

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري المعمق
الموسومة بـ:

أنماط التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العامة الجزائري

تحت إشراف:
أ. د بدران مراد

من إعداد الطالب:
بوشيبة طاهر

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ	أ. د تشوار جيلالي
مشرفا ومقررا	جامعة تلمسان	أستاذ	أ. د بدران مراد
مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذ	أ. د دايم بلقاسم

السنة الجامعية 2016- 2017

إهداء

إلى أبي العزيز.

إلى أمي الحبيبة

إلى زوجتي الحبيبة التي أعانتي بصبرها طول مدة دراستي وإعدادي لهذه المذكرة

إلى إخوتي وأخواتي.

إلى روح صديقي وأخي منصور خالد رحمه الله واسكنه فسيح جناته

إلى الذين بذلوا كل جهدٍ وعطاءٍ لكي أصل إلى هذه اللحظة، أساتذتي خلال السنة التحضيرية للماجستير

بكلية الحقوق - جامعة أبوبكر بلقايد بتلمسان

إلى زملائي في الدراسة

إلى أصدقائي الأستاذ بوراس الجيلالي، بطواف الحاج، طاهري داود، صباحة فيصل، سماش عبد الكريم

إلى السيدة ثابتي قمر التي أعانتي في إستكمال دراستي لتحضير شهادة الماجستير

إلى جميع زملائي بمفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران،

إلى زملائي المفتشين العاملين بمفتشيات الوظيفة العمومية وبالمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح

الإداري، والذين أمدوني بكل ما احتاج من نصوص قانونية وتنظيمية بغية إستكمال هذه المذكرة.

إلى زملائي بمصالح المراقبة المالية، لا سيما هواري، حبيب، ابراهيم، رضوان، كمال، سلطنة

إلى زملائي العاملين بالمكتبة المركزية لجامعة وهران 01، والعاملين بمكتبة كلية الحقوق بجامعة وهران

02، والذين أمدوني ووفروا لي كل ما احتاجه من مراجع، جازاهم الله عنا خير جزاء.

الطالب بوشيبة طاهر

شكر وتقدير

الحمد لله الذي جعل الشكر مفتاحاً لذكره والصلاة والسلام على خير خلقه نبيه

الصادق الأمين وآله الطيبين الطاهرين وصحبه الغر الميامين.

ونحن على مشارف نهاية رحلة بحثنا هذا لا يسعنا إلا أن نتقدم بعظيم شكرنا وامتناننا

إلى أستاذنا المشرف الأستاذ بدران مراد على رعايته ودعمه ومساندته لنا طيلة فترة

البحث والتي كان لها الأثر الكبير في التخفيف عن صعوبات ومشقات العمل.

ونتقدم بوافر الشكر والتقدير للجنة المناقشة المكونة من الأستاذ تشوار جيلالي

والأستاذ دايم بلقاسم على قبولهما مناقشة هذه المذكرة

كما نتقدم بالشكر والتقدير لهيئة التدريس بكلية الحقوق لجامعة أبو بكر

بلقايد بتلمسان

الطالب بوشيبة طاهر

قائمة المختصرات

أولا باللغة العربية:

- ج ر ج ج : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.
- د و ج: ديوان المطبوعات الجامعية.
- م ع و ع إ: المديرية العامة للتوظيف العمومية والاصلاح الإداري.
- و أ: الوزارة الأولى.
- ص: صفحة.

ثانيا بالفرنسية:

- Ed : édition
- Op.cit : ouvrage précité
- P : page

مقدمة:

لا شك في أن إنتقال الدولة من دولة حارسة تهتم بالأمن والدفاع فحسب، إلى دولة متدخلة تهتم بإنشغالات مواطنيها وتوفير حاجاتهم، من خلال قيامها بالنشاطات والخدمات كخدمة الصحة والتعليم والنقل والاتصالات وغيرها¹، يتطلب توفر وسائل مادية وبشرية لتحقيق ذلك.

على أن الدولة شخص معنوي لا يمكنه القيام بمهامه والتزاماته إلا من خلال أشخاص طبيعية، تتمثل في الأفراد الذين تسند إليهم الدولة جملة من المهام والإختصاصات لتسيير المرافق العامة وتحقيق اهدافها الأساسية والمتمثلة في المنفعة العامة والصالح العام، وذلك عن طريق تقديم خدمة عمومية.

وحتى تكون هذه الخدمة ممنهجة وفعالة، إستحدثت الدولة جهازا حكوميا، أطلق عليه الوظيفة العامة أو كما يسمى في الفقه القانوني الإنكليزي بالخدمة المدنية (civil service)².

ويختلف مدلول الوظيفة العامة من نظام قانوني لآخر، بحيث أن أصحاب الإتجاه العضوي يعرفون الوظيفة العامة تبعا للأعضاء الذين يشغلون الوظائف العامة، فالوظيفة العامة مجموعة القواعد القانونية المنظمة للحياة الوظيفية للموظف منذ دخوله الخدمة وحتى خروجه منها³. أما المدلول الموضوعي، فإنه يعنى به النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفون والذي يتركز في تنظيم النشاط لتمكين الإدارة من القيام بالمهام التي أوكلت إليها⁴.

وذهب فريق ثالث إلى الجمع بين الرأيين السابقين، فعرف الوظيفة العامة على أنها مجموعة الأوضاع والأنظمة القانونية والفنية الخاصة بالموظفين العموميين سواء تعلق

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص29.

² محمود محمد معابرة، الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة بالقانون الإداري)، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص29.

³ سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري " تنظيم السلطة الإدارية والإدارة المحلية، التنظيم القانوني للوظيفة العامة" نظرية العمل الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004، ص257..

⁴ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة " دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 1994، ص05.

بمستقبلهم الوظيفي وعلاقتهم بالإدارة أو التي تتصل بأدائهم لمهام الإدارة العامة بإتقان وفاعلية¹، تحقيقا للمصلحة العامة والمنفعة العامة.

وهو التعريف الذي قدمه الأستاذ " غوستاف بيزي"، حيث ذكر:

« La fonction publique c'est l'ensemble des personnes à la disposition des gouvernants pour faire fonctionner les services publics »²

ويتجاذب الوظيفة العامة نظامان، الأول أوربي أو كما يسمى بنظام الوظيفة ذات البنية المغلقة (système fermé)³، وهو النظام الذي تأخذ به معظم الدول الأوربية كفرنسا وانكلترا وألمانيا وإيطاليا، بحيث تعتبر الوظيفة العامة بموجبها سلكا أو مهنة يلتحق بها الموظف في باكورة حياته المهنية وينتهي به المطاف إلى النهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية وهي التقاعد⁴، وتهتم الوظيفة العامة في هذا النظام بالمسار المهني للموظف من حيث الترقية الأفقية وكذا بالترقية العمودية المراد بها الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى أو من سلك إلى سلك أعلى، ويرتبط الموظف بالإدارة هنا بعلاقة تنظيمية يحددها القانون.

أما النظام الثاني فهو النظام الأمريكي ويطلق عليه بالنظام المفتوح (le système ouvert)، وهو النظام المعتمد في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا، وتقوم الفلسفة الأمريكية للوظيفة العامة، على النظام المؤقت بدلا من النظام الدائم للوظيفة، بحيث ينظر للوظيفة العامة على أنها عملا عارضا كما في المشروعات الخاصة⁵، ويرتبط فيها الموظف بالإدارة عن طريق التعاقد، ومن أهم سمات هذا النظام أنه لا يعترف بوحدة

¹ عبد اللطيف رسلان عودة، النظرية العامة للإستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، سنة 2004، ص 05.

² Gustave PEISER, Droit Administratif De La Fonction Publique, édition DALLOZ, 2000, p02.

³ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 47.

⁴ أحمد محمد كوثراني، مبدأ الجدارة والإستحقاق في بنية الإدارة اللبنانية ومعوقات تطبيقه، مذكرة في الدراسات العليا في العلوم السياسية والإدارية، الجامعة الإسلامية بلبنان، كلية العلوم السياسية والإدارية والديبلوماسية، 2005، ص 12.

⁵ محمد علي الخليفة، القانون الإداري (الكتاب الثاني)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2012، ص 23.

الأجور والرواتب لجميع الموظفين حتى ولو كانوا يشغلون نفس الرتبة، بل تخضع للكفاءة والمردود العلمي والفكري المبذول من طرفه في تأدية الوظيفة.

ولقد أخذ المشرع الجزائري ومنذ أول قانون للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر 133-66 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، بالنظام المغلق للوظيفة العمومية، وبرر ذلك في بيان الأسباب، بعدم إمكانية تنظيم الترقية في النظام التعاقدى (النظام المفتوح)، وعدم منح الإدارة في النظام التعاقدى لمهنة حقيقية لموظفيها، وهو ما تم الأخذ به في نصوص الوظيفة العمومية اللاحقة سواء لسنة 1985² وسنة 2006³.

غير أن ذلك لم يمنعه في وقت لاحق من اللجوء للنظام التعاقدى والذي هو في الأصل (نظام مفتوح) من أجل التوظيف في رتب الموظفين وذلك من خلال التنصيب عليه في المرسوم 136-66 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والمؤقتين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية⁴، وهو الأمر الذي تم تبنيه أيضا في 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ويعتبر التعاقد في نظام الوظيفة العمومية نظاما استثنائيا يلجأ إليه في حالات محصورة يحددها القانون.

¹ الأمر 133-66 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج رقم 46 الصادرة بتاريخ 04 يونيو 1966، ص 549.

² المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج رقم 13 صادرة بتاريخ 24 مارس 1985، ص 333.

³ الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج رقم 46 صادرة بتاريخ 16 يوليو 2006، ص 03.

⁴ المرسوم 136-66 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والمؤقتين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج ر ج رقم 46، ص 558.

على أن الموظف العام هو كل شخص يساهم في خدمة المرفق العام تديره الدولة بطريق الإستغلال المباشر، ويشغل بصورة دائمة وظيفة داخلية في نطاق الإدارة العامة¹.

والموظف أيضا هو كل شخص يساهم في خدمة المرفق عام تديره الدولة أو شخص قانوني عام عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا داخل في التنظيم الإداري².

وعرفته المادة الرابعة من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر على انه " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري.

الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".

وبطبيعة الحال، فإن الموظف هو أساس العلاقة الوظيفية، فبصلاحه وجدارته يصلح المرفق العام وتزداد مردوديته، وبالتالي تقضى مصالح المواطنين في الدولة دون الحاجة للاعتبارات الأخرى، كالمحسوبية والرشوة وغيرها.

والحقيقة أنه وباعتبار الجزائر أخذت بالنظام المغلق للوظيفة العمومية الذي يهتم بالحياة المهنية أو المسار المهني للموظف الذي يمتد من أول يوم يلتحق فيه الموظف بالوظيفة العمومية لغاية إنتهاء العلاقة الوظيفية وفقدانه لصفة الموظف، فقد استوجب على المشرع الجزائري أن يضع آليات وميكانيزمات لإختيار الأفراد المؤهلين لشغل الوظيفة سواء أكان ذلك لأول مرة أو بسبب ترقيتهم، والذين يفترض أن يكونوا الأجدر والأصلح والأكفأ لشغلها، وكذا آليات إنهاء العلاقة الوظيفية.

ولعل ما شدني إلى التطرق لهذا الموضوع هو تعداد الموظفين والأعوان المستخدمين في قطاع الوظيفة العمومية، والذي يتمثل في حوالي أكثر من " مليونين موظف أو عون منهم أكثر من 1.600.000 موظف وحوالي 400.000 عون، إذ تشغل النساء ما نسبته

¹ خالد الزغبى، القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1998 ص 182.

² أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات ثالثة، الجزائر، 2010، ص 19.

35.66% أي أكثر من 720.330 موظفة، حيث يتصدر قطاع التربية الوطنية بمجموع يقدر بأكثر من 600.000 بين موظف وعون عمومي¹، وهو التعداد الذي يتطلب وجود مسيرين للموارد البشرية ملمين بالجوانب القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية كما أنني أردت ومن خلال هذه المذكرة أن أضع بين أيدي دارسي مادة الوظيفة العمومية مذكرة قانونية تقنية تساعدهم في فهم طرق التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في القانون الجزائري، معتمدا في ذلك على أحدث النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية.

وكغيره من البحوث فلم يخلو هذا البحث من صعوبات ومعوقات تمثلت غالبيتها في قلة المراجع المتعلقة بالنظام القانوني للتوظيف في الجزائر، وتلك المتعلقة بإنهاء العلاقة الوظيفية. عدا تلك التي تتعرض للجانب التأديبي في قانون الوظيفة العمومية، كما أن العقبة الحقيقية التي صادفتنا خلال هذه الدراسة هي تلك المتعلقة بتجدد النصوص القانونية بمختلف أنواعها والتي تمس الوظيفة العمومية، لا سيما المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، والتي غالبا ما تكون متضاربة بين الفينة والأخرى مما أجبرنا ولغاية الانتهاء من هذه الدراسة إلى البحث عن أي نص تنظيمي جديد قد يصدر حتى تكون دراستنا محيئة.

ولا شك في أن هذا الموضوع يطرح جملة من الإشكالات والمتمثلة في تحديد أنماط التوظيف والترقية المعتمدة من طرف المشرع الجزائري، وما هو النمط الذي يجسد مبدأ الجدارة والكفاءة في تولي الوظائف العامة ويحقق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، وما هي آليات إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري؟

وللإجابة على هذه الإشكاليات سيتم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، لتحليل ما تم جمعه من معلومات وبيانات، وما يتم التوصل إليه من نتائج، بالإضافة لذلك سيتم الاستعانة بالمنهج التاريخي لدراسة الجوانب التاريخية التي مر بها النظام القانوني للوظيفة العمومية

1 للإطلاع على الإحصائيات المتعلقة بمجال الوظيفة العمومية في الجزائر، يرجى تصفح الموقع الإلكتروني للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري www.dfgp.gov.dz.

بالجزائر، كما سيتم الاعتماد أيضا على المنهج المقارن بالنظر لكون الدراسة تتطلب في بعض جوانبها لهذا النوع من المناهج لمعرفة أوجه الاختلاف والتشابه بين أنظمة التوظيف والترقية وإنهاء العلاقة الوظيفية.

وعلى هذا سيتم تقسيم هذه المذكرة إلى فصلين، سيخصص الأول لأنماط التوظيف والترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، أما الفصل الثاني فيخصص لإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري.

الفصل الأول: أنماط التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية

يستلزم قطاع الوظيفة العمومية الوسائل البشرية التي تقوم على تسيير المرافق العامة في الدولة، وتطبيق السياسات الحكومية فيما يتعلق بخدمة الصالح العام والمنفعة العامة، ولا شك في أن توفير هذه الموارد البشرية المتمثلة في مجموع الموظفين التابعين لهذا القطاع تتطلب آليات قانونية للتوظيف تسمح لجميع المواطنين الإلتحاق بالوظائف العامة متى توافرت فيهم الشروط القانونية المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة، وتتمثل هذه الآليات القانونية في مسابقات التوظيف الخارجي المختلفة (المبحث الأول)، ومتى إلتحق هذا الموظف بالوظيفة العمومية تطلع لتبوء رتب أعلى في مسار الوظيفي يحسن من خلالها وضعه المادي والإجتماعي، و لا يتأتى له الترقية لرتب أعلى ما لم يشارك في مسابقات التوظيف الداخلي المختلفة والمنصوص عليها في هذه القوانين الأساسية الخاصة (المبحث الثاني).

المبحث الأول: أنماط التوظيف الخارجي في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية

يحكم عملية الإلتحاق بالوظائف العامة، مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العامة في الدولة، وهو من المبادئ الأساسية التي لا يمكن تجاوزها أو الاستغناء عنها¹.

والمراد بهذا المبدأ هو عدم التمييز بين المترشحين للوظائف العامة في حالة استيفائهم للشروط القانونية المطلوبة قانونا، ولذلك يمنع على الإدارة ممارسة التمييز بين المترشحين، ضمانا لتحقيق مبدأ حياد الإدارة في التوظيف، ولقد تبنت الجزائر هذا المبدأ من خلال المادة 63 من التعديل الدستوري لسنة 2016² والتي جاءت على النحو الآتي " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط الذي يحددها القانون".

¹ Béatrice Thomas TUAL, Droit de la fonction publique de l'Etat, édition Ellipses, Paris, 2005, p. 50.

² القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ج رقم 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016، ص 13.

وقد نص المشرع الجزائري على هذا المبدأ في المادة 74 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي نصت على " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة". ولا يتحقق مبدأ المساواة على أرض الواقع ما لم يصاحبه مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة، وهو المبدأ الذي يضع من الصلاحية والكفاءة أساسا لاختيار الموظف العام¹.

كما يستمد هذا المبدأ قوته من المواثيق والإعلانات الدولية، لعل أبرزها إعلان 1789 وكذا المادة 21 فقرة 02 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر بتاريخ 10 سبتمبر 1948، التي نصت على " لكل شخص بالتساوي مع الآخرين حق تقلد الوظائف العامة في بلده"².

ومن هنا وجب أن يحسن اختيار الموظفين لضمان إجابة أعمالهم، وإلا باءت بالفشل كل خطط الدولة في سبيل تحقيق مصالح أفرادها، وانهار تبعاً لذلك بناؤها³.

ولتحقيق المبدأين سالف الذكر، مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة أو الصلاحية، كان لزاماً على الدولة أن تجد طرق اختيار موظفيها المستقبلين، دون أي تمييز أو محاباة، إذ يتوقف نجاح أي نمط من أنماط التوظيف، أو طريقة من طرق تولي الوظائف العامة على مدى قدرته على تحقيق التوازن أو التقارب بين المسألتين، وهما حسن سير المرفق العام وفعاليتها، والمساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة⁴.

وبعدما كان اختيار الموظفين في أول الأمر متروكاً لحرية الإدارة المطلقة في معظم الدول، الأمر الذي انجر عنه انتشار المحسوبية والرشوة وفساد الجهاز الإداري⁵، لجأت هذه الأخيرة إلى تبني نظام يهدف إلى اختيار أحسن الموظفين وبكل شفافية وحيادية

¹ السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1988، الجزائر، ص 07.

² مأخوذ عن سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، سنة 2013، ص 190.

³ سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 1992، ص 391.

⁴ محمد علي خلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني "الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 57.

⁵ سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 481.

والأجدر بتولي الوظيفة العامة. ويتمثل هذا النظام في المسابقة، أو المنافسة، أو كما يسمى في بعض الأنظمة القانونية للوظيفة العامة بالمباراة، وهو نظام قديم تم اعتماده بادئ الأمر من طرف الصينيين القدماء لاختيار الموظفين وفي هذا الشأن يقول المؤلف "بياتريس توماس تويال":

« La technique du concours à une origine très ancienne. Elle était utilisée par les chinois pour le recrutement des MANDARINS, cette technique est devenue un principe de droit de la fonction publique »¹

ولقد عرفت الإدارة الإسلامية المسابقة كأسلوب يكشف عن جدارة وصلاحية المترشح للوظيفة العامة، وهذا الأسلوب وإن كان يعد من أفضل طرق الاختيار وأكثرها شيوعا في الإدارة الحديثة، باعتباره وسيلة موضوعية لإثبات صلاحية المتقدم للوظيفة فإن الإدارة الإسلامية كان لها فضل السبق في إتباعه²

ويعتبر نظام المسابقة الأسلوب الأفضل في اختيار موظفي الإدارة العامة، إذا ما تم تطبيقه بدقة وأمانة، وموضوعية، بحيث تكفل لها تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص، وتبعد عن الوظيفة أساليب المحسوبية والواسطة³.

وعرف جون ماري أوبي وجون برنارد أوبي Jean Marie Auby et Jean Bernard Auby المسابقة بأنها:

« Le concours constitue une opération destinée à assurer le recrutement des collaborateurs de l'administration ».

كما اعتبر نظام المسابقة كضمانة أساسية للوظيفة العامة

« Le concours constitue une garantie fondamentale de la fonction publique »¹.

¹ Beatrice Thomas-TUAL, op.cit., p. 62.

² محمد باهي أبو بونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، مصر، ص146.

³ محمد جمال الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص299.

واعتبرها الأستاذ السعيد طيب بأنها الطريق العادي للالتحاق بالوظائف العامة، لأنه يقوم على احترام المبادئ الأساسية للمرفق العام.

« C'est la voie normale pour accéder à un emploi public car il s'agit de respecter certains principes fondamentaux du service public, le principe d'égalité, principe de transparence, le principe démocratique, car il permet de sélectionner les meilleurs candidats »²

أما الأستاذ الدكتور خالد الزغبي فقد اعتبرها الطريقة التي توفر ضمانات أكثر من غيرها، لكونها تلح على توافر عناصر موضوعية في المعرفة والخبرة، يجعل الشخص الذي تتوافر فيه أولى من غيره في شغل الوظيفة، كما أنها تحقق العدالة والمساواة والتكافؤ بين المترشحين، وتبعد شبهة المحسوبية والوساطة وتحجب عنها الاعتبارات السياسية المختلفة³.

واعتبر " لوران بلان" المسابقة أو المباراة نظاما ديمقراطيا للتوظيف، إذ أن التوظيف على أساس المباراة يؤمن المساواة القانونية في الوصول إلى الوظيفة العامة دونما تفریق بين المترشحين إلا في الأخلاق والكفاءات، وهو يمنع التفریق على أساس الثروة أو الطبقة الاجتماعية والآراء السياسية والجنس والأصل الجغرافي⁴.

واعتبرها الأستاذ سامي جمال الدين بأنها" الأسلوب الأمثل للاختيار والأكثر تحقيقا لمبدأ الجدارة، فالإعلان والنشر للمسابقة، يتيح لجميع المترشحين المستوفين للشروط القانونية للمشاركة في المسابقة أن يتقدموا لها، وبالتالي يتم استبعاد النفوذ الشخصي من التأثير على الإدارة لفرض مرشح معين عليها، وهو الأسلوب الذي يضمن موضوعية

¹ Jean Marie AUBY, Jean Bernard AUBY, Droit de la fonction publique, 3eme ed, édition DALLOZ, 1997, Paris, p104.

² Essaid TAIB, Droit de la fonction publique, Edition Houma, Alger, 2005, p114.

³ خالد سمارة الزغبي، القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1998، ص201.

⁴ لوران بلان، الوظيفة العامة، " ترجمة أنطوان عبده"، الطبعة الأولى، منشورات عويدات، سنة 1973، ص118.

الاختيار بعيدا عن ميول السياسية أو غير المحايدة والمحسوبية أو المحاباة والمجاملة على حساب المصلحة العامة¹.

