة أمومة مثلا للمرأة الموظفة... الخ.

وهكذا فلستفاد الموظف من بعض الوضعيات القانونية كالاستيداع والانتداب وخارج الإطار لحقوقه وله في المقابل واجبات معينة وتختلف من وضعية لأخرى وعلى هذا الأساس فالأمر 03/06 المتعلق لقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية اهتم بهذا الأمر ولما كانت هناك بعض الحوادث والوقائع التي من شأنها أن تجعل الموظف ينقطع عن عمله فإن المشرع قد نظمها في حالتين:

الحالة الأولى: وهي حالة المزاولة العادية من طرف الموظف داخل إدارته الأصلية.

الحالة الثانية: وهي حالة الانقطاع عن الوظيفة بسبب من الأسباب التالية:

* الانتداب.

* خارج الإطار.

* الإحالة على الاستيداع.

* الخدمة الوطنية.

وعلى أساس هذا التقسيم سنتطرق للوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله كالآتي:

أولا - حالة القيام للخدمة:

خص المشرع هذه الحلة بفصل كامل متكون من أربعة مواد (128 إلى 132) فتعرفها المادة 128 على أنها وضعية الموظف للذي يمارس فعليا الخدمة داخل المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، والملاحظ أن الأمر 03/06 لم يحدد في تعريفها إذ أنها لا تختلف عما جاءته في مختلف التشريعات في مجال الوظيفة العمومية، فالمرسوم 59/85 نص على وضعية القيام للخدمة تحت تسمية (الخدمة الفعلية)، وذلك في الفصل الأول من الباب السادس والمتعلق بحالات العمال وحركات نقلهم. إلتصق للمادة 87 على أن: > يكون العامل في حالة الخدمة الفعلية إذا كان يمارس فعلا الوظائف المطابقة لمنصب العمل الذي عين فيه. واعتبر المشرع ضمن الأمر 03/06 بعض الحالات التي تشكل وضعية القيام للخدمة لرغم من أن الموظف يكون غائبا عن وظيفته ونذكر منها:

- الموظف الموجود في عطلة سنوية.
- الموظف الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني.
- الموظفة الموجودة في عطلة أمومة.
- المستفيد من رخصة غياب.
- الموظف الذي تم استدعائه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط.
- الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى³².

أما للمادة 131 من الأمر 03/06 فنجد أن للقانون الجديد أدرج وضعية جليدة تتمثل في فتح باب العمل أمام الموظفين العموميين ضمن الجمعيات الوطنية المعترف بها لصالح العام وقد حددت مدة سنتين قلبية للتجديد مرة واحدة شريطة أن يكون الموظف متمتعا بمؤهلات ذات علاقة بموضوع الجمعية، وخلال فترة العمل هذه يمارس الموظف مهامهم تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضعوا تحت تصرفها، ويستمر دفع رواتبهم من مؤسساتهم أو إدارتهم الأصلية³³.

وهكذا من خلال تحليلنا للنصوص القانونية التي أدرجها المشرع في الأمر 03/06 والمتعلقة بوضعية القيام للخدمة نجد أن الأمر الجديد جاء ليكرس حقوق كبيرة للموظف والتحسين من أدائه وفعالته داخل ولثناء القيام للخدمة، وذلك لنظر إلى اعتبار الموظف في وضعية خدمة لرغم من غيابه وهذا ما جاء في المادة 208 و 212 و 215 التي رخص فيها القانون الجديد للموظف لغياب وهي كالاتي:

³² المادة 129 من الأمر 03/06.
³³ المادة 131 نفس المرجع.

- متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته لممارسته في حدود 4 أربعة ساعات في الأسبوع.
- للقيام بمهام التدريس.

- المشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية.

- لأداء مهام مرتبطة لتمثيل النقابي

- للمشاركة في التظاهرات الدولية والثقافية والر ضية.

ومنه فالأمر 03/06 يكرس الحقوق والضمانات الدستورية المنصوص عليها لاسيما التعددية السيلسية

والنقابية والثقافية والتعليم وتحسين المستوى... الخ.

أما من الناحية الاجتماعية فنجد الأمر 03/06 لهتم بها كثيرا، إنص في المادة 212 على الحق في

الغياب مدفوع الأجر لمدة ثلاثة (03) أم في المناسبات التالية:

- زواج الموظف.

- ازداد طفل للموظف.

- ختان ابن الموظف.

- زواج أحد فروع الموظف.

- وفاة زوج الموظف.

- وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو الزوجة.