ولم يخرج المشرع الجزائري عما هو معمول به في الأنظمة القانونية المقارنة للوظيفة العامة، حيث اخذ بعدة طرق لاختيار المترشحين المؤهلين لتولي الوظيفة العامة، والتي تتمثل في الأساس في المسابقات على أساس الاختبارات (المطلب الأول) المسابقة على أساس الشهادة (المطلب الثاني)، والتوظيف المباشر (المطلب الثالث)، وكذا التوظيف عن طريق التعاقد في رتب الموظفين في بعض الحالات الاستثنائية (المطلب الرابع).

المطلب الأول: التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات² Concours sur épreuves

سيتم التعريف بنظام المسابقة على أساس الاختبارات (الفرع الأول)، ثم نمط هذا التوظيف في ظل قانون الوظيفة العمومية لسنة 1966 (الفرع الثاني)، ثم لمرحلة تطبيق المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 (الفرع الثالث)، ثم بعد ذلك التطرق للمسابقة على أساس الاختبارات بعد صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 (الفرع الرابع)، وأخيرا التطرق إلى المرحلة التي تلت صدور المرسوم التنفيذي 194-12 المؤرخ في 25 أبريل 2012 (الفرع الخامس)، مدعين ذلك بأمانة تطبيقية.

الفرع الأول: التعريف بالمسابقة على أساس الاختبارات: تعتبر المسابقة على أساس الاختبارات من بين أهم صور نظام المنافسة أو الامتحان أو المسابقة للالتحاق بالوظائف العامة، وقد اعتبرها الأستاذ «Emmanuel AUBIN»

¹ سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري " تنظيم السلطة الإدارية والإدارة المحلية، التنظيم القانوني للوظيفة العامة" نظرية العمل الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 274.

² إلى جانب المسابقة على أساس الاختبارات هناك الاختبار المهني والفحص المهني، باعتبارهما نوعان آخران من هذا النمط من التوظيف، وبالتالي سنستخدم مصطلح المسابقة على أساس الاختبارات والذي من خلاله نعبر عن كل صور هذا النمط من التوظيف الخارجي.

« Les concours sur épreuves font abstraction de ces éléments subjectifs dans la mesure où ils sélectionnent les candidats en se fondant uniquement sur les résultats qu'ils obtiennent aux épreuves »¹.

أما الفقيه ليون دوجي " Léon DUGUIT " فقد قال عنها:

« Malgré les inconvénients que présente ce système de recrutement, c'est encore celui qui offre le plus de garanties contre l'arbitraire et le favoritisme »²

وسميت المسابقات على أساس الاختبارات بالامتحانات التحريرية، ذلك أن المترشحين لشغل الوظيفة يتم امتحانهم كتابيا، وكأنهم في اختبار دراسي، وذلك من أجل تقييم معارفهم العلمية واللغوية في بعض الأحيان. كما تعتبر الامتحانات التحريرية وسيلة للكشف عن مدى توافر المعلومات والمعرفة اللازمة لبعض الوظائف، حيث تسهر على وضع أسئلة الامتحان لجنة محايدة، تتسم أسئلتها بالموضوعية والتركيز على المعلومات المتصلة بأعمال الوظيفة. وتهدف من خلالها من التثبت والتحقق من صلاحية المتسابق وكفاءته لشغل الوظيفة وتحمل أعبائها³.

والمسابقة على أساس الاختبار تقوم على أساس اختيار المترشحين بعد اجتياز الامتحان الكتابي أو التحريري في الغالب، ويتم التفاضل على أساس نتيجة الامتحان الذي يثبت صلاحية الفائز لتحمل الواجبات الوظيفية، ويكون التعيين فيها وفقا للترتيب التنازلي لنتائج المتقدمين للامتحان، ووفقا لعدد المناصب المالية المخصصة من طرف الإدارة. وتعد هذه الطريقة الأسلوب الأفضل في اختيار موظفي الإدارة إذا أحسن تطبيقها بدقة وأمانة⁴.

وبقدر ما لهذا النظام من محاسن، باعتباره نظام ديمقراطي للتوظيف، وموضوعي يبعد الإدارة عن المحسوبية وغيرها من أنواع الفساد الإداري، إلا أنه لم يسلم من الانتقادات ذلك أن بعض الناجحين في المسابقات على أساس الاختبارات، غالبا ما يتمتعون بذاكرة قوية، ولديهم حصيلة كافية من المعلومات، أو من الأشخاص الذين لهم ملكة حفظ قوية،

¹ Emmanuel AUBIN, Droit de la fonction publique, 3 éditions, Gualino Editeur, Paris, France, 2007, p. 133.

² Léon DUGUIT, traité de Droit constitutionnel, tome 3, 2eme éd, Edition Boccard, 1923, Paris, p.141.

³ سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص 275.

⁴ محمد جمال الذنبيات، المرجع السابق، ص 299.

وبالمقابل قد لا يكشف نظام المسابقات على أساس الاختبارات على الصفات الأخرى التي تهم الوظيفة، كالمقدرة على القيادة واتخاذ القرارات، ومدى تحمل المسؤولية وروح التجديد¹.

وبقدر ما لهذا الرأي من صواب، إلا أن فترة التربص أو كما يسميها البعض بفترة الاختبار، كفيلة بمعرفة قدرة شاغل الوظيفة على تحمل المسؤوليات وأعباء الوظيفة من عدمها، لا سيما إذا كان تقدير كفاءة المتربص تقديرا موضوعيا، وبعيدا عن الجانب الاجتماعي والعاطفي لمسييري الإدارة، وبعيدا أيضا عن الجانب التعسفي والمتسلط لمسؤولي الموظف، ذلك أن الاعتماد على الجانب الأول يؤدي إلى وجود موظفين غير أكفاء، وهذا ما يعود بالسلب على مردود الإدارة. أما في حالة اللجوء للجانب الثاني، فلا شك في أنه يؤدي إلى هدر الكفاءات وتحييدها من المساهمة في خدمة المرفق العام، لا لأسباب موضوعية، وإنما لأسباب ذاتية شخصية للمسؤول، بغض النظر عما يسمى بعدم الكفاءة المهنية (العجز المهني) (l'inaptitude professionnelle)².

الفرع الثاني: مرحلة تطبيق أحكام قانون الوظيفة العامة لسنة 1966:

يمتد تاريخ المسابقات على أساس الاختبارات في الجزائر إلى الفترة الاستعمارية أين كان النظام القانوني للالتحاق بالوظائف العامة يخضع للقوانين الفرنسية لا سيما قانون 1946 وقانون 1958. وإستمر الوضع على حاله إلى غاية صدور المرسوم 62-503 المؤرخ في 19 يوليو 1962، الذي يحدد التدابير المخصصة لتيسير الدخول إلى الوظيفة العمومية، عوض التوظيف الخارجي المبني على المسابقات، بالنظر لعدم وجود جزائريين حائزين على المؤهلات الكافية.

¹ ماجد راغب الطلو، علم الإدارة العامة ومبادئ الشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، سنة 2004، ص 248.

² موسى مصطفى شحادة، عدم الكفاية المهنية باعتبارها سببا من أسباب الفصل من الوظيفة العامة بغير الطريق التأديبي " دراسة في الأحكام القضائية الصادرة عن مجلس الدولة والمحاكم الإدارية الاستئنافية الفرنسية"، مجلة الشريعة والقانون، العدد 23، ماي 2005، ص 341.

وبصدور الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سابق الإشارة إليه، عاد المشرع الجزائري مجددا لاعتماد نمط التوظيف للمسابقة على أساس الاختبارات، وذلك بموجب المادة 26 فقرة 01 منه التي نصت على " يتم توظيف الموظفين تبعا لإحدى الكيفيتين أو الكيفيتين معا المبيتين أذناه:

-مسابقات عن طريق الاختبارات

-مسابقات عن طريق الشهادات".

وبموجب القوانين الأساسية الخاصة¹ لكل رتبة من رتب الموظفين، التي صدرت جميعها في 30 ماي 1968²، تم تحديد كفيات الدخول إلى الوظيفة العامة حيث أشارت أغلبها لنمط التوظيف على أساس الاختبارات.

وبموجب المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين³، تم تحديد طريقة فتح المسابقات على أساس الاختبارات، والتي كانت تتم بموجب قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالقطاع والوزير المكلف بالوظيفة العمومية، بعد الأخذ برأي الوزير المكلف بالمالية، وهو القرار الوزاري المشترك الذي حدد كفيات تنظيم المسابقة على أساس الاختبارات، والذي يجب أن ينص على: تعيين الوظيفة التي تفتح المسابقة من أجل الدخول إليها، والتاريخ المحقق لإجراء المسابقة، والشروط المفروضة فيما يخص السن والشهادة، والعدد الإجمالي للمناصب المالية المتنافس عليها وتكوين ملف المترشح بكيفية مفصلة، وتاريخ ابتداء وانتهاء التسجيل، والعنوان المحدد الذي توجه إليه الملفات، ونوع الاختبارات المفروضة على المترشحين (المواد الممتحن فيها، العوامل، النقطة الإقصائية)، والتشكيل النظامي للجنة الامتحان، وكل الأحكام المتعلقة بتعيين المترشحين المقبولين وتخصصهم، البرنامج المفصل للمسابقة.

¹ القوانين الأساسية الخاصة هي عبارة عن مراسيم تنظيمية منبثقة عن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تحدد بمقتضاها حقوق وواجبات كل فئة من الموظفين الخاضعين لها وطريق التوظيف والترقية، وكذا تصنيفهم والحالات القانونية التي يخضع لها الموظف، كالانتداب، والاستيداع والنظام التأديبي الخاص بهم.

² أنظر الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 44 الصادرة بتاريخ 31 مايو 1968.

³ المرسوم 66-145 المؤرخ في 02 يونيو، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ج. ر.ج. ج، 46 الصادرة بتاريخ 04 يونيو 1966، ص576.

على أن يتم نشر قرارات فتح المسابقات بالجريدة الرسمية، شهرين قبل التسجيلات وفقا لأحكام المادة 03 من المرسوم 66-145 المؤرخ في 02 يونيو 1966 سالف الذكر.

ويسمى القرار المتضمن الإعلان عن المسابقة على أساس الاختبارات، بقرار فتح المسابقة. أما القرار الوزاري المشترك المتعلق بسير الاختبارات وتكوين الملف والمواد الممتحن فيها والمواضيع الخاصة بها، وكذا سير الاختبارات الشفاهية والإعلان عن قائمة الناجحين، فيسمى بقرار نظام المسابقة الاختيارية.

ولتوضيح ذلك نورد المثال الآتي:

تنص المادة 04 فقرة 02 من المرسوم 68-315 المؤرخ في 30 ماي 1968 المتضمن القانون الأساسي الخاص لنواب المقتصد¹، على أن توظيف نواب المقتصد يتم عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات من بين المترشحين الناجحين في امتحان السنة أولى ليسانس في الحقوق أو الحائزين بدبلوم معترف بمعادلته، وبالغين من العمر 21 عاما على الأقل و35 عاما على الأكثر عند تاريخ المسابقة.

كما نصت الفقرة الأخيرة من نفس المادة على أن تحديد عدد نواب المقتصد الموظفين بعنوان الفقرة 02 سألقة الذكر، يتم بموجب قرار وزاري مشترك بين وزير التربية الوطنية والوزير المكلف بالوظيفة العمومية.

أما المادة 05 من المرسوم 68-315 المؤرخ في 30 ماي 1968، فقد نصت على أن تحديد كفاءات تنظيم هذه المسابقات والامتحانات المهنية يكون عن طريق قرار وزاري مشترك من وزير التربية الوطنية والوزير المكلف بالوظيفة العمومية.

وتطبيقا لذلك صدر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09 مارس 1970 والمتضمن تحديد المسابقة الإختبارية والامتحان المهني لتوظيف نواب المقتصد²

¹ المرسوم 68-315 المؤرخ في 30 ماي 1968، يتضمن القانون الأساسي الخاص بنواب المقتصد، ج.ر.ج.ج، رقم 44 صادرة بتاريخ 31 ماي 1968، ص939.

² القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09 مارس 1970، المتضمن تحديد نظام المسابقة الإختبارية والامتحان المهني لتوظيف نواب المقتصد، ج. ر. ج. ج، رقم 30 بتاريخ 31 مارس 1970، ص 435.

والمعدل والمتمم بالقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 جويلية 1970¹، والمعدل والمتمم أيضا بالقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 أكتوبر 1973²، الذي حدد نظام المسابقة على أساس الاختبارات، والتي تتمثل في اختبارات كتابية للقبول واختبارين شفاهين للقبول النهائي.

وتتضمن الاختبارات الكتابية للقبول فيما يلي:

- 1- اختبار القانون العام، يتعلق بالتنظيم السياسي والإداري في الجزائر، المدة 03 ساعات، المعامل 02؛
- 2- دراسة نص اقتصادي واجتماعي، المدة 3 ساعات، المعامل 02؛
- 3- سؤال يتعلق بمبادئ المالية العمومية، المدة 3 ساعات، المعامل 02؛
- 4- اختبار اللغة العربية، المحدد بموجب القرار المؤرخ في 12 فبراير 1970³؛
- 5- اختبار اختياري في الضرب على الآلة الكاتبة، يتضمن إعداد جدول، المدة 01 ساعة، وتضاف النقاط الزائدة عن معدل 10 من 20 المحددة في هذا الاختبار.

أما الاختباران الشفهيان للقبول النهائي فيتمثلان في:

- 1- محادثة مع اللجنة انطلاقا من موضوع يتعلق بتنظيم وسير مؤسسة عمومية، مدة التحضير 30 دقيقة، مدة السؤال 15 دقيقة، المعامل 02؛
- 2- سؤال حول المبادئ العامة للقانون الإداري، مدة التحضير 30 دقيقة، مدة السؤال 20 دقيقة، المعامل 02.

¹ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 يوليو 1970، المعدل للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09 مارس 1970، المتضمن تحديد نظام المسابقة الاختبارية والامتحان المهني لتوظيف نواب المقتصدین، ج. ر. ج. ج. رقم 84 الصادرة بتاريخ 06 أكتوبر 1973، ص 1279.

² القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 أكتوبر 1973، المعدل والمتمم للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09 مارس 1970، المتضمن تحديد نظام المسابقة الاختبارية والامتحان المهني لتوظيف نواب المقتصدین، ج. ر. ج. ج. رقم 91 الصادرة بتاريخ 13 نوفمبر 1973، ص 1337.

³ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 فبراير 1970، يتضمن تحديد مستويات معرفة اللغة العربية بالنسبة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والهيئات العمومية، ج. ر. ج. ج. رقم 106 الصادرة بتاريخ 22 فبراير 1970، ص 1609.

كما حدد القرار الوزاري المشترك النقطة الاقصائية، وهي كل نقطة تقل عن 05 على 20، وكذا لجنة إعداد مواضيع الاختبارات، والتي يتم تعيينها من طرف وزير التعليم الابتدائي والثانوي، بالإضافة لذلك تكوين الملف الإداري للترشح للمسابقة.

وبصدور القرار الوزاري المشترك المتضمن تحديد المسابقة الاختبارية والامتحان المهني لتوظيف نواب المقتصدین، صدر قرار فتح المسابقة على أساس الاختبارات للالتحاق برتبة نائب مقتصد، بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 مارس 1976¹ والذي من خلاله تم فتح 120 منصبا ماليا، وتحديد مكان إيداع الملفات وتاريخ إجراء الاختبارات ومكانه بالجزائر العاصمة، باعتبار تلك الفترة فترة التسيير المركزي بامتياز.

الفرع الثالث: مرحلة تطبيق أحكام المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية:

تتعلق هذه المرحلة بالفترة الممتدة ما بين صدور القانون الأساسي العام لسنة 1978² ولغاية صدور القوانين الأساسية الخاصة المنبثقة عن تطبيق أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006.

ولقد صدر القانون الأساسي العام للعامل في عز أوج المرحلة الاشتراكية³، حيث أنه ولتكريس مبادئ هذا النهج، وحد بين كل من العامل والموظف، باعتبار كلاهما يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، فالسلطات العمومية كانت تعتقد إبان هذه الفترة أن الوظيفة العمومية لا يمكنها القيام بدور المحرك للتنمية، إلا إذا كانت وظيفة عمومية وطنية، بمعنى إدماجها مع مجموع النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلاد⁴.

¹ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 مارس 1976، يتضمن فتح مسابقة لتوظيف نواب المقتصدین، ج. ر. ج. ج، رقم 31 الصادرة بتاريخ 16 أبريل 1976، ص 518.

² القانون 78-12 المؤرخ في 05 غشت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج. ر. ج. ج، رقم 32 الصادرة بتاريخ 08 غشت 1978، ص 724.

³ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 42 و 43.

⁴ سعید مقدم، المرجع السابق، ص 137.

ولتطبيق أحكام القانون 78-12 المؤرخ في 05 غشت 1978 لاسيما المادة 02 منه صدر المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية سابق الإشارة إليه. وبالرغم من صدور النصين القانونيين سالف الذكر، إلا أنه لم يتم الإشارة إلى إلغاء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 وكذا القوانين المطبقة له، الأمر الذي أبقى على النظام القانوني للمسابقات على أساس الاختبارات في العديد من القطاعات الوزارية، ومثال ذلك القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 06 يناير 1982، المتضمن إجراء مسابقة توظيف نواب مقتصدين¹، وهو التوظيف الذي يخضع لأحكام القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 أكتوبر 1973 سالف الذكر. ويعتبر ذلك من قبيل امتدادا للفكر الليبرالي، وعلى هذا طرح البعض سؤالا جوهريا حول مجال تطبيق القانون الأساسي للعامل، على الموظفين العموميين الذي ارتبطوا أساسا بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 وهو ما يجعلنا أمام عدم إمكانية الجمع بين نص ذو طابع ليبرالي مستمد من التشريع الفرنسي، ونص ذو طابع اشتراكي هو القانون الأساسي للعمل².

غير أنه وبصدور المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 سالف الذكر والمراسيم المتعلقة بالقوانين الأساسية الخاصة بعمال المؤسسات والإدارات العمومية تراجع نمط التوظيف المسابقة على أساس الاختبارات، ليترك المجال لنمط التوظيف المسابقة على أساس الشهادة.

وبصدور القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل³، تم الفصل نهائيا بين العامل في القطاع الاقتصادي، وبين العامل في القطاع المؤسسات والإدارات العمومية، والذي هو في الأساس موظفا، ويعتبر ذلك مرحلة فك الارتباط بين النظام القانوني للعامل في القطاع الاقتصادي والنظام القانوني للعامل بالمؤسسات والإدارات العمومية.

¹ قرار وزاري مشترك المؤرخ في 06 يناير 1982، يتضمن إجراء مسابقة لتوظيف نواب مقتصدين، ج. ر. ج. ج. رقم 13، صادرة بتاريخ 30 مارس 1982، ص 675.

² عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 42.

³ القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر. ج. رقم 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، ص 562.

وإلى جانب صدور القوانين الأساسية الخاصة خلال فترة التسعينات، تميزت هذه الفترة أيضا بالتحول من نظام التسيير المركزي، إلى نظام التسيير الإداري اللامركزي بفضل صدور المرسوم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري¹، والذي على أساسه تم الانتقال من فتح المسابقات على المستوى الوزارات، إلى المصالح الخارجية لها، أي المديريات الولائية وكذا المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

وبموجب المادة 34 من القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، تم تحديد أنماط التوظيف المعتمدة، حيث نصت الفقرة الأولى منها على نمط التوظيف على أساس الاختبارات. كما نصت المادة 36 منه على أن كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية يتم تحديدها عن طريق مرسوم. وهذا ما تم تجسيده بموجب المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية² والذي حدد إطار تنظيم المسابقات كالاتي:

- 1- بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بالنسبة لمسابقات توظيف الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، المنصوص عليها في أحكام المرسوم التنفيذي 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1989³؛
- 2- بقرار وزاري مشترك بين الوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، فيما يخص الوظائف المتعلقة بالأسلاك النوعية في المؤسسات والإدارات العمومية¹.

¹ المرسوم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج. ر. ج. رقم 13 صادرة بتاريخ 28 مارس 1990، ص 443.

² المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. رقم 57 صادرة بتاريخ 04 أكتوبر 1995 ص 11.

³ المرسوم التنفيذي 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1985، يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على العمال المنتمين إلى الأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. رقم 51 صادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1989، ص 1366.

ويستوجب أن يحددان القراران ما يلي:

- تعيين الأسلاك أو الرتب التي يمكن الالتحاق بها، ونمط الالتحاق سواء بمسابقة على أساس الاختبارات أو الامتحانات والاختبارات المهنية؛
- طريقة التوظيف حسب ما نص عليه القانون الأساسي الخاص؛
- طبيعة امتحانات القبول والنجاح، عددها، مدتها، معاملاتها، والنقاط الاقصائية²؛
- تكوين ملف المترشح للمسابقة؛
- طرق الإشهار.

هذا فيما يخص قرار إطار المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية. أما فيما يخص قرار فتح التوظيف، أو كما يسمى بقرار فتح المسابقة، فقد نصت المادة 04 من المرسوم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، على أنه يتوجب أن يشتمل على ما يلي: السلك أو الرتب التي تجري من أجلها المسابقة، وطبيعة المسابقة، وعدد المناصب المالية المفتوح من أجلها المسابقة والمحددة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية³

¹ مثال ذلك القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 أكتوبر 1998، يحدد إطار تنظيم المسابقات على أساس الشهادات والامتحانات والاختبارات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك التابعة لقطاع البلديات، ج. ر. ج. رقم 87 صادرة بتاريخ 22 نوفمبر 1998، ص16.

² مثال ذلك القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 19 نوفمبر 2003، يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والاختبارات المهني للالتحاق بالرتب الخاصة بالإدارة البلدية، ج. ر. ج. رقم 10 صادرة بتاريخ 15 فبراير 2004، ص7.

³ تم التنصيص على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بموجب المرسوم التنفيذي 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 1995، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 66-145 المؤرخ في 02 يونيو 1966، والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم الموظفين، المادة 06 مكرر 01، ج. ر. ج. رقم 26 صادرة بتاريخ 09 مايو 1995، ص27، ويعتبر مخطط تسيير الموارد البشرية (plan de gestion des ressources humaines)، الأداة التي من خلالها يتم ضبط العمليات التي يجب القيام بها خلال السنة المالية المعنية، لا سيما التوظيف الخارجي والترقية والإحالة على التقاعد للموظفين والأعوان المتعاقدين الذين يستوفون الشروط القانونية للإحالة على التقاعد لا سيما شرط السن 60 سنة والتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات. وهو المخطط الذي تم النص عليه في أحكام المادة 06 مكرر 01 من المرسوم التنفيذي 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 1995، المعدل والمتمم للمرسوم 66-145 المؤرخ في 02 يونيو 1966 سالف الذكر. ويتطلب إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية وجود مدونة مناصب مالية، أو ما يصطلح عليه بالحالة "ب" من الميزانية السنوية، مؤشرا عليها من طرف مصالح المديرية العامة

المصادق عليه من طرف مصالح الوظيفة العمومية سواء المحلية أو المركزية لسنة فتح التوظيف، والشروط الأساسية للمشاركة في المسابقة، وتاريخ التسجيل وتاريخ انتهائه، ومكان إجراء الامتحان وعنوانه، وشروط الطعن بالنسبة للمتشحين المرفوضة ملفات ترشحهم.

على أنه يتم إيداع قرار فتح المسابقة على أساس الاختبارات لدى مصالح الوظيفة العمومية المركزية أو المحلية، بعد توقيعه من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري، في أجل 10 أيام من تاريخ التوقيع. والتي يتوجب عليها إبداء رأيها في هذا القرار في أجل 15 يوما.

وإلى جانب القرارات الوزارية المشتركة، وقرارات فتح المسابقات المنصوص عليهما في المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، ألزمت القطاعات الوزارية المختلفة على إعداد قرارات وزارية مشتركة مع السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، لتحديد المؤسسات المؤهلة لتكون مراكز امتحان¹.

وتم تحديد آجال استكمال عمليات التوظيف بشهرين ابتداء من تاريخ نشر قرار فتح المسابقة، وهي الآجال التي يمكن تقليصها أو تمديدها بشهر واحد، بعد استشارة مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية.

غير انه ولتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 95-293 بصورة موحدة ومنظمة أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية العديد من المناشير والتعليمات، أبرزها التعليم رقم 105

للميزانية التابعة لوزارة المالية، والتي بموجبها يتم معرفة تعداد المناصب المالية الممنوحة للإدارة، والتي يتم توزيعها في مخطط تسيير الموارد البشرية، وفقا للنسب القانونية المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة.

¹ مثال ذلك القرار الوزاري المؤرخ في 25 مايو سنة 1998، يحدد قائمة المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والاختبارات المهنية للالتحاق بمختلف أسلاك موظفي قطاع البلديات، ج. ر. ج. رقم 46 صادرة بتاريخ 24 يونيو 1998، ص19، والمعدل والمتمم ب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 مايو 2002 يعدل ويتمم القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 25 مايو 1998 الذي يحدد قائمة المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والاختبارات المهنية للالتحاق بمختلف أسلاك موظفي قطاع البلديات، ج. ر. ج. رقم 71 صادر بتاريخ 30 أكتوبر 2002، ص15.

المؤرخة في 04 أوت 1997، المتعلقة برقابة مدى مشروعية المسابقات والامتحانات المهنية¹، وكذا التعليم الوزاري المشتركة رقم 01 المؤرخة في 21 مارس 1999 المتعلقة بكيفيات تنظيم وسير المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية²، وهي التعليم التي أقرت الإجراء المتعلق بإغفال أوراق الاختبارات الخاصة بالمرشحين، وكذا سرية التصحيح وتقييم أوراق المرشحين، ضمانا لمصادقية الإدارة ونزاهتها وحيادها وتكريسا لمبدأ تساوي الفرص بين المرشحين.

إن فتح المسابقات، انتقل من مركزية إجراء المسابقات، إلى لا مركزية إجرائها إذا ما كانت المناصب المالية مخصصة للمصالح الخارجية للوزارات أو للمؤسسات والإدارات العمومية. وإلى جانب ذلك فقد يتم فتح التوظيف من طرف بعض المديرية الجهوية³، والتي يمتد اختصاصها الإقليمي لمجموعة من الولايات كالمديرية الجهوية للميزانية بوهرا. ففي هذه الحالة يتعين عليها إعداد مقررات فتح المسابقات على أساس الاختبارات، تحدد من خلالها المناصب المالية المفتوحة للتنافس، وعدد المناصب المالية المخصصة لكل مصلحة من مصالح الرقابة المالية التابعة لها والموزعة على ولايات وهران، مستغانم، عين تموشنت سيدي بلعباس، تلمسان ومعسكر بالإضافة لاحتياجاتها كمديرية، حيث تبلغ مقررات فتح المسابقات على أساس الاختبارات إلى مصالح مفتشية الوظيفة العمومية التي تتواجد بها المديرية الجهوية، قصد الحصول على الرأي بالمطابقة (الموافقة)، وفي هذه الحالة تكون مفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران هي المختصة بذلك و برقابة جميع إجراءات المسابقة.

غير أن الوزارة الوصية قد تقوم بفتح مسابقات التوظيف لجميع مديرياتها الولائية والمؤسسات والإدارات العمومية الموضوعة تحت وصايتها، أي أنها تحل محل محلها ولا

¹ التعليم رقم 105 المؤرخ في 04 أوت 1997، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بكيفيات مراقبة مدى مشروعية المسابقات والامتحانات المهنية، كتاب مجموعة منشورات وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2002، ص193.

² التعليم الوزاري المشتركة رقم 01 المؤرخ في 21 مارس 1999، المتعلقة بتنظيم وسير المسابقات، الامتحانات، والاختبارات المهنية، نفس المرجع، ص197.

³ المنشور رقم 10 المؤرخ في 29 أبريل 2006، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بمركزية تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية، كتاب مجموعة المنشورات والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية الجزائر، 2007، ص58.

يمكن لها مباشرة هذا الإجراء ما لم تتحصل على رخصة من المديرية العامة للوظيفة العمومية، عملا بأحكام التعليمات الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات، الامتحانات، والاختبارات المهنية¹ وأساس هذا الإجراء (الترخيص) هو أن المرسوم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، منح الاختصاص لكل من الوزير، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي وكذا مدراء المؤسسات والإدارات العمومية، وبالتالي لا يمكن للسلطة الوصية التعدي على اختصاصات المؤسسة أو الإدارة العمومية التابعة لها.

ولتكريس مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العامة وإضفاء قدر كبير من الشفافية على المسابقات، أقرت التعليمات الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخ في 18 أكتوبر 2004، إجراء الإشهار للمسابقات على أساس الاختبارات في الصحافة المكتوبة بمجموع أربع إشهارات، (02) يوميتين باللغة العربية و(02) يوميتين باللغة الفرنسية، بالإضافة للإصاق بمقر المؤسسة أو الإدارة العمومية، وكذا بمراكز الامتحان المؤهلة.

ولاشك في أن المسابقات على أساس الاختبارات، قد تتخللها بعض العقبات، لا سيما حالة عدم اقتناع المترشحين بالنقاط المحصل عليها من طرفهم، وبالتالي يلجؤون إلى طلب الطعن في هذه النتائج والمطالبة بإعادة التصحيح، معتقدين في ذلك أنها مثل الاختبارات البيداغوجية التي تعودوا عليها خلال مرحلتهم الدراسية. إلا أن الاختلاف كبير بينهما ذلك أن المسابقات المتعلقة بالتوظيف تخضع لأجال قانونية، لا بد من احترامها وعدم تجاوزها، وإلا تعرضت للإلغاء.

¹ التعليمات الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات، الامتحانات، والاختبارات المهنية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية الجزائر، 2006، ص50.

ولتفادي مثل هذه الطعون والتي غالبا ما تكون غير مؤسسة، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية المنشور رقم 12/ك/خ/ م ع و ع/2006 المؤرخ في 29 أبريل 2006 المتعلق بطعن المترشحين في المسابقات والامتحانات المهنية¹، ومرد إصدار هذا المنشور هو تجنيب المؤسسات والإدارات العمومية ضياع الوقت والأجال في الرد عليها وبالتالي فوات الأجال القانونية لاستكمال المسابقات، والتي يترتب عليها إلغاء المسابقة وضياع حقوق المترشحين الناجحين. كما أن فتح باب الطعون في المسابقات على أساس الاختبارات، من شأنه التشكيك في مصداقية مراكز الامتحانات والأساتذة التابعين لها، كما من شأنه أن يحول إجراء الطعن إلى إجراء تعسفي كيدي، الغرض منه حرمان الناجحين من مناصبهم، لا لشيء سوى عدم رضا بعض المترشحين على النتائج المحصل عليها في الاختبارات الخاصة بمسابقة التوظيف. وبالتالي أصبح تصحيح أوراق الامتحان يتم لمرة واحدة لا غير، ولا مجال للطعن في هذه النتائج، ما دامت الإجراءات المتعلقة بالمسابقة تمت وفقا للتنظيم المعمول به في مجال المسابقات.

وإضافة إلى ذلك فقد يرفض المترشحين الناجحين الالتحاق بمناصب عملهم أو يتنازلوا عنها، مما يزيد من مشاكل الإدارة في مجال التوظيف، لا سيما وأن هذه الأخيرة تكون في حاجة للموارد البشرية قصد تدعيم مصالحها. وهو الأمر الذي دفع المديرية العامة للوظيفة العمومية للتدخل قصد وضع حد لهذا الوضع غير المريح للإدارة، والذي ينجر عنه تضييع المناصب المالية التي تم صرف موارد مالية هامة لإقامة المسابقات وإصدار المنشور رقم 11/ك/خ/ م ع و ع/2005 المؤرخ في 14 فيفري 2005 المتعلق بتنازل المترشحين الناجحين في مسابقات التوظيف²، والذي نص على إمكانية المشاركة في مسابقات التوظيف ولمدة 03 سنوات لكل مترشح ناجح تنازل عن حقه في التوظيف أو لم يلتحق في أجل شهر واحد من يوم تبليغه بنجاحه، عملا بأحكام التعليمات الوزارية المشتركة

¹ المنشور رقم 12 المؤرخ في 29 أبريل 2006، المتعلق بطعن المترشحين في المسابقات والامتحانات المهنية، كتاب المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، جانفي 2007 ص.61.

² المنشور رقم 11/ك/خ/ م ع و ع/2005 المؤرخ في 14 فيفري 2005، المتعلق بتنازل المترشحين في مسابقات التوظيف، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، جانفي 2006، ص 88.

08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات الامتحانات والاختبارات المهنية السابق لذكرها، ويتم إثبات عدم الالتحاق برسالة موسى عليها مع إشعار بالوصول. ولقد بررت مصالح المديرية العامة موقفها هذا، بحماية وتكريس مبدأ تساوي الجميع للالتحاق بالوظائف العامة، وعدم مبالاة المترشحين بالنفقات الكبيرة والوسائل التي تسخرها الدولة لإنجاح عمليات التوظيف.

كما واجهت الإدارة إشكال آخر وتعلق بحالة حصول عدة مترشحين على نفس المعدل في الاختبارات الخاصة بالمسابقة، الأمر الذي دفع المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى اصدار المنشور رقم 14/ك خ/ م ع وع/2006 المؤرخ في 29 أبريل 2006، المتعلق بالمترشحين المتساوون في المرتبة في المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية¹ حيث حددت معيار الفصل، بعلامة الاختبار الذي له أكبر معامل وفي حالة التساوي أيضا يتم اللجوء إلى المقاييس الثانوية الآتية: تقدير الشهادة أو المؤهل ثم أقدميه الشهادة، ثم المترشح الأكبر سنا.

هذا فيما يخص المترشحين للوظيفة، والإجراءات المتعلقة بالمسابقة على أساس الاختبارات، أما فيما يخص مراكز الامتحان المؤهلة قانونا، فقد وضعت المديرية العامة للوظيفة العمومية، دفتر شروط يحدد كيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية²، قصد تدعيم الإطار التنظيمي والعملي لمراكز الامتحان، ويعتبر دفتر الشروط أيضا بمثابة الإطار المنهجي لكافة مسيري الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، وهو بمثابة دفتر يحدد العلاقات الوظيفية بين كل من الإدارة المنظمة للمسابقة ومركز الامتحان من جهة، وبين مركز الامتحان ومصالح الوظيفة العمومية من جهة أخرى.

¹ المنشور رقم 14/ك خ/ م ع وع/2006 المؤرخ في 29 افريل 2006، المتعلق بالمترشحين المتساوون في المرتبة في المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، كتاب المناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، جانفي 2007، ص62.

² المنشور رقم 05/ك خ/ م ع وع/2006، المؤرخ في 10 أبريل 2006، المتعلق بدفتر الشروط للمسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، كتاب مناشير وتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، جانفي 2007، ص17.

ولا تصبح أحكام دفتر الشروط هذا نافذة، ما لم يتم توقيعه من طرف رئيس مركز الامتحان وممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المتواجد بدائرة اختصاصها مركز الامتحان.

الفرع الرابع: مرحلة ما بعد صدور الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: ونقصد بها المرحلة التي صدرت فيها القوانين الأساسية الخاصة بالموظفين، والمنبثقة عن الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية. فقد تم تخصيص قانون أساسي لكل فئة من الموظفين لهم مهام واختصاصات مشتركة في نفس القطاع الوزاري. ومثال ذلك القوانين الأساسية الخاصة بقطاع المالية، والتي شملت كل من موظفي الإدارة المكلفة بالميزانية، وموظفي الإدارة الجبائية وموظفي الإدارة المكلفة أملاك الدولة والحفظ العقاري ومسح الأراضي وموظفي الإدارة المكلفة بالخزينة ومفتشي المالية، بعد أن كان لهم قانون أساسي خاص واحد يجمعهم. والتخصص في هذه الحالة ليس كما كان معمولا به في إطار القوانين الأساسية الخاصة الصادرة بموجب المرسوم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، والتي خصصت لكل رتبة قانون أساسي خاص بها، بل تم الانتقال من نمط القانون الأساسي الخاص لكل رتبة إلى قانون أساسي خاص لمجموع موظفي القطاع وزاري (قطاع المالية، قطاع السكن والعمران)، إلى قانون أساسي متخصص، يجمع مجموعة من الرتب أو الأسلاك لقطاع الوزاري.

وبالنظر لعدد القوانين الأساسية الخاصة الناتجة عن الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، كان من اللازم تحضير قرارات الإطار الخاص بالمسابقات والاختبارات والامتحانات المهنية. وعلى هذا سيتم التطرق إلى مثالين، الأول نخصه لفئة الموظفين الذين صدرت بشأنهم النصوص التنظيمية المتعلقة بإجراءات المسابقات وتنظيمها، والثاني نخصه لفئة الموظفين الذين لم تصدر النصوص القانونية المتعلقة بسير وتنظيم المسابقات الخاصة بهم.

وبصدور أول قانون أساسي خاص منبثق عن أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، هو بالمرسوم التنفيذي 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة¹، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية، التعليم رقم 38 المؤرخة في 02 أوت 2008، التي تحدد كفاءات تنظيم المسابقات الامتحانات، والاختبارات المهنية، والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية².

ويرجع السبب الأساسي للصدور المبكر لهذه التعليم "الإطار للمسابقات الخاصة بالأسلاك المشتركة"، إلى كون مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية هي من سهرت على ديباجتها دون الحاجة للقطاعات الوزارية الأخرى تساعدها في ذلك، وبالنظر لكون الأسلاك المشتركة تعتبر أسلاكاً تابعة وتحت وصاية المديرية العامة للوظيفة العمومية بعكس القوانين الأساسية الخاصة الأخرى التابعة للقطاعات الوزارية، غير أن تسيير الحياة المهنية الخاصة بهم تتم من طرف المؤسسات والإدارات العمومية المنتمين إليها.

ولمعرفة وضعية المسابقات على أساس الاختبارات، ارتأينا أخذ فئة الأسلاك المشتركة كمثال، كونها أول فئة من موظفين صدر قانونها الأساسي الخاص، وبالنظر لصدور النص التنظيمي المتعلق بالمسابقات الخاص بها، بعكس القطاعات الوزارية الأخرى، والتي لم تصدر النصوص التنظيمية المتعلقة بالمسابقات التي تحكم فئات موظفيها، لحد كتابة هذه المذكرة.

وبالرجوع لأحكام التعليم رقم 38 المؤرخة في 02 أوت 2008 سألنا الذكر نجدها تهدف إلى تحديد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، وكذا البرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة. كما أن ذات التعليم حددت تشكيل ملفات المترشحين للمسابقات على أساس الاختبارات، كما حددت المواد التي تمتحن فيها كل

¹ المرسوم التنفيذي 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008، المتضمن قانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة ج. ر. ج. رقم 03 صادرة بتاريخ 20 يناير 2008، ص 04.

² التعليم رقم 38 المؤرخة في 02 أوت 2008، تحدد كفاءات تنظيم المسابقات، الامتحانات، والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، كتاب المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، سنة 2008، ص 227.

رتبة من رتب الأسلاك المشتركة وكذا البرامج والمواضيع التي يمتحن فيها، والتي يتعين على مراكز الإمتحان التقيد بها وإلا اعتبرت المسابقة غير قانونية، ومثال ذلك المواد التي يمتحن فيها سلك المتصرفين والتي تتمثل فيما يلي، ووفقا للحجم الساعي والمعاملات الآتية:

1- اختبار في الثقافة العامة، المدة 03 ساعات، المعامل 02؛

- اختبار اختياري في أحد الميادين الآتية: المدة 03 ساعات، المعامل 03: القانون (العام القانون الإداري أو القانون الدستوري) الاقتصاد والمالية العامة، المناجمنت العمومي؛

2- اختبار في اللغة الأجنبية (الفرنسية أو الانجليزية)، المدة ساعتان، المعامل 02.

إن هذه المرحلة والممتدة من سنة 2008 إلى غاية سنة 2011، شهدت تدخلا كبيرا لمصالح الوظيفة العمومية في تنفيذ الإجراءات المتعلقة بالمسابقات، من حيث إجرائها وسيرها، بحيث تمثل هذا التدخل في إجراء عملية ترميز أوراق الامتحانات بالاشتراك مع ممثلي مركز الامتحان، وكذا رفع السرية عنها، تطبيقا لأحكام البرقية رقم 1514/م ع و ع/م ف أ م/2010 المؤرخة في 07 أكتوبر 2010، المتعلقة بمتابعة عملية تصحيح الاختبارات الكتابية لمختلف المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية¹، كما أن إجراء المداولات لإعلان النتائج النهائية المنبثقة عن نتائج القبول² الصادرة عن مراكز الامتحان المؤهلة، كانت مرهونة بوصول نتائج التحقيق ومتابعة المسابقات من مفتشية الوظيفة العمومية للولاية محل تواجد مركز الامتحان المؤهل، عملا بأحكام المنشور رقم 10/ك خ/م ع و ع/2006 المؤرخ في 29 افريل 2006 المتعلق بمركزية تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية³، وهو الإجراء الذي نعتبره بيروقراطيا نوعا ما، بل أن هذا الإجراء غالبا ما كان يعطل إعلان النتائج النهائية بالرغم من حصول الإدارة المنظمة للمسابقة على

¹ البرقية رقم 1514/م ع و ع/م ف أ م/2010 المؤرخة في 07 أكتوبر 2010، المتعلقة بمتابعة عملية تصحيح الاختبارات الكتابية لمختلف المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية (غير منشور).

² يقصد بنتائج القبول، تلك النتائج الصادرة عن مراكز الامتحان، وهي بمثابة النتائج الأولية ولا ترقى إلى درجة النتائج النهائية المعلن عنها من طرف اللجنة المشتركة بين مصالح الوظيفة العمومية والإدارة المنظمة للمسابقة.

³ المنشور رقم 10/ك خ/م ع و ع/2006 المؤرخ في 29 افريل 2006 المتعلق بمركزية تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية، كتاب مجموعة منشورات وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، 2007، ص58.

النتائج النهائية. واستمر الوضع على هذا الحال لغاية سنة 2011 أين اصدر الوزير الأول التعليم رقم 01 المؤرخة في 11 افريل 2011، المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان السنة المالية¹ 2011، إذ أقرت هذه الأخيرة صراحة مسؤولية المؤسسة أو الإدارة العمومية عن عمليات التوظيف المنظمة من طرفها.

هذا فيما يخص المثال المتعلق بالأسلاك المشتركة، وهي الفئة التي صدر قانونها الأساسي، وكذا النظام القانوني للمسابقات المتعلقة بها.

أما فيما يخص القطاعات الأخرى التي تأخرت في إعداد قوانينها الأساسية الخاصة بموظفيها، فقد استمرت في إجراء المسابقات الخاصة بهذه الفئة من الموظفين، بالاعتماد على القوانين الأساسية الخاصة بها والصادرة في إطار أحكام المرسوم التنفيذي 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 سالف الذكر، وكذا بموجب القرارات الوزارية المشتركة المتعلقة بإطار إجراء المسابقات لهذه الفئة من الموظفين، وبعد الحصول على الترخيص المسبق من المديرية العامة للوظيفة العمومية.

وبموجب الإرسال رقم 1699/م ع وع/م ف أ م/ ش م/09 المؤرخ في 16 ديسمبر 2009 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية²، تم الاستغناء عن الامتحانات الشفهية التي كان منصوصا عليها في القرارات الوزارية المشتركة المنظمة لمسابقات التوظيف، كما تم توحيد النقطة الاقصائية لجميع القطاعات الوزارية وحددت ب05 من 20 بدلا من 04 من 20 و06 من 20.

كما تم تمديد صلاحية القائمة الاحتياطية، لغاية السنة المالية الموالية لسنة فتح التوظيف وقبل فتح مسابقة جديدة، تطبيقا لأحكام تعليمية الوزير الأول رقم 285/و أ/

¹ التعليم رقم 01 المؤرخة في 11 افريل 2011 الصادرة عن الوزير الأول، المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان السنة المالية 2011 (غير منشورة).

² الإرسال رقم 1699/م ع وع/م ف أ م/ ش م/09 المؤرخ في 16 ديسمبر 2009 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة، المتعلقة بالاستغناء عن الامتحانات الشفهية بالنسبة لعمليات التوظيف في الرتب والأسلاك الخاضعة للقوانين الأساسية الخاصة التي صدرت في ظل أحكام المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1989 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (غير منشور).

المؤرخة في 25 مارس 2010 المتعلقة بكيفيات تنظيم المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية¹ وذلك خلافا لأحكام المادة 20 من المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المعدل والمتمم²، والتي كانت محددة بشهرين من تاريخ نشرها.

ولتفادي تعطيل وتجميد المسابقات لبعض القطاعات الوزارية، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية رخصا لجميع القطاعات الوزارية التي صدرت قوانينها الأساسية الخاصة، المنبثقة عن أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، من أجل تنظيم مسابقات التوظيف، بالرغم من عدم صدور قرارات وزارية مشتركة جديدة تحدد إجراء تنظيم المسابقات للرتب المنصوص عليها في هذه القوانين الأساسية الخاصة الجديدة، من أجل الإعتماد على القرارات الوزارية المشتركة الصادرة في إطار أحكام المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المعدل والمتم.

ومثال ذلك الإرسال رقم 8448/م ع وع/م ف أم / 2010 المؤرخ في 03 أكتوبر 2010 والموجه لوزير العدل حافظ الأختام، والمتعلق بتنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات المهنية للالتحاق بالأسلاك الخاصة بمستخدمي الضبط للجهات القضائية³ بعنوان السنة المالية 2010. وهي الأسلاك المنصوص عليها في أحكام المرسوم التنفيذي 08-409 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية⁴، لا سيما رتبتي عون أمانة الضبط وأمين الضبط رئيسي لكونهما رتبتان يتم الالتحاق بهما بمجرد نجاح المترشح في المسابقات على أساس الاختبارات.