نيا- حالة الانقطاع عن الوظيفة:

ستقرأ النصوص المنظمة للوظيفة العمومية لجزائر، نجد اهتمام كبير بحالات انقطاع الموظف على العمل لدى إدارته، فبالرجوع إلى الأمر 133/66 والمتضمن للقانون الأسلسي للعام للوظيفة العمومية نجد أنه صدر بشأنها مرسوم تحت رقم 150/66 مؤرخ في 02 يونيو 1966 يتعلق بنظام بعض الأوضاع الخاصة للموظفين ونظم المشرع في هذا المرسوم حالتين تتعلق الأولى بالتحاق (الانتداب)، وتعلق الثانية حللة الموظف على الاستيداع، وقد ورد في المادة 66 من القانون رقم 12/78 والمتعلق لقانون الأسلسي للعام للعامل، حالة الاستيداع مثلا التي أقرت على أن الاستيداع حالة تؤدي إلى تعليق علاقات العمل ويمكن اعتبارها امتياز وفرصة تمنحها الإدارة المستخدمة للموظف أو العامل قصد قضاء أمور شخصية.

وهكذا فقد جاء الأمر 03/06 ليركز على هذا الجانب بسبب حساسية الوضعية التي يسببها الانقطاع

عن العمل والسير العادي للمرفق العام وعليه، فتتظيم هذا الجانب من الوضعيات القانونية يكتسي أهمية كبيرة،

وعليه سنرى فيما يلي الحالات والوضعيات القانونية للموظف وهو في حلة انقطاع عن الوظيفة، وكيف نظمها الأمر 03/06، وهل أتى لجديد فيما يخص ذلك ودورها في تكريس حقوق للموظفين، وللتأثير على مردوديتهم وفعاليتهم على أساس أن هذه الوضعيات تعود لفائدة الكبيرة على الموظف من حيث تحسين مستواه التعليمي والتكويني، وعلى مستوى الإدارة من جهة أخرى، إذا نظر لفائدة التي تعود إليها من حيث تكوين للموظفين واكتسابهم لمهارات جديدة من خلال لمتدابهم لأعمال جديدة وتمثيلهم لموظائف حكومية وموظائف سامية قد تعود لفاعلية والمردودية على أداء الإدارة والمنفعة العامة.

*وضعية الانتداب:

وهي من بين الوضعيات التي تؤدي على تعليق علاقة العمل وقد نظمها الأمر 03/06 في 07 مواد ويمكننا توضيحها كما يلي:

أ - تعريف الانتداب: عرفته المادة 133 على أنه حال الموظف الذي يوضع في خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية، مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في اللدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

ب - الحالات التي يكون فيها الانتداب بقوة القانون: بينها المادة 134 وهي:

- لتمكين الموظفين من ممارسة وظيفة عضو في الحكومة.
- لتمكين الموظفين من ممارسة عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو اجتماعية إقليمية.
- لتمكين الموظفين من ممارسة وظيفة عليا في الدولة أو منصب عال في مؤسسة إدارية عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.
- لتمكين الموظفين من ممارسة ومتابعة تكوين أو تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.

ج - الحالات التي يكون فيها الانتداب بطلب من الموظف نفسه:

تبينها للمادة 135 وذلك لتمكينه من ممارسة نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أو في رتبة غير رتبته الأصلية، وفي حالة وظائف طير لدى مؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمها أو جزء منها أو في إطار التعاون أو لدى المؤسسات أو الهيئات الدولية.

د - مدة الانتداب: وتحدد نسبة الانتداب حسب المادة 94 من المرسوم 59/85 بـ 5% من تعداد الموظفين في الإدارة المستخدمة إلى قطاعات عمل أخرى عمومية، ونسبة 10% في الحالات التالية، من أسلاك الوظائف المشتركة أي أسلاك الوظائف النوعية والعكس لعكس، ومن سلك الوظائف النوعية إلى سلك آخر لوظائف نوعية. ومن أجل ممارسة وظائف في بلد أجنبي في إطار التعاون التقني أو لدى منظمة دولية أو لمتابعة دورة تكوينية تتجاوز 06 أشهر توافق عليها الإدارة المستخدمة أو تصادق عليها كما يمكن أن يعوض الموظف المنتدب حين انتدابه.