¹ تعليمة الوزير الأول رقم 285/و أ/ المؤرخة في 25 مارس 2010 المتعلقة بكيفيات تنظيم المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية (غير منشورة).

² المرسوم التنفيذي التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج. رقم 57 الصادرة بتاريخ 04 أكتوبر 1995 ص11، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 04-148 المؤرخ في 19 مايو 2004، ج. ر. ج. ج. رقم 31 المؤرخة في 19 مايو 2004، ص 06.

³ الإرسال رقم 8448/م ع وع/م ف أم / 2010 المؤرخ في 03 أكتوبر 2010 والموجه لوزير العدل حافظ الأختام، والمتعلق بتنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات المهنية للالتحاق بالأسلاك الخاصة بمستخدمي الضبط للجهات القضائية (غير منشور).

⁴ المرسوم التنفيذي 08-409 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، ج. ر. ج. ج. رقم 73 صادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2008، ص 07.

الفرع الخامس: مرحلة ما بعد صدور المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012¹:

صدر هذا المرسوم التنفيذي في عز ما يسمى بالربيع العربي، وباعتبار التوظيف والبطالة من أهم العوامل التي أشعلت فتيل هذه الثورات، عمدت الدولة على إصدار مرسوم لتشجيع المسابقات على أساس الشهادات بالنظر لوجود عدد مهم من المستخدمين في إطار إدماج حاملي الشهادات والإدماج المهني والإدماج الاجتماعي من أجل تهدئة هذه الفئة من المواطنين. وبذلك تراجع نمط التوظيف على أساس الاختبارات، لصالح نمط التوظيف على أساس الشهادات.

وبصدور هذا المرسوم التنفيذي، تم الاستغناء نهائيا عن شرط المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لإجراء المسابقات، وهذا ما أكدته المادة 05 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، حيث نصت على " يمكن المؤسسة أو الإدارة العمومية بمجرد تبليغها مدونة الميزانية للسنة المعنية، الشروع تحت سلطة الوزير المعني، في فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية"، كما تم منح المؤسسة والإدارة العمومية حرية توزيع المناصب المالية، بغض النظر عن النسب القانونية المحددة في القوانين الأساسية الخاصة.

إلا أن صدور هذا المرسوم، صاحبه غياب القرارات الوزارية المشتركة المنظمة للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية المنصوص عليها ضمن أحكام المادة 08 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، الأمر دفع مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري²، إلى إصدار العديد من الرخص الاستثنائية للاعتماد على القرارات الوزارية المشتركة التي صدرت في ظل أحكام القوانين الأساسية الخاصة الصادرة بعد سنة 2008. ومثال ذلك الإرسال رقم 891/م ع وع/م ف أم بن

¹ المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج. ر. ج. ج، رقم 26 صادرة بتاريخ 03 مايو 2012، ص 10.

² بموجب المرسوم التنفيذي 14-194 المؤرخ في 03 يوليو 2014، المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ج. ر. ج. ج، رقم 41 صادرة بتاريخ 06 يوليو 2014، ص 10، تم استبدال تسمية المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري،

ل/2016 المؤرخ في 11 أبريل 2016¹، المتعلق بمنح رخصة استثنائية لوزارة الموارد المائية والبيئة، قصد تمديد العمل بالقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 مارس 2011 المحدد لإطار تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية للالتحاق بالأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالموارد المائية²، وكذا القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 29 أوت 2011 المحدد لإطار تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية للالتحاق بالأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالبيئة وتهيئة الإقليم³.

هذا فيما يخص القطاعات التي سبق وأن أصدرت قرارات الإطار المتعلقة بالمسابقات الخاصة بها، في إطار القوانين الأساسية الخاصة المنبثقة عن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006. أما القطاعات الوزارية التي صدرت قوانينها الأساسية الخاصة ولم تصدر القرارات الوزارية المشتركة المتعلقة بتنظيم المسابقات الخاصة بها فقد استفادت هي أيضا من رخص لتمديد العمل بالقرارات الوزارية المشتركة الصادرة في إطار أحكام المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995.

ومثال ذلك الترخيص الممنوح لوزارة الداخلية والجماعات المحلية، بموجب الإرسال رقم 4888/م ع وع / إ م ت ت / م ف أ م / ب ف / 2015 المؤرخ في 20 أبريل 2015 من أجل اعتماد القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 أكتوبر 1998 وكذا القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 25 ماي 1998 سالف الذكر، لتنظيم عمليات التوظيف للالتحاق بالرتب الخاصة بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، شريطة تطابق الأسلاك والرتب الواردة في المرسوم التنفيذي 11-334 المؤرخ في 20 سبتمبر 2011 المتضمن القانون الأساسي

¹ الإرسال رقم 891/م ع وع / م ف أ م / بن ل / 2016 المؤرخ في 11 أبريل 2016، المتعلق بمنح رخصة استثنائية لفائدة المصالح المركزية وزارة الموارد المائية والبيئة الواقعة تحت وصايتها، لتمديد العمل بالقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 مارس 2011، المحدد لإطار تنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بالرتب التابعة للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالموارد المائية، (غير منشور).

² القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 مارس 2011، المحدد لإطار تنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بالرتب التابعة للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالموارد المائية، ج. ر. ج. رقم 38 صادرة بتاريخ 06 يوليو 2011.

³ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 29 أوت 2011 المحدد لإطار تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية للالتحاق بالأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالبيئة وتهيئة الإقليم، (غير منشور).

الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية¹، لتلك المنصوص عليها في أحكام المرسوم التنفيذي 91-26 المؤرخ في 02 فبراير 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين لقطاع البلديات².

وبجانب الحالتين سابق الإشارة إليهما، توجد الحالة الثالثة، وهي الحالة التي بادرت فيها بعض القطاعات الوزارية، إلى إعداد وإصدار قراراتها الوزارية المتعلقة بتنظيم المسابقات والامتحانات المهنية، تطبيقاً لأحكام المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012، ومثالها قطاع المالية، لا سيما الأسلاك الخاصة بالمفتشية العامة للمالية حيث صدر القانون الأساسي الخاص بهذه الفئة من الموظفين، تحت رقم 10-28 المؤرخ في 13 يناير 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمفتشية العامة للمالية³.

فقد نصت الفقرة 02 من المادة 28 منه، على أن توظيف مفتشي المالية، يكون عن طرق المسابقة على أساس الاختبارات، من بين المترشحين الحائزين على شهادة الماجستير أو شهادة معادلة لها في أحد التخصصات الآتية: العلوم الاقتصادية، العلوم المالية، العلوم القانونية والإدارية، العلوم التجارية.

وتطبيقاً لأحكام المادة 08 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 سالف الذكر، صدر القرار الوزاري المؤرخ في 21 يوليو 2013، المحدد لإطار تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية للالتحاق بالرتب التابعة للأسلاك الخاصة بالمفتشية

¹ المرسوم التنفيذي 11-334 المؤرخ في 20 سبتمبر 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، ج. ر. ج. ج، رقم 53 صادرة بتاريخ 28 سبتمبر 2011، ص 03.

² المرسوم التنفيذي 91-26 المؤرخ في 02 فبراير 1991، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين إلى قطاع البلديات، ج. ر. ج. ج، رقم 06 صادرة بتاريخ 06 فبراير 1991، ص 225.

³ المرسوم التنفيذي رقم 10-28 المؤرخ في 13 يناير 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمفتشية العامة للمالية، ج. ر. ج. ج، رقم 05 صادرة بتاريخ 20 يناير 2010، ص 14.

العامة للمالية¹، بعد الأخذ بالرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويقصد بالرأي المطابق، الاستشارة الواجبة التطبيق من طرف طالب الاستشارة.

وكغيره من قرارات إطار تنظيم المسابقات، فقد حددت المادة 03 من هذا القرار الوزاري النقطة الاقصائية بحصول المترشح على نقطة تقل عن 05 من 20، في إحدى الاختبارات الكتابية، كما تم استغناء عن الامتحان الشفهي، الذي كان معمولا به في القرارات الوزارية المشتركة الصادرة بموجب أحكام المرسوم التنفيذي 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 وكذا المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 سالف الذكر.

على أن إجراء المسابقات على أساس الاختبارات يتطلب وجود مؤسسات عمومية مؤهلة لذلك عملا بأحكام المادة 19 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 سالف الذكر، والتي نصت على " يسند إجراء المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات الفحوص المهنية إلى المؤسسات العمومية التي تضمن تكويننا في التخصص من مستوى يعادل على أقل مستوى المؤهل أو الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المراد شغلها؛

تحدد قائمة المؤسسات المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه بقرار من:

-السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، فيما يخص الالتحاق بالأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، بعد اخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية المعنية؛

-الوزير المعني، فيما يخص الالتحاق بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه، بعد أخذ رأي السلطة الوصية على المؤسسات العمومية المعنية².

¹ القرار الوزاري المؤرخ في 21 يوليو سنة 2013، يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية للالتحاق بالرتب التابعة للأسلاك الخاصة بالمقتضية العامة للمالية، ج. ر. ج. رقم 59 صادرة بتاريخ 08 أكتوبر 2014، ص20.
² المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، المادة 19، سابق الإشارة إليه، ص13.

وهنا يطرح التساؤل حول طبيعة الأخذ بالرأي، هل هي استشارة إجبارية فقط ، أي يمكن للإدارة الأخذ بها أو تركها، أم هو الأخذ بالرأي المطابق بمعنى القيام بالاستشارة وتنفيذ ما جاءت به.

ومثال ذلك القرار المؤرخ في 05 ديسمبر 2015، الصادر عن وزير المالية المحدد لقائمة المؤسسات العمومية للتكوين العالي المؤهلة لتنظيم إجراء المسابقة على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بالرتب المنتمبة للأسلاك الخاصة بالمفتشية العامة للمالية¹، وحددها في نص المادة 02 منه كالتالي: المدرسة الوطنية للإدارة، المدرسة الوطنية العليا للمناجمنت، مدرسة الدراسات العليا التجارية، معهد الاقتصاد الجمركي والجبائي، جامعة الجزائر 03 كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، هذا فيما يخص قرار إطار المسابقات والقرار المحدد للمؤسسات العمومية المؤهلة كمراكز امتحان، أما فيما يخص كيفية فتح التوظيف، فإن المادة 10 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، بينت كيفية فتح التوظيف على أساس الاختبارات، والذي يتم بقرار صادر عن سلطة التعيين والتسيير الإداري، بمجرد استلامها دفتر الميزانية، يحدد فيه عدد المناصب المالية المفتوحة للتنافس والشروط القانونية للالتحاق بالرتبة موضوع المسابقة ومدة التسجيلات للمسابقة وكيفية وأجال الطعن، وأخيرا تشكيلة لجنة القبول² وكذا تشكيلة النجاح النهائي.

وبموجب المادة 26 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل سالف الذكر، تم الإستغناء عن ممثل مصالح الوظيفة العمومية في لجنة النجاح النهائي، وبالتالي تم إقصاء هذه المصالح من مداولات إعلان النجاح للمسابقات على أساس الاختبارات. ومرد ذلك وفقا لتبريرات الحكومة، هو تحميل كل من مسؤولي مراكز الامتحان ومسؤولي المؤسسات والإدارات العمومية، المسؤولية الكاملة فيما يخص تنظيم المسابقات أما ممثلي

¹ القرار المؤرخ في 05 ديسمبر 2015، يحدد قائمة المؤسسات العمومية للتكوين العالي المؤهلة لتنظيم إجراء المسابقة على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بالرتب المنتمبة للأسلاك الخاصة بالمفتشية العامة للمالية ج.

ر. ج. رقم 02 الصادرة بتاريخ 13 يناير 2015، ص 41.

² لجنة القبول تعد محضرا أو كشفا لنقاط الاختبارات الممتحن فيها، بحيث يتم ترتيب المترشحين حسب المعدل المحصل عليه من طرفهم.

مصالح الوظيفة العمومية، فيتعين عليهم القيام بالمهام المنوطة بهم، لا سيما مهام رقابة إجراءات المسابقات، وفقا لأحكام الفصل السادس من المرسوم التنفيذي 12-194، لا سيما المواد 32 و33 منه.

ولا يصبح قرار فتح المسابقة نافذا، ما لم يحصل على الرأي بالمطابقة من طرف مصالح الوظيفة العمومية المختصة، وفقا لأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي 12-194. ويكون الرأي بالمطابقة إما صريحا وذلك من خلال رد مصالح الوظيفة العمومية كتابيا بالموافقة على استكمال إجراءات المسابقة، أو رأيا بالمطابقة مكتسبا في حالة عدم رد مصالح الوظيفة العمومية في أجل 07 أيام عمل¹، شريطة أن تلتزم المؤسسة أو الإدارة العمومية الشروط القانونية للمسابقة، لا سيما الأجل المحددة لإيداع قرار فتح المسابقة والمحدد ب05 أيام عمل ابتداء من تاريخ توقيعه من سلطة التعيين والتسيير الإداري.

ويتمثل دور مصالح الوظيفة العمومية، سواء المركزية أو المحلية حسب الحالة، في التأكد من صحة وجود مناصب مالية شاغرة للتوظيف، والصفة القانونية لموقع القرار احترام الأجل القانونية لتبليغ القرار لمصالح الوظيفة العمومية، والشروط القانونية للالتحاق بالرتبة المفتوحة للتنافس.

وتلي مرحلة الحصول على الرأي بالمطابقة، مرحلة الإشهار لها سواء في الصحافة المكتوبة أو الإصااق طبقا لأحكام المادة 10 من المرسوم التنفيذي 12-194، ويكون الإشهار بالنسبة للرتب المصنفة في الصنف 10 على الأقل في جريدين يوميتين وطنيتين أو جهويتين، واحدة باللغة العربية والثانية باللغة الفرنسية. أما بالنسبة للرتب المصنفة في الصنف 09 وما دون ذلك، فيتم الإشهار في وكالات التشغيل سواء المحلية والولائية² وبكل وسيلة ملائمة، وهو الإجراء الذي تم تفصيله بدقة، ضمن أحكام التعليم رقم 01/م ع و ع المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194

¹ يقصد بيوم عمل أو أيام عمل، هو احتساب الأجل للأيام التي تكون فيه الإدارة في حالة نشاط، بمعنى انه لا يتم احتساب يومي الجمعة والسبت باعتبارهما عطلة أسبوعية، كما لا يتم احتساب أيام العطل الأخرى سواء الدينية أو الوطنية.

² القرار المؤرخ في 25/01/2007، الصادر عن وزارة العمل والضمان الاجتماعي، المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل، ج. ر. ج. رقم 32 الصادرة بتاريخ 16 مايو 2007، ص 13.

المؤرخ في 25 ابريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها¹، وكذا الإرسال رقم 07/م ع و ع/م ت م / م ف إم/ 2013 المؤرخ في 26 ماي 2013، والذي من خلاله تم استدراك الإغفال الذي تم في صياغة التعليم رقم 01، والمتعلق بعدد وطبيعة الجرائد المخصصة للإشهار لمسابقات التوظيف.

وبصدور أول إشهار للمسابقة، تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بفتح سجل لتسجيلات الترشيحات، مؤشرا ومرقما من طرف مسؤول الإدارة المنظمة للمسابقة، وهو السجل الذي يوضع تحت تصرف مصالح الوظيفة العمومية عند كل عملية مراقبة أو تدقيق تقوم بها.

لتقوم بعد استلام ملفات المترشحين، بإعداد محضر اللجنة التقنية لانتقاء المترشحين المقبولين لاجتياز المسابقة. وتتكون هذه اللجنة من عضوين منتخبين ممثلي الموظفين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إزاء الرتبة موضوع المسابقة، وعضوين ممثلي الإدارة برئاسة السلطة التي لها صلاحية التعيين. ليتم بعد ذلك تبليغ المترشحين المقبولة ملفاتهم عن طريق الإلصاق ورسالة فردية موصى عليها، في أجل لا يقل عن 10 أيام عمل عن تاريخ إجراء المسابقة.

أما فيما يخص المترشحين غير المقبولة ملفاتهم، فيمكنهم تقديم طعن لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين، والتي يتعين عليها الرد عليهم في أجل لا يقل عن 05 أيام عمل من تاريخ المسابقة. فإن كانت طعونهم مؤسسة، تقبل ملفاتهم من جديد، على أن تعد الإدارة محضرا إضافيا للجنة انتقاء الترشيحات، لمصالح الوظيفة العمومية.

ثم تأتي بعد ذلك مرحلة إجراء المسابقة وإعلان نتائج القبول والنتائج النهائية، والتي لا تشارك مصالح الوظيفة العمومية إعدادها، منذ تاريخ سريان المرسوم التنفيذي 12-194

¹ التعليم رقم 01/م ع و ع المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها " منشورة بالموقع الإلكتروني للمديرية العامة للوظيفة العمومية".

المؤرخ في 25 أبريل 2012، الأمر الذي ترتب عنه تضاعف المنازعات الوظيفية لا سيما تلك المتعلقة بالمسابقات، نتيجة طلبات الإلغاء الصادرة عن مصالح الوظيفة العمومية لقرارات تعيين بعض الناجحين في هذه المسابقات، بعد وقوفها على الخروقات الإجرائية والموضوعية للمسابقات على أساس الاختبارات، إثر ممارسة مهامها المتعلقة بالتدقيق في مسابقات التوظيف المنصوص عليها في المواد من 32 إلى 34 من نفس المرسوم التنفيذي.

المطلب الثاني: التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات:

سيتم التطرق في هذا المطلب، إلى نمط التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات، وهو النمط الثاني المعتمد عليه في نظام الوظيفة العمومية الجزائري، وذلك من خلال التعرض له عبر المراحل التاريخية بداية من سنة 1966 (الفرع الأول)، ثم بعد ذلك سنقوم بالتطرق لهذه المسابقة في إطار أحكام المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 (الفرع الثاني)، ثم التطرق لمرحلة صدور الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الفرع الثالث)، ثم نقوم بعدها بدراسة المرحلة السابقة لصدور المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 (الفرع الرابع)، وأخير يتم التطرق للمرحلة المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم سالف الذكر (الفرع الخامس).

الفرع الأول: مرحلة تطبيق أحكام المرسوم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966:

يعتقد الكثير من الناس أن هذا النمط من التوظيف وليد أحكام المادة 80 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي صنفته في المرتبة الثانية بعد النمط من التوظيف على أساس الاختبارات.

فالحقيقة أن هذا النمط من التوظيف يرجع للسنوات الأولى للوظيفة العمومية الجزائرية حيث تم التنصيب عليه في ديباجة الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "يسود النظام الحقوقي للوظيفة العمومية

مبدأ هام وهو مساواة دخول جميع الجزائريين إليها ويستثنى من ذلك تطبيقه الحال الذين كان سلوكهم أثناء حرب التحرير الوطني منافيا لمصالح الوطن".

وهو ما تم تأكيده من خلال المادة 26 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 سالف الذكر، إذ نصت على أن التوظيف يتم تبعا لإحدى الكيفيتين أو للكيفيتين معا، والمتمثلتان في المسابقات على أساس الاختبارات والمسابقات على أساس الشهادات.

وبعكس المسابقات على أساس الاختبارات التي تستلزم وجود امتحانات كتابية تحدها قرارات وزارية مشتركة بين مصالح الوظيفة العامة والوزارة المعنية، فإن هذا النمط من التوظيف (مسابقات على أساس الشهادات) يجعل التنافس بين المترشحين حول تقدير الشهادة مثلا، الخبرة المهنية المكتسبة، وأقدمية الشهادات وغيرها من معايير الفصل بين هؤلاء المترشحين.

ويتم إجراء المسابقات على أساس الشهادة عن طريق ما يسمى بقرار فتح المسابقة على أساس الشهادة والذي من خلاله يتم تحديد ما يلي: "تعيين الوظيفة المفتوحة للمسابقة والشروط القانونية الواجب توافرها في المترشح للوظيفة، وتاريخ المسابقة، والشروط المفروضة فيما يخص السن والشهادة، وتكوين الملفات، وتاريخ مدة التسجيلات وأخيرا عدد المناصب المالية المعروضة للتنافس"¹، وهو نفس الإجراء المعمول به في المسابقات على أساس الاختبارات.

وبالرجوع للفترة الممتدة من 1967 إلى 1985، فإننا نلاحظ أن هذا النمط من التوظيف كان مهجورا إن لم نقل أنه منعدما. ذلك أنه وبالرغم من أن الأمر 66-133 قد نص على هذا النمط من التوظيف، إلا أن تجسيده على أرض الواقع كان مستحيلا، بالنظر لكون القوانين الأساسية الخاصة التي صدرت تطبيقا لأحكام هذا الأمر، لم تنص على التوظيف على أساس المسابقة الشهادات.

¹ المادة 2 من المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في يونيو 1966 المتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، ج. ر. ج. رقم 46، صادرة بتاريخ 08 يونيو 1966، ص 582.

كما اتسمت بازدهار توظيف تلامذة وطلبة مدارس التكوين الإداري والمدرسة الوطنية للإدارة، ومختلف مدارس التكوين التابعة للقطاعات الوزارية كالمالية، والبريد والمواصلات وغيرهم، وكذا التوظيف عن طريق التعاقد بموجب المرسوم 81-115 سالف الذكر. كما تميزت هذه الفترة أيضا بإجراءات الإدماج الاستثنائي للأعوان المتعاقدين والمؤقتين العاملين، وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 79-205 المؤرخ في 10 نوفمبر 1979¹ المتعلق بكيفيات إدماج الاستثنائي لبعض الأعوان المتعاقدين والمؤقتين العاملين في الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري

الفرع الثاني: مرحلة تطبيق أحكام المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية:

نصت على هذا النمط من التوظيف والمتمثل في المسابقات على أساس الشهادات المادة 34 الفقرة 2 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 حيث جاء فيها "يجرى التوظيف حسب كيفية واحدة أو عدة كيفيات:

1. المسابقة على أساس الاختبارات
2. المسابقة على أساس الشهادات.

وتطبيقا لذلك أقرت القوانين الأساسية الخاصة هذا النمط من التوظيف، ومثالها:

(1) رتبة مساعد إداري: حيث نصت المادة 34 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على العمال المنتمين للأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية على "يوظف المساعدين

¹ المرسوم 79-205 المؤرخ في 10 نوفمبر 1979 يتعلق بكيفيات إدماج الاستثنائي لبعض الأعوان المتعاقدين والمؤقتين العاملين في الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج. ر. ج. رقم 16 الصادرة بتاريخ 13 نوفمبر 1979، ص 1196.

الإداريين، عن طريق المسابقة على أساس الشهادة من بين المترشحين الذين يثبتون سنتين على الأقل من التكوين العالي¹.

(2) رتبة عون الرقابة للوظيفة العمومية: إذ نصت المادة 34 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي 92-28 المؤرخ في 20 جانفي 1992 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية على "يوظف أعوان الرقابة:

- عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات من بين المترشحين الحائزين على شهادة الثالثة ثانوي.

- عن طريق المسابقة على أساس الشهادات من بين المترشحين الحائزين على شهادة البكالوريا التعليم الثانوي².

ولقد ترك للمادة 04 من هذا المرسوم تبيان أحكام القانون الأساسي النموذجي بالقوانين الأساسية الخاصة التي تطبق على عمال المؤسسات والإدارات العمومية، وهو ما تم تجسيده في القوانين الأساسية الخاصة التي صدرت تطبيقا لأحكام هذا المرسوم.

وكغيرها من أنماط التوظيف الأخرى، فإن المسابقات على أساس الشهادات تستلزم نصوصا تنظيمية توطرها، وهذا ما جاء في المادة 36 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 التي نصت على ما يلي "تحدد بمرسوم كليات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية المذكورة في المادة 34 أعلاه".

وبالنظر لعدم صدور المرسوم المتعلق بالمسابقات، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية التعليمية رقم 02 المؤرخة في 07 أفريل 1990³ والتي كانت بمثابة نص تنظيمي

¹ المرسوم التنفيذي 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على العمال المنتمين للأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية المادة 34 الفقرة 02، ج. ر. ج. ج. رقم 51 صادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1989 ص1373.

² المرسوم التنفيذي 92-28 المؤرخ في 20 جانفي 1992 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمديرية العامة للوظيفة العمومية، ج. ر. ج. ج. رقم 06 صادرة بتاريخ 26 جانفي 1992، ص167 و168.

³ التعليمية رقم 02 المؤرخة في 07 أفريل 1990، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بالأحكام المشتركة لتطبيق أحكام القوانين الأساسية الخاصة الصادرة تطبيقا لأحكام المادة 04 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002، ص23.

انتقالي، الأمر الذي تم تأكيده بموجب المنشور رقم 02 المؤرخ في 15 أكتوبر 1991 المتعلق بالتوظيف في الوظائف العمومية¹، أين نص على أن طرق فتح وتنظيم المسابقات تتم في إطار أحكام التعليم رقم 02 لـ 07 أبريل 1990، والتي حددت طريقة فتح المسابقات بصفة عامة والمسابقة على أساس الشهادة بصفة خاصة بموجب قرار فتح المسابقة، يتم بموجبه تحديد تاريخ ومكان المسابقة وعدد المناصب المفتوحة وتاريخ فتح وغلق التسجيلات الخاصة بالمرشحين وتكوين ملفات الترشح، وتعيين المترشح الناجح ومكان تعيينه، وكذا الإشهار للمسابقة، ولا يتم الإشهار للمسابقة واستكمال الإجراءات المتعلقة بها إلا بعد الأخذ الموافقة من طرف مصالح الوظيفة العمومية سواء المركزية أو المحلية.

و بصور المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية²، تم تحديد مقاييس الاختيار حسب الأولوية زيادة على الشهادة المطلوبة للمرشحين في المسابقة على أساس الشهادة، والمتمثلة فيما يلي: ملاءمة مؤهلات التكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين للمشاركة في المسابقة تكوين مستوى أعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة، الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء، الخبرة المهنية، نتائج المقابلة".

غير أن تحديد مقاييس التمييز أو الفصل بين المترشحين، لم يمنع من وجود التباسات عند مسيري الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، لا سيما من حيث تنقيط كل مقياس، وهو ما تم حله وتوضيحه بموجب المنشور رقم 264/م ع و ع/01 المؤرخ في 26 ماي 2001³ المتعلق بتطبيق بعض أحكام المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30

¹ المنشور رقم 02 المؤرخ في 15 أكتوبر 1991، المتعلق بالتوظيف في الوظائف العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002، ص 35.

² المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج. رقم 57 صادرة بتاريخ 04 أكتوبر 1995، ص 11.

³ المنشور رقم 264/م ع و ع/01 المؤرخ في 26 ماي 2001 المتعلق بتطبيق بعض أحكام المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002، ص 221.

سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية فصلت المديرية العامة للوظيفة العمومية في تنقيط كل معيار أين خصصت لكل معيار (04 نقاط) بمجموع كلي للمقاييس الخمسة يساوي 20/20.

إلا أن العديد من المسيرين وجدوا إشكالا آخر فيما يخص تطبيق المقياس الثاني المتعلق بتكوين مستوى أعلى من الشهادة، إذ أن تطبيق هذا المعيار كان من شأنه إعلان نجاح مترشحين لهم مؤهلات أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبة للرتبة المتنافس عليها وهو ما يعتبر مخالفة لأحكام المنشور رقم 262 م ع وع/98 المؤرخ في 17 ماي 1998 المتعلق بالتوظيف في الوظائف العمومية¹، والذي نص صراحة على عدم قبول ترشح أشخاص يحوزون مؤهلات وشهادات أعلى من تلك المطلوبة للالتحاق برتبة محل مسابقة توظيف.

وتصحيحا للوضع الذي كان سائدا، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية المنشور رقم 08/ك/خ/م ع وع/2003 المؤرخ في 06 أوت 2003 المتعلق بالتوظيف في الوظائف العامة²، إذ تم استثناء وإقصاء المقياس الثاني المتعلق بالتكوين المستكمل أو الأعلى وتم الإبقاء على أربع مقاييس وهي:

1-ملاءمة مؤهلات التكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة. ومفاده أن للإدارة سلطة تقديرية في ترتيب التخصصات المطلوبة للمسابقة، وفقا لاحتياجاتها، كأن تمنح التنقيط الأعلى للالتحاق برتبة متصرف لحاملي شهادة الليسانس في العلوم الاقتصادية، بالنظر لاحتياجها لمترشحين في مصلحة المحاسبة والأجور.

2-تقدير الشهادة والمعدل السنوي للدراسات الجامعية وفترات التكوين التكميلي والأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.

3-الخبرة المهنية.

4-مقابلة لجنة الاختبار.

¹ المنشور رقم 262 م ع وع/98 المؤرخ في 17 ماي 1998 المتعلق بالتوظيف في الوظائف العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002، ص 61.

² المنشور رقم 08/ك/خ/م ع وع/2003 المؤرخ في 06 أوت 2003 المتعلق بالتوظيف في الوظائف العامة، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005، ص 14.

ويتم تنقيط كل معيار بـ 05 نقاط مما يؤدي جمع مختلف المعايير إلى منح نقطة من 00 إلى 20.

وللفصل بين المترشحين المتساويين في مجموع النقاط، أصدرت مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية تعليمية وزارية مشتركة رقم 06 المؤرخة في 10 جوان 2003 المعدلة والمتمة للتعليمية الوزارية المشتركة رقم 01/أ خ 99/9 المؤرخة في 21 مارس 1999 المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية¹، وتم اللجوء إلى معيارين أو مقياسين ثانويين يتم اللجوء إليهما بالتوالي في حالة وجود مترشحين متساويين في النتيجة ويتمثل هذين المقياسين في تقدير الشهادة وأقدمية الشهادة على التوالي. وتخضع المسابقات على أساس الشهادات لنفس الإجراءات السابقة والتي تم الإشارة إليها في المطلب المتعلق بالمسابقات على أساس الاختبارات والتي تتلخص فيما يلي:

- 1- وجود مناصب مالية شاغرة مخصصة للتوظيف الخارجي،
- 2- وجود مخطط تسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية المعتمدة، مصادق عليه من طرف مصالح الوظيفة العمومية.
- 3- إيداع مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة لدى المصالح الوظيفة العمومية المركزية أو المحلية حسب الحالة.
- 4- وجود الرأي بالموافقة على فتح المسابقة من طرف مصالح الوظيفة العمومية.
- 5- الإشهار للمسابقة.
- 6- استلام الملفات في الأجل المحددة في مقرر فتح المسابقة.
- 7- اجتماع اللجنة التقنية لدراسة الملفات وتحديد المترشحين المقبولين والمرفوضة ملفاتهم.
- 8- تبليغ المترشحين المرفوضة ملفاتهم بقرار مسبب تبين فيه أسباب رفض الملف مع منحهم الحق في الطعن في أجل لا يقل عن 10 أيام قبل التاريخ المقرر لإجراء الامتحان.

¹ تعليمية وزارية مشتركة رقم 06 المؤرخة في 10 جوان 2003 المعدلة والمتمة للتعليمية الوزارية المشتركة رقم 01/أ خ 99/9 المؤرخة في 21 مارس 1999 المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005، ص 62.

وتجدر الإشارة أن لجنة الطعن في إطار المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، لا سيما المادة 09 منه، تتكون من: ممثل مصالح الوظيفة العمومية (رئيسا) وممثل الإدارة المعنية وممثل تنتخبه لجنة المستخدمين المنتمين إلى السلك أو الرتبة المقصودين.

9- تبليغ المترشحين المقبولة ملفاتهم بتاريخ إجراء المقابلة في أجل لا يقل عن 15 يوم من تاريخ المقابلة.

10- إعلان عن قائمة المترشحين الناجحين والاحتياطيين من طرف لجنة تتكون من: (عملا بأحكام المادة 19 من م ت 95-293)

– السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية أو ممثل إحداها المؤهل قانونا رئيسا.

– ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، عضوا.

– ممثل تنتخبه لجنة المستخدمين المنتمين للسلك أو الرتبة المقصودين، عضوا.

وبالرجوع للإجراءات سابقة الذكر، يلاحظ أن ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية كان يتدخل في لجنتي الطعن والإعلان النهائي للناجحين. بحيث أنه كان يشغل منصب الرئيس في لجنة الطعن، وعضوا في لجنة الإعلان النهائي للناجحين. غير أنه وبالرغم من كونه عضوا في هذه اللجنة، إلا أن قراراته تكون في الغالب حاسمة وفاصلة في تحديد قائمة الناجحين باعتباره يمثل الهيئة الرقابية التي تحرص على تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية للمسابقات، وباعتباره على دراية تامة بكل المستجدات الطارئة في هذا المجال، لا سيما وأن قطاع الوظيفة العمومية يتميز بكثرة النصوص التنظيمية وتحديثها وتحيينها، ولا يمكن للمسيرين في غالب الأحيان مجاراتها والإلمام بها، مما يجعل ممثل السلطة المتعلقة بالوظيفة العمومية عضوا فاعلا في تحديد النتائج وصحتها.

كما تميزت هذه المرحلة أي مرحلة تدخل مصالح الوظيفة العمومية في لجان الطعن ولجان الإعلان عن الناجحين، بقلة الطعون ضد نتائج المسابقات، ذلك أن موظفي الرقابة

التابعين للوظيفة العمومية، كانوا هم من يقومون بإعادة دراسة ملفات المترشحين وإعادة احتساب النقاط المتحصل عليها بالنسبة لكل مقياس، ولعل أهم مشكل يصادف المسابقة على أساس الشهادة هو احتساب الخبرة المهنية، والتي غالبا ما تكون محل خلاف بين الإدارة المنظمة ومصالح الوظيفة العمومية، أو بين المترشح الراسب ومصالح الوظيفة العمومية، والتي كان قرار الفصل يرجع إليها.

كما أنه لم يتم الوقوف على أي قرار قضائي صادر عن القضاء الإداري، يتعلق بالطعن ضد قرارات مصالح الوظيفة العمومية المتعلقة بعدم احتساب الخبرة المهنية والتي في بعض الأحيان تكون جائزة، لا سيما من طرف موظفين لا يملكون تكويننا قانونيا. وتتخلص أغلب هذه المشاكل في رفض الخبرة المهنية المثبتة بشهادة عمل موقعة من سلطة غير مؤهلة أو لا تملك سلطة التعيين والتسيير الإداري، وهو الأمر الذي لا دخل للمترشح فيه، كما أن أغلب موظفي الرقابة لا يأخذون بنظرية الموظف الفعلي¹ التي لا محالة تعتد بمثل هكذا القرارات، والتي كان من الممكن لو طبقت لتم احتساب الخبرة المهنية للعديد من المترشحين، علما أن معيار الخبرة المهنية غالبا ما يكون الفيصل في تحديد قائمة الناجحين. وهو الأمر الذي يتعين على المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري أن تنتبه له، وتأخذه بعين الاعتبار، لأن عدم الاعتداد والأخذ بمثل هذه الشهادات المثبتة للخبرة المهنية وموقعة من موظفين ينتمون للمؤسسة أو الإدارة العمومية إلا أنهم غير مختصين قانونا بإصدارها، سيؤثر لا محالة على المترشحين الذين لا علم لأغليبتهم بهذه الإجراءات ولا علم لهم بحقيقة الموظف الذي يتعاملون معه.

أما فيما يخص لجنة المقابلة فقد حددتها "التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004 المتعلقة بتنظيم إجراءات المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية كالاتي:

- ممثل الإدارة المعنية رئيسا.
- موظف أو موظفون يحوزون على نفس الرتبة موضوع المسابقة.

¹ سعيد السيد علي، أسس وقواعد القانون الإداري، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2009، ص 267 ومايلها.

وفي حالة غياب موظفين لهم نفس الرتبة موضوع المسابقة يمكن اللجوء إلى موظفين لهم نفس الرتبة من مؤسسات والإدارات العمومية الأخرى¹. وبالنظر لعدم موضوعية المقابلة في أغلب المسابقات، وبالنظر لكثرة التوصيات الموجهة لجان المقابلة من جهة أخرى، وباعتبار نقاط المقابلة معيارا حاسما في الفصل في نتيجة المسابقة من جهة ثالثة، وأي تلاعب بها سيؤدي لا محالة إلى تفضيل مترشح على آخر، ويترتب عنها منح النقاط بالمحسوبية والتوصية لمترشح على مترشح آخر، فإن هذا يؤدي إلى الإخلال بمبدأ تكافؤ الفرص بين المترشحين.

ويعتبر معيار المقابلة المعيار الوحيد الذي لا يمكن مراقبته ذلك أنه يخضع لضمير أعضاء لجان المقابلة، ولا شك في أن منح النقاط بمصادقية سيكرس مبدأ حياة الإدارة بحيث أنها لا تنحاز لأي طرف، بل تنحاز للكفاءة فقط.

وكما سبق الذكر فإنه وللأسباب التي تم ذكرها، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العديد من المراسلات تخفض بموجبها من تنقيط معيار المقابلة. وأهم هذه المراسلات نجد المنشور رقم 15/ك/خ/م ع وع/2006 المؤرخ في 29 أفريل 2006 المتعلق بتنقيط معايير اختيار المترشحين في المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية²، حيث بررت التنقيط الجديد بإعطاء الأهمية لشعبة الاختصاص والأقدمية المهنية، وقد أصبح التنقيط كالاتي:

- ملاءمة شعبة الاختصاص مع الشروط القانونية الأساسية (الشهادة، المؤهل أو مستوى التكوين) للسلك أو الرتبة المفتوحة للمسابقة (من 01 إلى 05).
- كل تكوين في نفس التخصص أعلى من الشهادة المطلوبة والذي يندرج ضمن إطار تحسين المستوى (من 01 إلى 04)، شريطة إحترام أحكام المنشور رقم 262 م ع وع/98 المؤرخ في 17 ماي 1998
- الأشغال والدراسات المنجزة في نفس تخصص المترشح (01 إلى 04).

¹ التعلية الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004 المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، جانفي 2005، ص58.

² المنشور رقم 15/ك/خ/م ع وع/2006 المؤرخ في 29 أفريل 2006 المتعلق بتنقيط معايير اختيار المترشحين في المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، جانفي 2007، ص65.

- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح في نفس الرتبة أو رتبة معادلة (1) إلى (5).

- نتائج المقابلة مع لجنة الاختبار: من نقطة إلى نقطتين (2)، وهو التنقيط الذي نعتقده عادلا ومرضيا لجميع المترشحين، بعدما كان معيارا تمييزيا وماسا بمبدأ تكافؤ الفرص.

الفرع الثالث: مرحلة ما بعد صدور الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

تميزت هذه الفترة بصدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ولقد نص على نمط التوظيف المسابقة على أساس الشهادات، وترك تحديد ذلك للنصوص القانونية الخاصة، أي القوانين الأساسية الخاصة بكل فئة من موظفي قطاع الوظيفة العمومية.

وبالرجوع لتعليمية رئيس الحكومة رقم 01 المؤرخة في 06 يناير 2007 المتعلقة بإعداد القوانين الأساسية الخاصة الجديدة تطبيقا لأحكام الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹، فإنها نصت في موضوع نمط التوظيف الخارجي على المسابقة على أساس الشهادات والذي خصصته "للاتحاق ببعض الأسلاك والرتب المنتمية للفوج (أ) المحدد بموجب المادة 08 من القانون الأساسي العام، ويتم انتقاء المترشحين بناء على ملف الترشح وإجراء المقابلة"، ويتمثل الفوج (أ) أو المجموعة (أ) حسب نص المادة 08 الفقرة 01 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، في "مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب للممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل".

كما تميزت هذه المرحلة كذلك لغاية سنة 2011 بصدور أحد النصوص القانونية الخاصة بالموظفين.

¹ التعليمية رقم 01 المؤرخة في 06 يناير 2007 تتعلق بإعداد القوانين الأساسية الخاصة الجديدة تطبيقا لأحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، جانفي 2007، ص75.

واستمر العمل بالمنشور رقم 15 ك/خ/م ع وع/2006 المؤرخ في 29 أبريل 2006 سالف الذكر لتحديد الناجحين في المسابقات على أساس الشهادات، لحين صدور المنشور رقم 08/ك/خ/م ع وع/2007 المؤرخ في 15 أوت 2007 المتعلق بتنقيط معايير انتقاء المترشحين للمسابقات على أساس الشهادات والتوظيف على أساس الشهادات¹، والذي ألغى المنشور رقم 15 المؤرخ في 29 أبريل 2006 المذكور أعلاه.

ومن خلال هذا المنشور تم اعتماد تنقيط جديد للمسابقات على أساس الشهادات، وبررت المديرية العامة للوظيفة العمومية آنذاك هذا التغيير، من أجل ضمان شفافية أكبر في عملية إجراء المسابقات على أساس الشهادات والتوظيف على أساس الشهادات، إذ تمثل التنقيط الجديد فيما يلي:

1- ملاءمة مؤهلات المترشح لمتطلبات السلك أو الرتبة المقصودة: من 0 إلى 5 نقاط. ويتم هذا التنقيط بناء على المعدلات العامة لنهاية المسار الدراسي. ويقصد بمعدل العام لنهاية المسار الدراسي، المعدل المتحصل عليه من طرف المترشح خلال سنة نهاية الطور الدراسي أو التكويني، ومثال ذلك: بالنسبة لشهادة الليسانس يتم الرجوع لكشف النقاط السنة 04 ليسانس كلاسيكي، شهادة مهندس دولة يتم الرجوع لكشف النقاط للسنة 5 جامعي، شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية يتم الرجوع لكشف النقاط السنة 3 جامعي.

غير أن ما يعاب على هذا المعيار أنه لا يعبر عن حقيقة الشخص المترشح للوظيفة، ولا يعتبر ذلك مقياسا لكفاءته في توليها، كما أن تنقيط هذا المعيار بهذا الشكل فتح مجالا كبيرا لمزوري كشوف النقاط، لا سيما وأن طلبات توثيق الشهادات لم يكن يدرج فيها طلب صحة كشف النقاط للمترشحين.

- أما المعيار الثاني فهو التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص، ويتم تنقيطه من 0 إلى 4 نقاط، ولقد بينت أحكام هذا المنشور ذلك، واعتبرت التكوين المكمل كل

¹ المنشور رقم 08/ك/خ/م ع وع/2007 المؤرخ في 15 أوت 2007 المتعلق بتنقيط معايير انتقاء المترشحين للمسابقات على أساس الشهادات والتوظيف على أساس الشهادات، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، أكتوبر 2008، ص 209.

تكوين تكميلي منجز من طرف المترشح في تخصص ذي صلة بالمهام المنوطة بالرتبة محل المسابقة، على أساس أربعة نقاط بمقدار نقطة لكل سداسي دراسي أو تكوين مستكمل.

واستثنت من ذلك دورات التكوين المتوجة بمؤهل أو شهادة تسمح بالالتحاق برتبة أعلى. ومثال ذلك كأن يترشح مرشح لمسابقة توظيف متصرف التي تتطلب شهادة الليسانس، وهو متحصل أيضا على شهادة الماجستير التي تؤهله لرتبة متصرف رئيسي.

- أما فيما يخص المعيار الثالث فهو معيار الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في تخصصه، ويتم تنقيطه من 0 إلى نقطتين، وحيث حدد المنشور كيفية التنقيط وذلك من خلال منح:

❖ نقطتان للمؤلفات المطبوعة، ومثالها الكتب والمراجع التي ألفها المترشح.
❖ نقطة واحدة للمقالات التي شارك بها المترشح في مواضيع تهم تخصصه الذي يحوز شهادته، بمعنى أن يكتب الحاصل على شهادة الليسانس أو الماجستير في القانون، في مواضيع تهم الدراسات القانونية وليست دراسات أخرى الأدبية مثلا.

- ويتمثل المعيار الرابع في الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح في نفس الرتبة محل المسابقة أو في رتبة معادلة أو منصب معادل ويتم التنقيط من 0 إلى 5 نقاط. ومن هنا فإن تقييم الخبرة المهنية يتم وفقا لأحكام المنشور رقم 18 ك/خ/م ع وع/2003 المؤرخ في 03 أوت 2003، المتعلق بتطبيق بعض أحكام المرسوم التنفيذي 95-293 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية¹، وتتمثل أحكام هذا المنشور في احتساب الخبرة المهنية للفترة المقضية بعنوان عقد ما قبل التشغيل المنصوص عليه في أحكام المرسوم التنفيذي 402/98 المؤرخ في 02

¹ المنشور رقم 198 ك/خ/م ع وع/03 المؤرخ في 03 أوت 2003، المتعلق بتطبيق بعض أحكام المرسوم التنفيذي 95-293 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005، ص66.

ديسمبر 1998، المتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين للشهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين¹.

وتجدر الإشارة أن الاختلاف بين كل من المنشور 198 المؤرخ في 03 أوت 2003 والمنشور رقم 08 المؤرخ في 15 أوت 2007 يتمثل في الحد الأقصى لتتقيط أصحاب عقود ما قبل التشغيل إذ أصبح تنقيطهم الأقصى يساوي نقطتين بمعدل نقطة لكل سنة بدلا من نقطة ونصف المنصوص عليها في المنشور 198 لسنة 2003 سالف الذكر.