وكما توضح المادة 136 أن مدة الانتداب هي ستة (06) أشهر كحد أدنى وخمس 05 سنوات كحد أقصى قابلة للتجديد، وهذا حسب ما تقتضيه الضرورة سواء لأسباب قانونية أو المنفعة العلمية، وقد تكون لفترات متساوية عندما تطلب المؤسسة صراحة أو الهيئات المعنية التي ينتدب لديها الموظف أو الضرورة ملحة من أجل تحقيق المنفعة العمومية، وهذا بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء أو عندما ينتدب الموظف لدى منظمة دولية أو لدى إدارة أجنبية، كما يمكن أن يكون الانتداب محل إلغاء ولاسيما في حالة زواله وهذا ما تبينه الفقرة الأخير من المادة 133 من الأمر 03/06.

*الإحالة على الاستيداع:

تعتبر هذه الحالة واحدة من الحالات التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل أو توقفها ، وقد وردت في قوانين عدة منها ما جاء في المادة 66 من القانون رقم 12/78 والتي أقرت على أنها حالة تؤدي إلى تعليق علاقات العمل. ويمكن اعتبارها بمثابة امتياز وفرصة تمنحها الإدارة المستخدمة للموظف أو العمل قصد قضاء أمور شخصية ، أو يفرضها للقانون والتي تتطلب منه الانقطاع لفترة زمنية معينة حسبما أقره القانون وقد ورد ذكرها أيضا في المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 21 مارس 1985 والمتضمن للقانون الأسلسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية أما فيما يخص القانون رقم 03/06 فقد نظمها في الفصل الرابع من الباب السادس.

أ/تعريفها: هي تلك الوضعية القانونية التي يتوقف فيها الموظف عن أداء مهامه مؤقتا مع احتفاظه برتبته ، إلا أنه لا يستفيد من حقوقه في الترقية، والدرجات وفي التقاعد، ولا يتقاضى الموظف المتواجد في هاته الحالة أي راتب ولا يمكنه أن يمارس أي نشاط مريح³⁴. ويكون للإدارة خلالها أن تقوم بجاء تحقيقات حول الموظف المعني للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية

³⁴ أنظر المادة 150 من القانون 03/06

إلا أنه يحتفظ الموظف المعني لأمر لحقوق المكتسبة في الرتبة التي يكون فيها يوم قبول الإحالة على الاستيداع.

و لتالي نحد أن الطرفين (الموظف والإدارة المستخدمة) في بعض الحالات التي يتعذر فيها على الموظف ولأسباب موضوعية مؤقتة الاستمرار في تنفيذ التزاماته المهنية والقيام داء العمل الموكل، أو لأغراض شخصية خاصة به وكلنت هذه الأغراض تستدعي من الموظف التفرغ الفعلي لها مؤقتا فتعلق علاقة العمل لاتفاق المتبادل بين الطرفين.

ب/ حالات الإحالة على الاستيداع: إن هذه الوضعية القانونية تختلف باختلاف الأسباب المؤدية إليها، فتعد الإحالة على الاستيداع حق قانوني للموظف ويتحصل عليها بقوة القانون في الحالات التالية:

1. حالة مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو أحد الأصول أو الفروع.
2. للسماح للموظف لالتحاق بزوجه إذا عين في ممثلية جزائرية لخارج أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون ولم يتمكن من الاستفادة من وضعية الانتداب فإنه يستفيد من وضعية الاستيداع إلى حين انتهاء المهمة³⁵.
3. السماح للزوجة الموظفة بنزوية ولد يقل سنه عن خمسة (05) سنوات .
4. للقيام بدراسات أو أبحاث فيها منفعة عامة وذلك بطلب من الموظف نفسه.

إن حالات الاستيداع التي نص عليها المشرع في للقانون 03/06 لا تكرر إلا بولسطة قرار إداري فردي من السلطة المؤهلة³⁶، وهنا يلاحظ إغفال دور اللجنة متساوية الأعضاء التي كلنتتدلي برأيها في المسألة خاصة إذا كانت الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية وهو ما نجده منصوص عليه بصفة خاصة في المرسوم 59/85 والمتعلق لقانون الأساسي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.

هذليؤدي بنا إلى التحدث عن المدة القانونية لها: فهي تمنح مبدئيا لمدة دنيا قدرها 06 أشهر قبللة للتجديد في حدود أقصاها خمس سنوات في الحياة المهنية للموظف فيما يخص حللة الاستيداع ضمن الحالات رقم واحد وثلاثة المذكورين أعلاه ويمكن أن تكون هذه الحالات متتالية أو منفصلة حسبما تقتضيه الضرورة، لَمَا فيما يتعلق لإحالة على الاستيداع والتي تكون لأغراض شخصية (الحللة الرابعة) فلها تكون لمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين خلال الحياة المهنية للموظف بعد سنتين أقدمية عامة.