أما الخبرة المهنية للأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية المشاركين في مسابقات على أساس الشهادات للالتحاق بمختلف رتب الوظيفة العمومية، فتم منحهم نقطة واحدة لكل سنة مقضية في هذا القطاع وفي حد أقصاه 4 سنوات بمعنى حد أقصاه 4 نقاط عملا بأحكام المنشور 198 المذكور أعلاه، شريطة أن يكون هؤلاء المتعاقدين اكتسبوا هذه الخبرة في مناصب عمل تتلاءم مع مستوى تكوينهم، ومثاله كأن يحوز المترشح الحائز لشهادة ليسانس في الحقوق، على خبرة مهنية في إطار التعاقد في منصب شغل يناسب مستوى هذه الشهادة.

- أما في الحالة التي يتم استخدامه في منصب أدنى من تأهيله العلمي أو التكويني فيتم حسب تنقيط الخبرة المهنية بـ 0.5 نصف نقطة عن كل سنة أي ما مجموعه 2 نقطتين عن المجموع الأقصى المحدد بـ 4 سنوات.

أما فيما يخص رتب أساتذة التربية الوطنية، فقد صدر المنشور رقم 08 المؤرخ في 15 أوت 2007، وحدد طريقة احتساب الخبرة المهنية وحددها بنقطة واحدة مقابل سنة خدمة في قطاع التربية الوطنية بصفة مستخلف وفقا لشروطه المحددة في التعليم الوزارية المشتركة رقم 09 المؤرخة في 19 جويلية 2005 المتعلقة بكيفيات توظيف المستخدمين

¹ المرسوم التنفيذي 402/98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، المتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين للشهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، ج. ر. ج. رقم 91 صادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1998، ص 28.

الأساتذة بصفة مستخلفين¹. ويتم تنقيط الخبرة لهذه الفئة من المستخلفين (المتعاقدين) بنقطة واحدة عن كل سنة، ولا يتم احتساب الفترات التي تقل عن ثلاثي دراسي، وتعتبر السنة الدراسية في مفهوم التعليم الوزارية المشتركة رقم 09 المؤرخة في 19 جويلية 2005 هي الفترة الممتدة من (1 سبتمبر إلى غاية 31 جويلية).

- أما المعيار الأخير المنصوص عليه في المنشور رقم 08 المؤرخ في 15 أوت 2007، فهو معيار المقابلة، أو المحادثة، ويتم تنقيطها من 00 إلى نقطتين، مع إقصاء المترشح الغائب، والملاحظ هنا أن المديرية العامة تنازلت أو أسقطت التنقيط المتبع في المنشور رقم 15 المؤرخ في 29 أفريل 2006 المذكور أعلاه والذي حدد تنقيط المقابلة بين 1 نقطة و 2 نقطتين. وهو التنقيط الذي نراه ملائما للأوضاع السائدة في المؤسسات والإدارات العمومية، بحيث أن منح نقطة ونقطتين في المقابلة من شأنه منح شفافية أكبر ونزاهة لأعضاء لجنة الاختبار والمقابلة، ويحد من تلاعب بعض الإداريين غير النزهاء.

كما أن هذا التلاعب بتنقيط المقابلة من شأنه وكما ذكرنا، المساس بمبدأ تكافؤ الفرص بين المترشحين والمساس بمبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العامة والمساس بمبدأ حياد الموظف².

الفرع الرابع: مرحلة ما قبل صدور المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012: يعتبر تاريخ 11 أفريل 2011، تاريخ بداية انتعاش نمط التوظيف "المسابقة على أساس الشهادة" بحيث أن الوزير الأول آنذاك السيد أحمد أويحيى أصدر التعليم رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2011، تتعلق بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية³. حيث أشار في ديباجة التعليم على أهداف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية المنبثقة عنه، والتي تتمثل في وحدوية الوظيفة العمومية، والمساواة بين المواطنين في الالتحاق بالمناصب العمومية، وكذا ضمان شفافية

¹ التعليم الوزارية المشتركة رقم 09 المؤرخة في 19 جويلية 2005 المحددة لكيفيات توظيف المستخدمين الأساتذة بصفة مستخلفين، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، جانفي 2006، ص 31.

² الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المادة 41، السابق الإشارة إليه، ص 06.

³ التعليم رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2011، الصادر عن الوزير الأول، تتعلق بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، (غير منشورة).

إجراءات التوظيف. كما أشار إلى تحميل مسؤولي المؤسسات والإدارات العمومية المسؤولية عن أعمال التسيير ومنها المسابقات، وإستبعاد تدخل مصالح الوظيفة العمومية في مجال التسيير هذه الإدارات، وتكفلها بمهامها الحقيقية المتعلقة بالرقابة وتطبيق النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية.

وعلى هذا الأساس أقر الوزير الأول من خلال هذه العملية جملة من القرارات أهمها:

1- تحميل الإدارات العمومية مسؤولية عمليات التوظيف التي تخصها ويتوقف ذلك على وجود مناصب مالية شاغرة لهذه الإدارات، واحترام مبدأ مساواة المواطنين في الالتحاق بالوظائف العمومية، مراعين في ذلك الشروط البيداغوجية والمؤهلات المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة.

2- الإعلان عن بطلان المسابقات إذا ما لاحظت وزارة المالية، إثر رقابة لاحقة عدم وجود مناصب مالية للتوظيف المنظم من طرف الإدارة، أو إذا ما لاحظت المديرية العامة للوظيفة العمومية عدم احترام المؤهلات المطلوبة لذلك.

3- عدم اشتراط وجود المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية المعنية، مصادق عليه من طرف مصالح الوظيفة العمومية، لقيام المؤسسات والإدارات العمومية بعمليات التوظيف الخارجي.

ومن خلال ما جاء في هذه التعليمات، يتبين توجه الحكومة الرامي إلى إلقاء المسؤولية على عاتق مسيري الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية، وبالتالي مسؤولية مدراء هذه الأخيرة، بعيدا عن تحميل المديرية العامة للوظيفة العمومية مسؤولية تسيير هذه المؤسسات والإدارات العمومية.

وبالفعل فإن هذه التعليمات الصادرة عن الوزير الأول أرجعت الأمور لنصابها، ذلك أن مصالح الوظيفة العمومية سواء المركزية والمحلية كانت في الغالب تلعب دور المسيرين في الكثير من المجالات، وبفضل هذه التعليمات ارتأت الحكومة أن تعيد للمسيرين دورهم الحقيقي المتمثل في التسيير الإداري مع تحملهم لمسؤولياتهم الملقاة عليهم، كما دعا الوزير الأول إلى تكوين فوج عمل وزارتي مشترك مهمته تحضير مشروع مرسوم يقنن إجراءات

التوظيف في مناصب الوظيفة العمومية، ويتأسس هذا الفوج ممثل المديرية العامة للتوظيف العمومية برتبة مدير، وممثلي الدوائر الوزارية للداخلية والجماعات المحلية والمالية والموارد المائية والتربية الوطنية والتجارة والتعليم العالي والبحث العلمي، حيث أفضت مشاورات هذا الفوج عن صدور المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها¹ الذي سيكون المرجع الأساسي لعمليات التوظيف والذي كما سبق وأن أشرنا إليه، في المطلب الأول المتعلق بالمسابقات على أساس الاختبارات، أنه أسقط إلزامية احترام المؤسسات والإدارات العمومية لنظام النسب في تحديد نمط التوظيف خارجيا كان أو داخليا، ومنح حرية اختيار نمط التوظيف دون الحاجة للتوزيع المنصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة، لمدراء هذه المؤسسات والإدارات العمومية الذين يحوزون سلطة التعيين والتسيير الإداري المنصوص عليها في المرسوم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري².

غير أنه وللإسراع في تطبيق نمط التوظيف المسابقة على أساس الشهادة، أصدرت المديرية العامة للتوظيف العمومية المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية³ وهذا تطبيقا لأحكام التعليم رقم 01 المؤرخة في 11 أبريل 2011 الصادر عن الوزير الأول والمتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف، والتي ألغت ضمنا جميع المناشير المتعلقة بالمسابقات على أساس الشهادة، عدا المنشور رقم 262 م ع و ع/98 المؤرخ في 17 ماي 1998 سالف الذكر.

¹ المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، ج. ر. ج. ج، رقم 26 صادرة بتاريخ 03 مايو 2012، ص 10.

² المرسوم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج. ر. ج. ج، رقم 13 صادرة بتاريخ 28 مارس 1990، ص 443.

³ المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، (راجع موقع الرسمي للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري www.dfgp.gov.dz)

ولقد حدد المنشور رقم 07 معايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادات كالآتي:

1- ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها، يتم تنقيطها من (00 إلى 05) وتنقسم بدورها إلى قسمين، فالأول هو ترتيب التخصصات حسب الأولوية التي تحددها المؤسسة أو الإدارة العمومية في قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة ويتم تنقيطه من صفر إلى نقطتين (00-02)، أما القسم الثاني من هذا المعيار فيتمثل في تنقيط مسار الدراسة أو التكوين، وهو يتراوح من 00 إلى 03 نقاط، ويتم هذا الأخير على أساس المعدل العام للسنة الأخيرة من الدراسة أو التكوين المتوج بالمؤهل أو الشهادة

والمراد من هذا التنقيط، هو منح الإدارة الحرية في تفضيل تخصص على آخر وفقا لاحتياجاتها، ولا يعتبر هذا التفضيل من قبيل المساس بمبدأ تكافؤ الفرص أو المساس بمبدأ مساواة المواطنين للالتحاق بالوظائف العمومية، وإنما هو إجراء منح للإدارة للاستغلال الأمثل والأفضل للمناصب المالية الممنوحة لها، بحسب احتياجاتها ومتطلبات مصالحها.

ومثال ذلك كأن تمنح الأولوية الأولى لحاملي شهادة الليسانس في المحاسبة، بالنظر لاحتياجاتها لمتصرف في مصلحة المحاسبة أو تفضيلها لحاملي شهادة الليسانس في الحقوق لحاجتها لأشخاص ملمين بالنصوص القانونية قصد توجيههم لمصلحة المنازعات. أما في الحالة التي تريد فيها المؤسسة أو الإدارة العمومية حصر التخصصات، فإنه يتعين عليها الحصول على رخصة إستثنائية من المديرية العامة للوظيفة العمومية.

ويترتب على إغفال الترتيب التخصصات في مقرر فتح المسابقة، اعتبار كل التخصصات في مرتبة واحدة، وبالتالي يتحصل جميع المترشحين على نقطتين بالنسبة لهذا المعيار.

ونظرا للتأهيل الخاص الذي يتمتع به خريجي المدارس الكبرى وهي المدارس الوطنية للتكوين العالي، تم منحهم نقطتين إضافيتين. ولتفادي أي لبس في تحديد المدارس

الكبرى، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية الإرسال رقم 12/760 المؤرخة في 25 أبريل 2012¹ المتعلقة بكيفيات تطبيق المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، والتي من خلالها حددت المدارس الكبرى التي يمنح لحاملي شهادات النقطتين الإضافيتين، ومتمثلة في كل من المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات، والمدرسة الوطنية العليا للري والمدرسة الوطنية العليا للأشغال العمومية، والمدرسة الوطنية العليا للبيطرة، والمدرسة المتعددة العلوم للهندسة المعمارية والعمران، والمدرسة الوطنية العليا للعلوم الزراعية ومدرسة الدراسات العليا التجارية، والمدرسة الوطنية للإعلام الآلي، والمدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، والمدرسة العليا للتجارية، والمدرسة الوطنية العليا لعلوم البحر وتهيئة الساحل، والمدرسة الوطنية العليا للمناجمت، والمدرسة الوطنية العليا للتكنولوجيا، والمدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية، والمدرسة الوطنية العليا للصحافة وعلوم الإعلام، والمدرسة الوطنية العليا للمناجم والمعادن، والمدرسة الوطنية المتعددة التقنيات بقسنطينة، والمدرسة الوطنية العليا في البيوتكنولوجيا بقسنطينة.

ويستفيد الأوائل في دفعاتهم بالجامعات والمراكز الجامعية من نقطة إضافية، ويقصد بالأوائل كل مترشح لوظيفة تحصل على المرتبة الأولى في دفعته خلال كل المسار الدراسي المتوج بشهادة جامعية.

2- التكوين المكمل لشهادة في نفس التخصص (00 إلى نقطتين) والمقصود به التكوين الأعلى من الشهادة المطلوبة، في تخصص له صلة بالمهام المرتبطة بالرتبة المراد الالتحاق بها، ولا بد في هذه الحالة من أن يكون التكوين المكمل من شأنه أن يتوج صاحبه شهادة تسمح لصاحبها بأن يلتحق بالرتبة التي تعلو مباشرة الرتبة المفتوحة للمسابقة على أساس الشهادة، ومثالها رتبة متصرف تتطلب شهادة الليسانس، وعليه فالتكوين المكمل هو التكوين المتعلق بتحضير شهادة الماستر لكونها الشهادة التي تسمح لصاحبها الالتحاق برتبة متصرف محال، وهي الرتبة التي تعلو مباشرة رتبة متصرف.

¹ الإرسال رقم 760 المؤرخ في 25 أبريل 2012، المتعلق بكيفيات تطبيق رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، (غير منشور).

ويتم احتساب التكوين المكمل على أساس 0.5 (نصف نقطة) عن كل سداسي دراسي أو تكوين مكتمل في حدود نقطتين.

3- المعيار الثالث: الأشغال أو الدراسات المنجزة من طرف المترشح في تخصصه: من (00 إلى نقطتين): ولقد خصص هذا المعيار للرتبة المصنفة في الصنف 11 فما فوق أي الرتب المدرجة ضمن المجموعة (أ) المتعلقة بالتصميم والبحث أو الدراسات ويتم تصنيف ذلك على أساس نقطة واحدة عن كل إصدار لبحث أو دراسة منشورة في مجلة متخصصة وطنية أو أجنبية .

4- المعيار الرابع: الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح في نفس المنصب أو في منصب معادل (0 إلى 6) ويتم تنقيطها على النحو الآتي:

(أ) الخبرة المهنية المكتسبة في المؤسسة أو الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة والمتحصل عليها في إطار عقود ما قبل التشغيل، إدماج حاملي الشهادات، الإدماج المهني، الإدماج الاجتماعي أو بصفة متعاقد: تنقط نقطة واحدة عن كل سنة خدمة في حدود 6 نقاط.

وتم اعتماد هذا التنقيط لمنح الأفضلية والأولوية لهذه الفئة من المتعاقدين الذين يعملون في نفس المؤسسة أو الإدارة العمومية، للاستفادة من الخبرة التي تحسوا عليها في إداراتهم ويتم تنقيطها حسب عدد السنوات التي استخدم فيها بحيث يقابل كل سنة نقطة واحدة وكحد أقصى 6 نقاط لمجموع 6 سنوات.

(ب) الخبرة المهنية المكتسبة في مؤسسة أو إدارة عمومية، غير تلك المنظمة للمسابقة وذلك من خلال منح نقطة واحدة عن كل سنة في حدود 4 نقاط.

(ج) الخبرة المهنية المعنية خارج نقاط الوظيفة العمومية، ويتم تنقيطها على أساس 0.5 نقطة عن كل سنة في حدود 3 نقاط.

ويلاحظ من خلال هذا التنقيط أن مصالح الوظيفة العمومية تعتمد بالمعيار العضوي، فإن كانت الخبرة مكتسبة في الوظيفة العمومية كان التنقيط على أساس نقطة مقابل كل سنة خبرة في حدود 4 و 6 نقاط، أما إذا كانت الخبرة المهنية مكتسبة خارج قطاع الوظيفة

العمومية احتسبت على أساس (0,5 نقطة في حدود 3 نقاط) وهذا بالرغم من أن هذه الهيئة المتعاقد معها في إطار عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني والإدماج الاجتماعي وإدماج حاملي الشهادات هي نفسها بالنسبة لجميع المواطنين، كما أن هي الهيئة نفسها التي تدفع لهم منحهم الشهرية، وبالتالي كان من الممكن وضع جميع المترشحين على قدر المساواة بالنظر لنفس الهيئة المانحة أو الدافعة لمنحهم الشهرية.

(د) ويتم تنقيط الخبرة المهنية المكتسبة في منصب شغل أدنى من المنصب المراد الالتحاق به، بمعدل 0,5 نقطة عن كل سنة خدمة في حدود نقطتين.

* المعيار الخامس: وهو المعيار المتعلق بتاريخ الحصول على الشهادة، أو ما يسمى بأقدمية الشهادة، ويتم تنقيطه من (00 إلى نقطتين) بحيث يتم منح المترشح 0,25 عن كل سنة ابتداء من السنة السابقة لتاريخ فتح المسابقة،

والمراد بهذا المعيار هو منح الأسبقية لقدماء المتخرجين من مراكز ومعاهد التكوين ومؤسسات التعليم العالي، بالرغم من كون تنقيط هذا المعيار يبقى ضعيفا مقارنة بالمعايير الأخرى، وبعبارة أخرى ما هو معمول به في قطاع التربية الوطنية.

المعيار السادس: وهو نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاد ويقدر بـ (00 إلى 3 نقاط).

وتعتبر المعايير سالف الذكر، معايير خاصة بانتقاء المترشحين للالتحاق برتب الموظفين، غير رتب التعليم والتكوين إذ يختلفان فقط في معيار الخبرة المهنية، كما أنه يعتد فقط بالخبرة المهنية المحصل عليها من طرف المترشح في مجال التدريس ولا يعتد بالخبرة المهنية المحصل عليها في رتب الوظيفة الأخرى ولا تلك المحصل عليها في مجال التدريس باعتباره عملا ثانويا¹.

¹ المرسوم التنفيذي 84-296 المؤرخ في 13 أكتوبر 1984، المتعلق بمهام التدريس والتكوين باعتباره عملا ثانويا ج. ر. ج. ج. رقم 48 الصادرة بتاريخ 14 أكتوبر 1984، ص1712، المعدل والمتمم ب المرسوم التنفيذي 98-46 المؤرخ في 08 فبراير 1998، ج. ر. ج. ج. رقم 06 الصادرة بتاريخ 11 فبراير 1998، ص05، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 03-219 المؤرخ في 22 مايو 2003، ج. ر. ج. ج. رقم 35 الصادرة بتاريخ 25 مايو 2003، ص05، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 06-268 المؤرخ في 14 غشت 2006، ج. ر. ج. ج. رقم 51 الصادرة بتاريخ 16 غشت 2006، ص06.

أما فيما يخص المسابقات على أساس الشهادات للالتحاق برتبة أستاذ مساعد (ب) وهي الرتبة القاعدية لرتب أساتذة التعليم العالي والمنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 130-08 المؤرخ في 03 مايو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ¹ الباحث لا سيما المادة 34 منه، فإنه يتم تنقيط معايير الانتقاد كالاتي:

• المعيار الأول:

1- ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها من (00 إلى 05 نقاط) وتنقسم إلى:

أ) تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها من (00 إلى نقطتين).

ب) تقدير الشهادة (0 إلى 3 نقاط) والمعيار المخصص لتقدير الشهادة المتحصل عليها المترشح وتنقط الآتي: تقدير حسن جدا أو مشرف جدا (3 نقاط)، تقدير حسن أو مشرف (نقطتان)، أما المتحصلين على شهادات بتقدير قريب من الحسن فتمنح لهم درجة 00 والمراد من هذا المعيار منح الأولوية للطلبة المجتهدين والنجباء الذين تحصلوا على معدلات جيدة خلال مسارهم في التكوين ما بعد التدرج.

• المعيار الثاني: وهو المعيار المتعلق بالتكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص، ويتم تنقيطه من (00 إلى 05) على النحو الآتي: التسجيل الأول في الدكتوراه (نقطتان)، التسجيل الثاني في الدكتوراه (3 نقاط)، التسجيل الثالث في الدكتوراه (5 نقاط).

أما الإشكال الذي يثار في تطبيق هذا المعيار، هو الحالة التي يستكمل فيها المترشح رسالة الدكتوراه في التخصص غير الذي أكمل فيه رسالة الماجستير، بحيث أنه يتم منح مثل هؤلاء المترشحين درجة الصفر 00، بالنظر للتطبيق الحرفي لأحكام هذا المعيار وهذا

¹ المرسوم 130-08 المؤرخ في 03 مايو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، ج. ر. ج. ج، رقم 23 صادرة بتاريخ 04 مايو 2008، ص18.

بالرغم من كون المترشح قد بذل مجهودا لا يستهان فيه في تحضير رسالة الدكتوراه وعليه فإنه يتعين على مصالح وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أخذ هذا الإشكال في الحسبان، أثناء تحضير القرار المتعلق بتحديد معايير الانتقاء للالتحاق برتبة أستاذ مساعد (ب) وهو القرار المنصوص عليه في أحكام المادة 08 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 سالف الذكر.

• المعيار الثالث: وهو المعيار الخاص بالأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في مجال تخصصه، وينقظ من (00 إلى نقطتين) على النحو الآتي:

- منشورات أو مداخلات دولية: 0,5 نقطة عن كل إصدار أو مداخلة في حدود نقطتين.

- منشورات أو مداخلات وطنية: 0,25 عن كل إصدار أو مداخلة في حدود نقطة واحدة.

ويعتبر هذا معيارا لقياس مدى نشاط واجتهاد المترشح في مجال تخصصه، ومدى استخدامه لوسائل البحث وتوسيع معارف العلمية ضمن مجال دراساته وتخصصه.

• المعيار الرابع: وهو المعيار المتعلق بالخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح من (00 إلى 4 نقاط) ويتم احتساب كما يلي:

- 0,5 نقطة عن كل سنة تدريس، بعد الحصول على الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المعنية في حدود 4 نقاط.

- 0,25 نقطة عن كل سنة تدريس قبل الحصول على الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المعنية.

ويعتد هنا بسنة تدريس أي السنة الجامعية، بدلا من السنة المدرسية، كما لا يعتد الفترة التي تقل عن سنة جامعية كاملة، وهذا ما أكدته مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري الموجهة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي تحت رقم 175/م ع وع

إ/م ت ت/م ف إ/م ب م/م 2016 المؤرخة في 27 جانفي 2016 المتعلقة بمعيار الخبرة المهنية المكتسبة¹.

● المعيار الخامس: وهو نتيجة المقابلة² مع لجنة الانتقاء والمحدد من (00 إلى 4 نقاط) بحيث يتم منح التنقيط بناء على المعايير الآتية: القدرة على التحليل والتلخيص (نقطة واحدة)، وضوح وسلاسة الخطاب (نقطة واحدة)، القدرة على التواصل (نقطة واحدة)، المهارات العلمية والخاصة (نقطة واحدة).

ويعتبر هذا المعيار هو الفيصل بين المترشحين في أغلب مسابقات توظيف أستاذ مساعد (ب)، إذ غالبا ما ينجح المترشحين الذين تحصلوا على النقطة الكاملة (04/04)

وبالإضافة لمعايير الانتقاء للمسابقات على أساس الشهادات سالفة الذكر والمتعلقة بكل من رتب الموظفين، رتب التعليم و التكوين، وكذا رتبة أستاذ مساعد (ب)، فإنه فيما يخص المسابقات على أساس الشهادات للالتحاق بالتكوين المتخصص، فقد خصص له معيارين فقط والمتمثلين فيما يلي:

- المعيار الأول: وهو المعيار المتعلق بملائمة شعبة الاختصاص تكوين المترشح مع متطلبات التكوين المراد الالتحاق به (من 00 إلى 16 نقطة) وينقسم بدوره إلى قسمين، الأول يتمثل في تطابق تخصص المؤهل أو الشهادات مع المؤهلات المطلوبة للتكوين المراد الالتحاق به (من 00 إلى 04 نقاط) ، ويتم ترتيب التخصصات وفقا لاحتياجات المؤسسة أو الإدارة العمومية، ويتم إدراج ذلك ضمن مقرر أو قرار فتح المسابقة للالتحاق بالتكوين المتخصص، أما الثاني فيتعلق بمسار الدراسة أو التكوين (من 00 إلى 12 نقطة) ويتم تنقيط هذا الأخير على أساس المعدل العام للسنة الأخير من الدراسة أو التكوين المتوج بشهادة أو المؤهل، ومثال ذلك: معدل الحصول على شهادة البكالوريا، أو معدل السنة

¹ الإرسال رقم 175/م ع وع إ/م ت ت/م ف إ/م ب م/م 2016 المؤرخة في 27 جانفي 2016 المتعلقة بمعيار الخبرة المهنية المكتسبة. (غير منشور)

² "المقابلة أو الاختبار الشفوي أو الاختبار الشخصي، هو اختبار يهدف إلى التعرف على شخصية المرشح وعلى مظهره الخارجي، والتأكد من سلامة حواسه وخلوه من العاهات، وقدرته على التفكير الروي وسعة إطلاعه"، أنظر طارق المجذوب، الإدارة العامة (العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري)، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، لبنان، 2002، ص 308.

الأخيرة من شهادة الليسانس ويتم تنقيط ذلك على النحو الآتي: (2 نقطتان) لمعدل يساوي 20/10 ويقل عن 20/11، (4 نقاط) لمعدل يساوي 20/11 ويقل عن 20/12 (6 نقاط) لمعدل يساوي 20/12 ويقل عن 20/13، (8 نقاط) لمعدل يساوي 20/13 ويقل عن 20/14، (10 نقاط) لمعدل يساوي 20/14 ويقل عن 20/15، (12 نقطة) بالنسبة لمعدل يساوي أو يفوق 20/15.

إن الأخذ بهذا التنقيط، أوجد فئة مترشحين همهم الوحيد الحصول على منصب عمل بشتى الوسائل، حتى ولو لم تكن مشروعة إذ أن التحقيق في كشوف نقاط العديد من المترشحين كشف تحايلهم على القانون والإدارة، وذلك من خلال تضخيم نقاط مساهمهم الدراسي، عن طريق تزوير هذه الكشوف.

هذا وتجدر الإشارة أنه أمام استفحال ظاهرة التزوير لكشوف النقاط للمشاركة في المسابقات على أساس الشهادة، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المنشور رقم 10/ك/خ/ م ع و ع /2014 المؤرخ في 08 جوان 2014 المتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان 2014¹، أين نص من خلال النقطة 4 منه على ضرورة مباشرة عملية توثيق الشهادات والمؤهلات للأعوان حديثي التوظيف أي الناجحين الجدد في مسابقات التوظيف وذلك عملا بأحكام المنشور رقم 28 المؤرخ 07 أكتوبر 2013 المتعلق بتوثيق الشهادات والمؤهلات، وأضاف إلى ذلك توثيق كشوف النقاط مبررا ذلك إلى تكريس نمط المسابقات على أساس الشهادات والتي تكون فيها نقاط المسار الدراسي في الكثير من الأحيان، المعيار الأساسي في تحديد نتائج المسابقات على أساس الشهادات، وبالأخص تلك المتعلقة بالتكوين المتخصص، إذ رأينا أن المسار الدراسي قد يترتب عليه حصول المترشح على 12 نقطة إذا ما كان معدل السنة الأخيرة يساوي أو يفوق 20/15.

¹ المنشور رقم 10/ك/خ/ م ع و ع /2014 المؤرخ في 08 جوان 2014، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية 2014، (غير منشور).

وزيادة على التنقيط المذكور أعلاه، منح المنشور رقم 07 لأصحاب شهادات المدارس الوطنية للتكوين العالي السابق ذكرها نقطتين إضافيتين كما أفاد الأوائل في دفعاتهم من نقطة واحدة.

- المعيار الثاني: وهو نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء وخصص لها تنقيط من 00 إلى 4 نقاط

وقصد تفادي أي إشكالات قد تعترض المسابقات على أساس الشهادات، أفرد المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 أحكاما خاصة، لاسيما من حيث إعلان إقصاء المترشح الغائب عن إجراء المقابلة، وكذا حدد المعايير الثانوية التي على أساسها يتم الفصل بين المترشحين المتساوون في النقاط، عند الإعلان عن نتائج المسابقة على أساس الشهادة حسب الأولوية الآتية:

- 1- ذوو حقوق الشهيد (ابن وابنة الشهيد).
- 2- الأصناف ذات الاحتياجات الخاصة (المعاقون الذين لهم القدرة على أداء المهام المرتبطة بالرتبة المراد الالتحاق بها)، ولهذا المعيار أساس قانوني يتمثل في المادة 24 من المرسوم التنفيذي 02-09 المؤرخ في 08 مايو 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم¹ التي تنص على عدم إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهم إذا أقرت اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني² كفاءته لتولي المنصب.

¹ المرسوم التنفيذي 02-09 المؤرخ في 08 مايو 2002، المتعلق بحماية ذوو الأشخاص المعوقين وترقيتهم، المادة 24، ج. ر. ج. رقم 34 صادرة بتاريخ 14 مايو 2002، ص 10، 11.

² اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني نصت عليها المادة 18 من المرسوم التنفيذي 02-09 المؤرخ في 08 مايو 2002، المتعلق بحماية ذوو الأشخاص المعوقين وترقيتهم، (ج. ر. ج. رقم 34 صادرة بتاريخ 14 مايو 2002، ص 10)، وتم تحديد تشكيلها ورئاستها بموجب المواد 02 و 03 من المرسوم التنفيذي 03-333 المؤرخ في 08 أكتوبر 2003، المتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني (ج. ر. ج. رقم 61 الصادرة بتاريخ 12 أكتوبر 2003، ص 6 و 7 وتكون قراراتها ملزمة لمؤسسات التعليم والتكوين المهني والمؤسسات المتخصصة والمصالح والهيئات المستخدمة وفقا لأحكام المادة 20 من المرسوم التنفيذي 02-09 المؤرخ في 08 مايو 2002، سالف الذكر، كما يمكن للشخص المعوق أو من ينوب عنه أن يطعن ضد قراراتها لدى اللجنة الوطنية للطعن، المنصوص عليها في المادة 34 من نفس المرسوم، والتي تم إنشاؤها بموجب أحكام المرسوم التنفيذي 03-175 المؤرخ في 14 أبريل 2003. المتعلق باللجنة الطبية المتخصصة، واللجنة الوطنية للطعن، لاسيما المادة 10 منه (ج. ر. ج. رقم 27 الصادرة بتاريخ 16/04/2003، ص 16) والتي يتعين عليها النظر في الطعون المقدمة لديها في أجل لا يتجاوز 3 أشهر من تاريخ

3- سن المترشح (الأولوية للأكبر سنا).

4- الوضعية العائلية للمترشح (متزوج له أولاد، متزوج بدون أولاد ، متكفل بالعائلة، أعزب).

وتدخل هذه المعايير الثانوية في نطاق ما يسمى بالتمييز الإيجابي للالتحاق بالوظائف العمومية.

أما فيما يخص الفصل بين المترشحين المتساوون في النقاط في المسابقة على أساس الشهادة للالتحاق بالتكوين المتخصص، فيتم ذلك على النحو التالي:
-تقدير الشهادة أو المؤهل.

-المعدل العام للمسار الدراسي أو التكوين، أي باعتماد معدل جميع السنوات الدراسية أو التكوين بدلا من معدل نهاية المسار الدراسي.

الفرع الخامس: مرحلة ما بعد صدور المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والنصوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

سبق القول أنه وبعد تكوين فوج العمل الوزاري المشترك، الذي دعا الوزير الأول لتكوينه، من خلال أحكام التعليم رقم 01 الموجه في 11 أبريل 2011، المتعلقة بإخفاء المرونة على الإجراءات التوظيف بعنوان الوظيفة العمومية، وبعد المشاورات التي جمعت أعضائه برئاسة المديرية العامة للوظيفة العمومية، تم التوصل إلى إعداد المرسوم المتعلق بالمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، والذي صدر بموجب المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 سالف الذكر، والذي نص في أحكام المادة 08 منه على يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية بقرار من: "السلطة المعقدة بالوظيفة العمومية للالتحاق بالأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

إيداعها، عملا بأحكام المادة 12 من نفس المرسوم، كما يتعين على المديرية الولائية للنشاط الاجتماعي تبليغ قرارات لجنة الطعن للمعنيين بالأمر عملا بأحكام المادة 13 من نفس المرسوم. وهذا ما أكدته المراسلة رقم 3210/م ع و ع !/م ت ت/م ت ع/ع 2015 المؤرخ في 19 مارس 2015 والموجهة لمفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران، والمتعلقة بتوظيف نو الاحتياجات الخاصة (الصم و البكم).

- الوزير المعني بالالتحاق بالأسلاك الخاصة التابعة لقطاعه، بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹.

والملاحظة هنا أنه لا يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية أن تبادر إلى تنظيم المسابقات ما لم يصدر قرار إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية المنصوص عليه في المادة 8 أعلاه ، والذي يتعين على الوزارة قبل إصداره أن تعرضه على مصالح الوظيفة العمومية المركزية لأخذ رأيها. ويعتبر هذا الرأي مطابقا ، بمعنى أنه لا يتم إصدار قرار الإطار ما لم تقم الوزارة بالاستجابة لمطالب وملاحظات المديرية العامة للوظيفة العمومية، أي أنه تطلب رأيها مع إلزامه الأخذ بنتائج هذا الرأي، بمعنى أننا أمام قرار وزاري مشترك ضمني حيث لا يحق للوزارة إصدار قرار الإطار ما لم تأخذ برأي مصالح الوظيفة العمومية.

وتطبيقا لأحكام الفقرة (ب) من المادة 9 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، فإن القرار الخاص بالمسابقات على أساس الشهادات يحدد ما يلي:

- الأسلاك والرتب التي يمكن الالتحاق بها عن طريق المسابقة على أساس الشهادات.

- معايير الانتقاء للمسابقة على أساس الشهادات المحدد أدناه، وكذا التنقيط المخصص لكل واحد منها حسب الأولوية الآتية:

-ملاءمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك والرتبة المطلوبين في المسابقة، وتكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة، والأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء، والخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص. مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول، وتاريخ الحصول على الشهادة، نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء المنصوص عليها في المادة 18 من هذا المرسوم.

¹ المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها، ج. ر. ج. رقم 26 في 03 مايو 2012، المادة 8 ص 11.

كما أن الإجراء الجديد الذي استحدثه المرسوم 12-194 سالف الذكر هو إلزامية لجوء المؤسسة والإدارة العمومية لنمط التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات عملا أحكام الفقرة 2 من المادة 3 من نفس المرسوم، وأحكام التعليم رقم 01/م ع و ع /ع المؤرخة في 20 فيفري 2013 التي تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، وهي التعليم التي نصت عليها المادة 36 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المذكور أعلاه.

وبررت المديرية العامة للوظيفة العمومية اللجوء لهذا الإجراء، لما يمليه الانشغال بمنح الأولوية في التوظيف للمستخدمين المتعاقدين، وإعطاء معنى وغاية للسياسات العمومية للإدماج المكرسة عن طريق جهازي الإدماج المهني أو الاجتماعي المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008¹، والرسوم التنفيذية 08-127 المؤرخ في 30 أبريل 2008²⁻³. وبالنظر لعدم وجود قطاع وزاري لحد كتابة هذه المذكرة، عمل على وضع قرار وزاري يحدد إطار المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية المتعلقة بالرتب والأسلاك الخاضعة له، وفقا لأحكام المادتين 8 و9 من المرسوم التنفيذي 12-194 سالف الذكر، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013، ترخص من خلالها لمختلف القطاعات الوزارية اللجوء للمنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011، المذكور أعلاه، قصد استكمال المسابقات على أساس الشهادات، لحين إعدادها القرارات الوزارية الخاصة بها.

¹ المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج. ر. ج. ج، رقم 22 الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2008، ص 19، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 10-277 المؤرخ في 04 نوفمبر 2010، ج. ر. ج. ج، رقم 68 صادرة بتاريخ 10 نوفمبر 2010، ص 17، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 11-105 المؤرخ في 06 مارس 2011، ج. ر. ج. ج، رقم 14 الصادرة بتاريخ 06 مارس 2011، ص 24، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013، ج. ر. ج. ج، رقم 21 الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2013، ص 16.

² المرسوم التنفيذي 08-127 المؤرخ في 30 أبريل 2008، المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ج. ر. ج. ج، رقم 23 المؤرخة في 04 مايو 2008، ص 03.

³ الفقرة 04 من النقطة 1 من التعليم رقم 01/م ع و ع المؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-134 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ص 2 المنشورة على موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية، بالخانة المتعلقة بالمنشور والتعليمات.

و يعتبر القطاع الوزاري الوحيد الذي بادر إلى إصدار قرار إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية¹، والذي من خلاله تم وضع معايير الانتقاء للمسابقة على أساس الشهادة.

وتجدر الإشارة أن هذا القرار تطرق أيضا من خلال المادة الثانية منه للمسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية، إذ حدد المواد الممتحن فيها من طرف المترشحين، وكذا الأسلاك والرتبة الخاضعة لهذه الأنماط من التوظيف، كما نص من خلال المادة 05 من نفس القرار، على رتب التعليم وكذا معايير الانتقاء والتنقيط لكل واحد من المعايير في المسابقات على أساس الشهادة. أما فيما يخص باقي رتب أسلاك التربية الوطنية، عدا رتب التعليم أو الرتب التي تستلزم تكويننا متخصصا فقد حددت المادة 06 من نفس القرار معايير الانتقاء، والتي هي نفسها المعتمدة في رتب التعليم المذكور أعلاه، عدا اختلاف واحد يتعلق بمعيار الخبرة المهنية، إذ لا يتم احتساب الخبرة المهنية المكتسبة في مجال التدريس، في المسابقات على أساس الشهادة للالتحاق برتب الأسلاك التابعة لوزارة التربية الوطنية الأخرى.

أما فيما يخص المسابقات على أساس الشهادة للالتحاق بالتكوين المتخصص للالتحاق ببعض رتب قطاع التربية الوطنية، لا سيما رتبة مقتصد فإن المادة 07 من ذات القرار حددت معايير الانتقاء وكذا التنقيط المخصص لكل واحد منها.

أما فيما يخص الفصل بين المترشحين في المسابقة على أساس الشهادة المتساويين في معدل النقاط فإنه يتم ذلك وفقا لأحكام المادة 11 من القرار المؤرخ في 15 يوليو 2014، سالف الذكر، ووفقا للمقاييس الآتية:

1- ذوو الحقوق (ابن وابنة شهيد).

2- الأصناف ذوو الاحتياجات الخاصة (المعاقون الذين لهم قدرة على أداء المهام

المرتبطة بالرتبة المراد الالتحاق بها)، ولقد شرحنا ذلك سابقا.

¹ القرار المؤرخ في 15 يوليو 2014، يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، ج ر ج رقم 53 صادرة بتاريخ 17 سبتمبر 2014، ص25.

3- سن المترشح (الأولوية للأكبر سنا).

4- الوضعية العائلية للمترشح (متزوج له أولاد، متزوج بدون أولاد، متكفل بعائلة،

أعزب).

أما فيما يخص المسابقة على أساس الشهادة للالتحاق بالتكوين المتخصص، فإن الفصل بين المترشحين المتساويين في مجموع النقاط يتم وفقا لأحكام المادة 12 من ذات القرار وفقا للأولوية الآتية:

1- المعدل العام لمسار الدراسة أو التكوين.

2- أقدمية الشهادة أو المؤهل.

وتجدر الإشارة هنا أن هذه المرحلة اتسمت بعدة إجراءات تسهيلية منها تبسيط الإجراءات أمام المترشحين وتخفيف عبء تحضير وتكوين ملفات التوظيف، فقد أصدر الوزير المكلف بإصلاح الخدمة العمومية المنشور رقم 151/ و م إ خ ع/ و أ المؤرخ في 05 ديسمبر 2013 المتضمن كفاءات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية¹، والذي من خلاله قلص من الوثائق المطلوبة في ملفات التوظيف، بحيث أصبح هذا الأخير يتكون من طلب خطي، نسخة من بطاقة التعريف، نسخة من المؤهل أو الشهادة المطلوبة مرفقة بكشف نقاط المسار الدراسي أو التكويني، بطاقة معلومات تملأ من طرف المترشح ويوقعها تحت طائلة إلغاء نجاحه في حالة تغليط الإدارة وتقديم معلومات غير صحيحة، أما باقي الملف فيتم تقديمه للإدارة بعد إعلان نجاح المترشحين للوظيفة.

أما فيما يخص وثيقة إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية، والتي كانت تعتبر حجرة عثرة لغالب المترشحين الذكور، فقد أصدر الوزير الأول التعلية رقم 333 والمؤرخة في 10 نوفمبر 2013 والمتعلقة بكفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية² والتي بموجبها تم إعفاء المترشحين من إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية عند تقديم ملف الترشيح وترك تقديمها من طرف المترشح عند اعتماد منصب العمل بمعنى عند نجاحه.

¹ المنشور رقم 151/ و م إ خ ع/ و أ المؤرخ في 05 ديسمبر 2013 المتضمن كفاءات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، (غير منشور).

² التعلية رقم 333 وأ المؤرخة في 10 نوفمبر 2013 المتعلقة بكفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية الصادرة عن الوزير الأول (غير منشورة)

إن هذا الإجراء لم تستسغه في البداية الكثير من الإدارات وبمعنى أصح الكثير من مسيري الموارد البشرية، ولعل ما يؤكد هذا هو استمرار العديد من الإدارات في مطالبة المترشحين تقديم وثيقة إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية عند تقديم وإيداع ملف الترشيح، مخالفين بذلك تعليمة الوزير الأول في هذا الشأن، لا لشيء سوى لعدم إدراكهم لوجود ومغزى أحكام هذه التعليمة والتي يتم تجسيدها من خلال منح المترشح المعلن نجاحه وثيقة تثبت نجاحه في مسابقة التوظيف المنظمة من طرفها وذلك لتقديمها لمصالح ومكاتب الخدمة الوطنية والتي غالبا ما تمنح هذا المترشح تأجيلا لمدة 6 أشهر للالتحاق بالوظيفة ما لم يكن في وضعية مخالفة لتنظيم الخدمة الوطنية.

المطلب الثالث: التوظيف المباشر

سننتظر من خلال هذا المطلب للتوظيف المباشر والذي يتضمن نوعين من التوظيف الأول على أساس الشهادة (الفرع الأول)، والثاني يكون بعد استكمال المترشح تكويننا متخصصا (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التوظيف على أساس الشهادة:

إلى جانب الأنماط الأخرى من التوظيف، يأتي نمط التوظيف المباشر كنمط تعتمد عليه الكثير من النظم القانونية للوظيفة العامة في العالم، وهو ما يطلق عليه باللغة الفرنسية (Le recrutement direct) أي التوظيف دون إجراء المسابقة، ولا يكون ذلك إلا بشروط إما لتوافر المترشح للوظيفة على تأهيل عال، أو شهادات تحتاجها الإدارة لقلّة المتحصلين عليها، أو لمتابعة هؤلاء المترشحين لتكوينات متخصصة تؤهلهم لتولي هذه الوظائف.

ولقد اعتمدت الجزائر هذا النمط من التوظيف بمجرد حصولها على استقلالها بالنظر لعدم وجود الوقت الكافي لإجراء المسابقات، ولعدم وجود الكفاءات اللازمة التي يمكنها التنافس للالتحاق بالوظائف العامة، وهذا ما يستشف من عرض الأسباب للأمر 66-133

المؤرخ في 06 يونيو 1966 الذي نص على: "..... فلم يكن بالإمكان إبقاء مبدأ المسابقات فيما يتعلق بالتوظيف وذلك لعدم وجود الوقت، كما لم يكن في الإمكان المحافظة على مستوى التعليم اللازم وذلك لعدم وجود المترشحين وكان المرسوم 62-305 المؤرخ في 19 يوليو 1962، المحدد بموجبه التدابير المخصصة لتسيير الدخول إلى الوظيفة العمومية عوض التوظيف الخارجي عن طريق المسابقات بالتوظيف عن طريق الشهادات وذلك في الأصناف (أ) و (ب) و (ج) وفضلا عن ذلك فلم تكن أي شهادة مطلوبة للانضمام إلى الصنف (د)"¹.

وإلى جانب المادة 3 من نفس الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 والتي حددت أنماط التوظيف في كل من المسابقات على أساس الاختبارات، والمسابقات على أساس الشهادة والامتحانات المهنية، فقد أقرت المادة 74 منه ولاعتبارات تلك المرحلة، إمكانية تعيين وبصفة استثنائية، إلى أن ينشر كل قانون أساسي خاص بالموظفين متعاقدين في الوظائف الدائمة خلافا لأحكام المادة 3 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وحددت لذلك آجالا، وهي الآجال المنصوص عليها في الأحكام المادتين 70 و 71 من نفس الأمر.

وتطبيقا لأحكام المادة 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سنة 1966 صدر المرسوم 66-136 المؤرخ في يونيو سنة 1966 المتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والموقعين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية² والذي على أساسه سمح لمصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية المنصوص عليها في المادة الأولى من قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966، بتعيين الأعوان المتعاقدين لشغل وظائف دائمة إذا ما توافرت فيهم الشروط العامة للتوظيف والمتعلقة بشرط الجنسية والتمتع بالحقوق الوطنية والأخلاق الحسنة وشرط السن والأهلية البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة.

¹ بيان الأسباب الأمر 66-133 المؤرخ في 06 يونيو 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سابق الإشارة إليه، ص 546.

² المرسوم 66-136 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والموقعين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج. ر. ج. رقم 46 صادرة بتاريخ 7 يونيو 1966، ص 558.