³⁵ أنظر المادة 147 من القانون 03/06 .
³⁶ أنظر المادة 149 من نفس القانون الفقرة الأخيرة.

فتحديد الإحالة على الاستيداع للاستفادة من فترة نية مدتها سنة على الأكثر لنفس السبب أي لأغراض شخصية لا يمكن إقرارها إلا بعد مضي خمس سنوات ممارسة فعلية للمهام ولا يمكن أن تتجاوز النسبة القصوى للموظفين الحاليين على الاستيداع 5% من العدد الحقيقي للسلك ما عدا من مجالون على الاستيداع قانو ، كما أن للموظفين المعينون لدى المثلثات الجزائرية في الخارج أو المنتدبين لدى هيئات دولية أو للقيام بمهمة تعاون يوضعون قانو في هذه الوضعية وتساوي مدتها مدة مهمة الموظف.

3/ الخدمة الوطنية:

فهي وضعية قانونية أخرى ، والتي تم ذكرها في المادة 114 من المرسوم 59/85 وللمادة 154 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 فأداء الخدمة الوطنية هو واجب يحظى اهتمام كبير من قبل الدول وخاصة المعاصرة منها ، والتي تعتمد على الجيش الاحتياطي كالجزائر ولتالي فالفترة التي يقضيها الموظف في الخدمة الوطنية أو في إعادة تجنيده تعتبر وكأنها فترة عمل فعلي في الإدارة المستخدمة الأصلية، ففي السابق لا سيما في المرسوم 59/85 المذكور سابقا كان الموظف يوضع بمحرد التحلقه بصفوف الجيش للوطني الشعبي في وضعية الانتداب بقوة القانون لكن في الأمر 03/06 أصبحت هذه الوضعية مستقلة بحد ذاتها .

فهي واجب على كل شاب جزائري للمبالغ من العمر 18 سنة كاملة والمتمتع لجنسية الجزائرية صحيح للبدن والعقل. وهي مساهمة فعلية في احتياحات للدفاع للوطني ولتالي نجد أن الموظف المحال إلى الخدمة الوطنية يوضع في وضعية خاصة تدعى الخدمة الوطنية ويفقد عندها أحره وملحقته ، وفي هلتها للفترة لا يخذ الموظف إلا المنحة المخصصة حسب الرتبة.

4/ وضعية خارج الإطار:

تعتبر هذه الوضعية مستحدثة ضمن الأمر 03/06 حيث عرفتها المادة 140 منه على أنها : " الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاد حقوقه في الانتداب في إطار أحكام للمادة 135 في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الاساسي " .

ولالإشارة فإن هذه الوضعية تم التعرض عليها ضمن مرسوم تنفيذي رقم 230/90 في المادة 17 منه ، وقد تم بموجبها اعتماد هذه الوضعية للولاية فقط إذلننه في حالة لإنهاء مهلمه فإنه يمكن أن يوضع في وضعية خارج الإطار يتابع بموجبها مهامها لدى إدارة مركزية أو هيئة عمومية وفي هذه الحالة فإن الأجر يحتسب من لدن الإدارة أو الهيئة المستحدثة ويمكن أن يعين الوالي على رأس ولاية أخرى.

إن وضع الموظفين في وضعية خارج الإطار لا يمكن أن تكون إلا لصالح للموظفين اللذين ينتمون إلى الفرع (أ) ويتعلق الأمر بسلك الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى هيل مماثل فيمكن أن نلاحظ أن الاستفادة من هذه الوضعية لا تكون إلا للموظفين بمنازلة عوّهلات عليية ووضعهم ضمن وضعية خارج الإطار من شأنه أن يسمح لإدارة استغلال كفاءتهم وخبرتهم لصالح سير الإدارات والمرافق العمومية³⁷.

إنهاء الخدمة:

لقد نظم المشرع الجزائري للحالات التي تنتهي بها علاقة العمل، فنص على سبعة (07) حالات ينتج عنها إنهاء الخدمة ويفقد شاغل الوظيفة صفة الموظف تبعاً لذلك والحالات السبعة التي ينتج عنها إنهاء الخدمة التامة التي نص عليها الأمر 03/06 في الباب العاشر تحت عنوان إنهاء الخدمة هي³⁸:

1. فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها:

إذا فقد الموظف جنسيته الأصلية أو المكتسبة لتنازله عنها سواء راحته أو في حالات سحبها منه، أو إسقاطها عنه، فإنه في هذه الحالة يصبح غير أهل للاستمرار في شغل الوظيفة، وتنتهي خدمته بقوة القانون³⁹.

2. فقدان الحقوق المدنية:

لقد اعتبر المشرع الجزائري فقدان الحقوق المدنية من الحالات التي تنتهي بسببها العلاقة الوظيفية، وفقدان الحقوق المدنية تعتبر من العقوبات الجزائية التبعية، وقد اعتبرها المشرع من الحالات التي تفقد صفة الموظف حرصاً منه على الحفاظ على هذا المركز للقانوني لهام الذي يعكس صورة الدولة من خلال الأداء الوظيفي الذي يقوم به الموظف.

3. الاستقالة المقبولة بصفة قانونية:

تعد الاستقالة حقاً من حقوق الموظف وهذا حسب نص المادة 217 من الأمر 03/06 لإضافة إلى ذلك فهي تعد أيضاً من الحالات التي ينتج عنها إنهاء الخدمة التامة، ولقبول الاستقالة يشترط أن تتوفر فيها شروط هي:

- أن تكون الاستقالة في شكل طلب كتابي صادر عن الموظف، يعلن فيها إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه لإدارة بصفة نهائية.
- أن يرسل الموظف طلبه الكتابي إلى السلطة المخولة لها صلاحية التعيين.

³⁷ Taib essaid, droit de la fonction publique, edition distribtion HOUMA, 2003.

³⁸ أنظر المادة 216 من الأمر 03/06.
³⁹ د/ مازن ليلو راضي، المرجع السابق، ص 310.

● مواصلة أداء الوظيفة إلى حين صدور قرار قبول الاستقالة وذلك احتزلما لبدأ دوام سير المرفق العامة بنظام واطراد⁴⁰.

لقد أحدث الأمر 03/06 تغييرا فيما يخص الآجال المخصصة لقبول الاستقالة وهذا عما كان عنه الأمر في المرسوم 59/85، إذ حدد الأجل الأقصى لقبول الاستقالة بشهرين من إيداع الطلب وهي مدة قبلية للتأجيل لمدة شهرين وهذا ابتداء من انقضاء الأجل الأول وهو أمر تقتضيه الضرورة القصوى والمصلحة العامة و نقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية، وغير قابلة للرجوع فيها⁴¹

4. العزل:

وهو الحلة الرابعة التي يتقرر بموجبها إنهاء الخدمة وفقدان صفة الموظف، وللعزل هو نتيجة لإهمال المنصب من طرف الموظف العمومي لمدة 15 يوم كاملة بدون أي مبرر أو مسوغ مقبول قانوني ، وفي هذه الحلة يفقد الموظف كل حقوقه في التعويض⁴².

5. التسريح:

يعد التسريح أقصى الجزاءات التأديبية التي قد يتعرض لها الموظف العام، والتسريح يعد عقوبة من الدرجة الرابعة تنتهي بموجبها العلاقة الوظيفية⁴³. ويفقد الموظف تبعا لذلك صفة الموظف، والتسريح يكون في غلب الأحيان نتيجة لـ:

- فقدان القدرة البدنية؛
- عدم الكفاية المهنية؛
- القيام بخطأ مهني خطير⁴⁴.

6. الإحالة على التقاعد:

والتقاعد أحد الأسباب الرئيسية لإنهاء خدمة الموظف العام بحكم القانون، وهذا عند بلوغه سن التقاعد المحددة قانوني ، والإحالة على التقاعد من الحقوق المقررة لقانون للموظف العام⁴⁵ ، وهذا حسب نص للمادة 33 من الأمر 03/06 التي تنص على أن: "للموظف الحق في الحملة الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"

⁴⁰ نفس المرجع ، ص 307-308.

⁴¹ أنظر المادة 220 من الأمر 03/06.

⁴² د/يحي قاسم علي سهل، فصل الموظف العام، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، إدارة مالية، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص

118.

⁴³ أنظر المادة 163 من الأمر 03/06.

⁴⁴ أنظر المادة 181 من نفس الأمر.

⁴⁵ د/مازن ليلو راضي، المرجع السابق، 307.

7. الوفاة :

طبيعيا تنتهي خدمة الموظف العام بوفاته وهي أحد الحالات التي بموجبها تنتهي الخدمة وتفقد تبعا لذلك
صفة الموظف⁴⁶.

وقلقرر المشرع من خلال الأمر 03/06 على أن الإنهاء للتمام للخدمة يكون بنفس الأشكال
والإجراءات التي يتم إتباعها واعتمادها في التعيين.

⁴⁶ نفس المرجع، ص 311.