ولقد حدد المرسوم 66-136 سالف الذكر، الإجازات والشهادات التي يجب أن يحوزها الأعوان المتعاقدين، ومثال ذلك شهادة الليسانس للالتحاق برتبة متصرف مدني أو وظيفة مماثلة. لتأتي سنة 1979 وهي السنة التي صدر فيها المرسوم 79-205 المؤرخ في 10 نوفمبر 1979 المتعلق بكيفيات الإدماج الاستثنائي لبعض الأعوان المتعاقدين والمؤقتين العاملين في الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري¹، الذي بموجبه تم إدماج الأعوان المتعاقدين في إطار المرسوم 66-136 المؤرخ في 6 يونيو 1966 والمذكور أعلاه، والذين كانوا يباشرون عملهم عند تاريخ نشر المرسوم 79-205، شريطة توفرهم على شروط التعيين في الوظيفة العمومية.

ودائما وفي إطار تطبيق أحكام المواد 3 و 26 و 74 من الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، صدر المرسوم رقم 81-115 المؤرخ في 6 يونيو 1981 المتضمن إعادة تنظيم بعض القواعد المتعلقة بتعيين الموظفين والأعوان العمومية²، حيث نص في مادته الثانية على إمكانية التعيين على أساس الشهادات في الوظائف الدائمة التابعة للإدارة، بخلاف القوانين الأساسية الخاصة، ووفقا للشروط المنصوص عليها في المادتين 3 و 4 من هذا المرسوم، وذلك بصفة انتقالية حتى يحدد تاريخ انتهائها بمرسوم. وبموجب أحكام المادة 3 من هذا المرسوم، تم منح إجازة للسلطة التي لها صلاحية التعيين في حدود النسب المحددة في القانون الأساسي الخاص بالسلك المعني، قصد توظيف المترشحين الذين تتوفر لديهم شروط الشهادات أو الكفاءات التي يقتضيها ذلك القانون، كما تركت هذه المادة تحديد قوائم الأسلاك المعنية بهذا التوظيف عن طريق القرارات الوزارية المشتركة تصدر عن السلطة المتعلقة بالوظيفة العمومية والوزير أو الوزراء المعنيين.

ولتوضيح الفكرة جيدا، ارتأينا أن نقدم المثال الآتي والمتعلق بالقرار الوزاري المشترك المؤرخ في أول يوليو سنة 1982 يتعلق بتطبيق المرسوم 81-115 المؤرخ في 6

¹ المرسوم 79-205 المؤرخ في 10 نوفمبر 1979 يتعلق بكيفيات إدماج الاستثنائي لبعض الأعوان المتعاقدين والمؤقتين العاملين في الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج. ر. ج. رقم 16 الصادرة بتاريخ 13 نوفمبر 1979، ص 1196.

² المرسوم رقم 81-115 المؤرخ في 6 يونيو 1981، يتضمن المادة تنظيم بعض القواعد المتعلقة بتعيين الموظفين والأعوان العموميين، ج. ر. ج. رقم 23 صادرة بتاريخ 9 يونيو 1981، ص 765.

يونيو 1981 والمتضمن إعادة تنظيم بعض القواعد المتعلقة بتعيين الموظفين والأعوان العموميين¹ الخاص بوزارة التجارة، والذي نص على تعيين مفتشين رئيسيين للتجارة على أساس الشهادات، للأشخاص الحائزين على شهادة الليسانس في الحقوق، العلوم الاقتصادية أو شهادة الليسانس في العلوم المالية والمحاسبة.

كما تم تحديد تاريخ فترة التوظيف بسنة واحدة من تاريخ نشر هذا القرار الوزاري المشترك بالجريدة الرسمية أي أن آجال الفترة الانتقالية تنتهي عند تاريخ 30 نوفمبر 1983.

هذا فيما يخص التوظيف المباشر أو التوظيف على أساس الشهادة في إطار النصوص التطبيقية للأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966. أما فيما يخص التوظيف المباشر في إطار 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، فقد نصت عليه المادة 34 فقرة 5-ج² على أنه يتم التوظيف المباشر على سبيل الإستثناء من بين المترشحين الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المحددة للالتحاق بمناصب العمل في الحالات الآتية:

– إما لأحداث سلك جديد.

– وإما لتوفير احتياجات استثنائية أو خاصة ببعض الأسلاك التي تحدد قائمتها حسب الحالة بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو بقرار مشترك أو مقرر مشترك بين السلطة المذكورة والسلطة أو الهيئة المركزية التي لها صلاحية التعيين.

على أن كيفية التوظيف المنصوص عليها في المقطع (ج) من الفقرة 5 أعلاه، لا يمكنها أن تمثل السبيل الوحيد للتوظيف بأية حال من الأحوال.

¹ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في الأول من يوليو 1982 يتعلق بتطبيق المرسوم 81-115 المؤرخ في 6 يونيو سنة 1981 والمتضمن إعادة تنظيم بعض القواعد المتعلقة بتعيين الموظفين والأعوان العموميين، ج. ر. ج. رقم 48 الصادرة بتاريخ 30 نوفمبر 1982، ص 3042.

² المرسوم التنفيذي 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، سابق الإشارة إليه، المادة 34 فقرة 5، ص 338.

وباعتبار أن هذا النمط من التوظيف من شأنه أن يمس بمبدأ تساوي المواطنين للالتحاق بالوظائف العامة، وكذا المساس بمبدأ تساوي الفرص، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية العديد من المناشير والتعليمات التي توضح كيفية تطبيق هذا النمط من التوظيف لعل أهمها المنشور رقم 09/ك خ/ م ع و خ/ 2003 المؤرخ في 06 أوت 2003 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية¹، وتشير مقدمة المنشور أن هذا الأخير تم إصداره لتحديد كفايات التوظيف على أساس الشهادة، وذلك عملاً بمبدأ تساوي الفرص للالتحاق بالوظائف العمومية. ومن هنا يتضح جلياً أن السلطات العمومية تفتنت لما يسود هذا النوع من التوظيف من خروقات وتجاوزات ترقى إلى المساس بمبدأ تساوي الجميع للالتحاق بالوظائف العامة وكذا مبدأ تساوي الفرص للالتحاق بها.

ولقد نص هذا المنشور على شروط الإشهار وأجال الانتهاء من عمليات التوظيف على أساس الشهادة، وكذا التشكيلة وصلاحيات لجنة الطعن، والتي تم تحديدها وتفصيلها بموجب أحكام التعليمات الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 21 مارس 1999 المتعلقة بكفايات تنظيم وإجراءات المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية² المعدلة والمتممة بالتعليمات الوزارية المشتركة رقم 06 المؤرخة في 10 جوان 2003³ الموقعتين من طرف كل من وزير المالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلفة بالإصلاح الإداري والوظيفة العمومية في المرة الأولى وفي الثانية المدير العام للوظيفة العمومية باعتباره مفوض من طرف رئيس الحكومة).

والإشهار لهذا التوظيف إجراء جوهري وإجباري وإلا اعتبر التوظيف باطلاً بطلانا مطلقاً لمساسه بمبدأ المساواة للالتحاق بالوظيفة العامة ولمساسه بمبدأ تساوي الفرص.

¹ المنشور رقم 09/ك خ/ م ع و خ/ 2003 المؤرخ في 06 أوت 2003، المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للالتحاق بالوظائف العمومية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005، ص 16.

² التعليمات الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 21 مارس 1999، المتعلقة بكفايات تنظيم وإجراءات المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، لسنة 2002 شهر ماي، ص 197 رقم طبعة بالمؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2005.

³ التعليمات الوزارية المشتركة رقم 06 المؤرخة في 10 جوان 2003 المعدلة والمتممة للتعليمات الوزارية المشتركة رقم 01/خ و 99/المؤرخة في 21 مارس 1999 المتعلقة بكفايات تنظيم وإجراءات المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن م ع و خ، لسنة 2005، شهر فيفري، ص 62.

ويكون الإشهار في جريدتين باللغة العربية، وجريدتين باللغة الفرنسية وكذا الإلصاق بالإدارة والمصالح التابعة لها، هذا فيما يخص الإشهار. أما فيما يخص اختيار المترشحين، فقدم تم وضع معايير من شأنها الفصل بين المرشحين وهي كالاتي:

1. ملاءمة مؤهلات المترشح ومتطلبات السلك أو الرتبة المعنية بالتوظيف.
2. تقدير الشهادة والمعدل السنوي للدراسات الجامعية وفترات التكوين التكميلي والأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.
3. الخبرة المهنية.
4. مقابلة لجنة الاختيار.

وخصص لكل معيار من المعايير سאלفة الذكر، تنقيط ب 5 نقط. إن الاعتماد على المعايير سألفة الذكر، للفصل بين المترشحين للالتحاق بالوظيفة العامة في نمط التوظيف على أساس الشهادة يجعل الكثير من المهتمين بالمادة الوظيفة العمومية يعتقدون أنهم أمام مسابقة على أساس الشهادة التي قمنا بدراستها في المطلب الثاني من هذه المذكرة.

كما تم الاعتماد على هذا النمط من التوظيف أي التوظيف على أساس الشهادة لاستخدام مرشحين يحوزون مؤهلات وشهادة أعلى من الرتب التي التحقوا بها، وهذا ما أقرته المادة 04 من المرسوم التنفيذي 81-115 المؤرخ في 6 يونيو 1981 سالف الذكر التي نصت على "يجوز للسلطة التي لها حق التعيين أن تعين من بين المرشحين الذين يحملون شهادة أعلى من الشهادة التي يقتضيها القانون الأساسي بسلك الاستقبال، باستثناء الأسلاك التي يقتضي التعيين فيها تكوين تخصصيا، لشغل وظائف الأسلاك، من غير الأسلاك المشار إليها في المادة 3 أعلاه وذلك عند عدم توفر شروط إجراء مسابقة ما على أساس الاختبارات".

ومثال ذلك كأن يوظف حامل شهادة الليسانس في رتبة ملحق إدارة بدلا من رتبة متصرف.

والتوظيف على أساس الشهادة لم يتم تكريسه بالمرسوم التنفيذي 81-115 المؤرخ في 6 يونيو 1981 فقط، وإنما القوانين الأساسية الخاصة الصادرة تنفيذا لأحكام المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 سالف الذكر. ومثال ذلك ما نصت عليه المادة 24 من المرسوم التنفيذي 89-224 المؤرخ في 5 ديسمبر 1989، المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على العمال المنتمين إلى الأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، والتي نصت على: "يمكن أن يوظف بصفة متصرف على أساس الشهادات المترشحون الحائزون شهادة الماجستير في العلوم القانونية والاقتصادية أو الاجتماعية أو شهادة معادلة لها"¹، كما نصت المادة 26 من نفس المرسوم التنفيذي، على إمكانية التوظيف على أساس الشهادة للالتحاق برتبة متصرف رئيسي، المترشحين الحائزين على شهادة الدكتوراه دولة.

و نفس الإجراء نصت عليه المادة 36 على التوظيف على أساس الشهادة للحائزين على شهادة الليسانس، للالتحاق برتبة مساعد إداري رئيسي.

ومن هنا نلاحظ أن التوظيف على أساس الشهادة في رتب الموظفين عدا رتبة أستاذ مساعد، تضع صاحبها في رتبة هي أقل تصنيفا من الرتبة التي يمكنه الالتحاق بها عن طريق الاختبارات، ومثاله المترشحين الحائزين على شهادة الليسانس والناجحين في المسابقة على أساس الاختبارات يتم تعيينهم في رتبة متصرف، ويصنفون في الصنف 14 القسم 4، بعكس حاملي شهادة الليسانس والموظفين على أساس الشهادة يتم تعيينهم في رتبة مساعد إداري رئيسي، ويتم تصنيفهم في الصنف 13 قسم 2. كما أن هؤلاء لا يمكنهم الترقية برتبة متصرف إلا بعد استيفائهم شرط الأقدمية 5 سنوات في هذه الرتبة وبعد اجتيازهم بنجاح للامتحانات المهنية وفي حدود المناصب المالية المفتوحة.

ويعتبر أهم مثال للتوظيف المباشر، التوظيف الذي تم سنة 2011، والخاص بتوظيف الأساتذة التابعين لوزارة التربية الوطنية، حيث صدرت التعليمات الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 13 أفريل 2011، والتي حددت شروط وكيفيات التوظيف المباشر للأساتذة

¹ المرسوم التنفيذي 89-224 المؤرخ في 5 ديسمبر 1989، سابق الإشارة إليه، ص 1371.

المتعاقدين الموجودين في حالة نشاط في المؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التربية الوطنية¹، وهو التوظيف المباشر الذي أخذ شكل إدماج المتعاقدين وتمثلت شروط التوظيف المباشر، والاستثنائي فيما يلي:

1. أن يكون الأستاذ المتعاقد في حالة نشاط في مؤسسة تعليمية تابعة لوزارة التربية الوطنية بتاريخ 28 مارس 2011.

2. أن يكون الأستاذ المتعاقد شاغلا منصب مالي شاغر بصفة دائمة وليس بصفة مؤقتة.

3. أن يكون الأستاذ المتعاقد مستوفيا للشروط القانونية العامة للتوظيف.

4. أن يكون الأستاذ المتعاقد مستوفيا للشروط البيداغوجية، أي حائزا على شهادة في أحد التخصصات المطلوبة للالتحاق برتب الأساتذة المنصوص عليها في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 سبتمبر 2009 المحدد لقائمة المؤهلات والشهادات المطلوبة للتوظيف والترقية في بعض الرتب الخاصة بالتربية الوطنية².

وقد تم التوظيف وفقا للشهادة التي يحوزها المترشح ومثال ذلك:

– أستاذ متعاقد بالمدرسة الابتدائية حاصل على شهادة الليسانس في التربية البدنية يتم توظيفه أستاذ تعليم متوسط تخصص تربية بدنية.

– أستاذ التعليم الابتدائي، حاصل على شهادة الماجستير أو مهندس دولة في التخصصات المطلوبة، يتم تعيينه في رتبة أستاذ التعليم الثانوي في نفس التخصص، بمعنى أنه تم التوظيف وفقا للشهادات المحصل عليها بغض النظر عن المنصب الذي يشغله عند تاريخ التوظيف وهو 28 مارس 2011.

¹ التعليم الوزاري المشتركة رقم 01 المؤرخة في 13 افريل 2011، والتي حددت شروط وكيفيات التوظيف المباشر للأساتذة المتعاقدين الموجودين في حالة نشاط في المؤسسات التعليمية التابعة لوزارة التربية الوطنية، (غير منشور)

² القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 سبتمبر 2009 المحدد لقائمة المؤهلات والشهادات المطلوبة للتوظيف والترقية في بعض الرتب الخاصة بالتربية الوطنية، ج. ر. ج، رقم 65 الصادرة بتاريخ 15 نوفمبر 2009، ص 20.

وبالرجوع لمجموع القوانين الأساسية الخاصة، الصادرة في إطار أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإن النظام القانوني للوظيفة العامة تخلى عن نمط التوظيف على أساس الشهادة، عدا المترشحين لرتبة أستاذ مساعد (ب) السابق ذكرها والحاملين لشهادة الدكتوراه، وتم اعتماد نمط التوظيف المباشر للمترشحين الذين تابعوا تكوين متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.

الفرع الثاني: التوظيف بعد اجتياز التكوين المتخصص:

سبق وأن ذكرنا في بداية هذا المطلب أن التوظيف المباشر قد يكون باعتماد التوظيف على أساس الشهادة، وقد يكون بعد استكمال بنجاح لتكوين متخصص، وهو النمط من التوظيف الذي نصت عليه المادة 80 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر.

ولا يعتبر التكوين المتخصص حديث الوجود في نظام القانوني للوظيفة العامة، بل هو يمتد إلى ما قبل الاستقلال إذ كانت الوظيفة العامة إبان الاستعمار الفرنسي تعتمد على توظيف خريجي المدارس الكبرى « Les grandes écoles » ومثالها المدرسة الوطنية للإدارة (ENA) وتم اعتماده بعد الاستقلال بموجب القوانين الخاصة الصادرة لتطبيق أحكام الأمر 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم إن التكوين المتخصص، أو ما يسمى أيضا بالإعداد الفني المسبق حيث تتولى الإدارة بنفسها إعداد الموظفين إعدادا خاصا عن طريق المدارس الفنية المتخصصة، لغرض إعداد الكوادر الفنية¹

وقد سماه البعض الآخر بالتوظيف بعد الإعداد المدرسي، وهو الذي تتولى من خلاله الإدارة بنفسها إنشاء مدارس فنية متخصصة لإعداد بعض نوعيات الموظفين التي تحتاج

¹ محمد جمال الذنبيات، المرجع السابق، ص 300.

إليهم إعدادا تخصيص مناسباً، على أن تلتزم الإدارة بتحمل نفقات التعليم والمعيشة، مقابل إلزامهم أي الطلاب بالعمل لديها بعد التخرج¹

ويقوم هذا الأسلوب على تدريب وإعداد المرشحين لشغل الوظائف العامة إعداداً سابقاً لتعيينهم، وذلك عن طريق تدريبهم على أعمال الوظيفة التي يشغلونها تدريباً نظرياً وعملياً كافياً خلال مدة معينة، بحيث يتم بعد ذلك تعيين من تثبت صلاحية لتولي الوظيفة ويستبعد من ثبت عدم صلاحيته². على أن تراعي الإدارة قبول الطلبة بما يتفق وحاجة الإدارة دون أن يكون فائض في الخرجين وتصبح الإدارة عندها مضطرة إلى الاختيار من جديد³.

ولقد اعتبر العديد من المهتمين بمادة الوظيفة العامة التكوين التخصصي أحسن الطرق لاختيار الموظفين بالنظر لكون الإدارة تحرص على إعداد الموظفين وتأهيلهم للقيام بالوظائف العامة قبل شغلها كمعاهد المعلمين⁴.

ولئن كانت هذه الطريقة من أفضل الطرق المتبعة لاختيار الموظفين وإعدادهم بما يتلاءم وواجبات الوظيفة التي يراد شغلها، إلا أنها عسيرة التحقيق إذا ما أريد تعميمها على مختلف الوظائف بالدولة إزاء ما تتكلفه من نفقات باهظة.

وكغيرها من الأنظمة القانونية للوظيفة العمومية المغلقة، لجأت الجزائر إلى اعتماد هذا النمط من التوظيف، والذي مر بمرحلتين، الأولى تمتد من سنة 1966 لما قبل سنة 2006 (المرحلة الأولى)، أما الفترة الثانية فهي تلك التي انبثقت عن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 (المرحلة الثانية).

أولاً: التكوين المتخصص في النظام القانوني الجزائري قبل صدور الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006:

¹ ماجد راغب الطلو، المرجع السابق، ص 249.

² مفتاح خليفة عبد الحميد، حمد محمد الشلماني، التنظيم القانوني للوظيفة العمومية، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، سنة 2014، ص 42.

³ خالد الزغبي، القانون المرجع السابق، ص 200.

⁴ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة " دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 1994، ص 82.

لقد تم النص على التكوين المتخصص في أحكام الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث برر المشرع اللجوء لهذا النوع من التكوين الفني المسبق لتوفير منابع خاصة يمكن اللجوء إليها للتوظيف في القطاع العام، وجعله فترة للتدريب والتكوين قبل شغل الوظيفة. وهذا ما يستشف من عرض الأسباب لقانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966 حيث نصت الفقرة المتعلقة بالتكوين على ما يلي "إن موظفي الدولة لا يشكلون جماعة قليلة الأهمية بالنسبة إلى مجموعة السكان العاملين وإذا لم تكن للقطاع العام منابعه الخاصة للتوظيف فإن سوق العمل يكون فاقد التوازن بصفة دائمة".

ولهذا فقد وضع، كقاعدة عامة، المبدأ الذي تتحمل الدولة بموجبه إقامة تكوين تخصصي يتعين إتمامه قبل ممارسة أي عمل تابع للوظيفة العمومية¹.

بالإضافة للمبررات سابقة الذكر، فإن المشرع الجزائري أكد على أن الغرض من هذا التكوين التخصصي هو ضمان الاستقرار في مجال الوظيفة العمومية حيث أن الإدارة يكون لها الحق في أن تطلب من الموظفين الذين تقوم بتكوينهم أن يلتزموا بخدمة الإدارة طيلة مدة معينة وذلك مقابل التسهيلات الممنوحة لهم.

وعلى هذا جاءت المادتين 22 و 23 من قانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966 لتجسد ما تم الإشارة إليه في عرض الأسباب، حيث نصت المادة 22 نصت على أن الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية تتخذ التدابير اللازمة لضمان تكوين المترشحين للوظيفة العمومية. وعلى هذا الأساس أنشئت العديد من المدارس المتخصصة لتدريب الموظفين وتكوينهم تكوين نظريا وتطبيقيا قبل شغل الوظيفة. ولعل أبرز هذه المؤسسات التكوينية نجد المدرسة الوطنية للإدارة أسوة بالمدرسة الوطنية للإدارة بفرنسا. ولقد أنشئت هذه المدرسة قبل صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سنة 1966 وذلك بموجب المرسوم رقم 64-155 المؤرخ في 8 يونيو 1964² غير أن

¹ الأمر 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966، عرض الأسباب، سابق الإشارة إليه، ص 547.

² المرسوم 64-155 المؤرخ في 8 يونيو 1964، المتضمن إنشاء المدرسة الوطنية للإدارة ج. ر. ج. رقم 05 صادرة بتاريخ 12 يونيو 1964، ص 60.

الانطلاقة الفعلية لهذه المدرسة كان سنة 1966 وذلك بعد صدور المرسوم رقم 66-306 المؤرخ في 4 أكتوبر 1966، المتعلق بسير المدرسة الوطنية للإدارة¹. ولقد أسندت لهذه المدرسة مهمة تكوين المتصرفين²، وهي الرتبة التي تعتبر سلكا مشتركا بين الوزارات، مكلفون في المصالح المركزية بتنفيذ التوجيهات العامة للحكومة وإعداد مشاريع القوانين والأنظمة والمقررات الوزارية ووضع التعليمات اللازمة لها.

كما أنهم مكلفون بوظائف السلطة والإدارة في المصالح الخارجية والمؤسسات والهيئات العمومية، وذلك بموجب المادة 08 من المرسوم 68-134 المؤرخ في 31 يوليو 1968 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالمتصرفين، والتي نصت على أن توظيف المتصرفين من بين التلاميذ الحائزين على شهادة دبلوم المدرسة الوطنية للإدارة.

وكان الالتحاق بالمدرسة الوطنية للإدارة في إطار أحكام المرسوم 66-306 المؤرخ في 4 أكتوبر 1966، للمتشحين الحائزين على شهادة البكالوريا التعليم الثانوي أو شهادة معادلة لها وكذا الموظفون من الصنف (أ) الذين قضوا على الأقل سنتين في خدمة عمومية بتاريخ المسابقة، شريطة أن لا يتجاوز بين المترشح 26 سنة على الأكثر في تاريخ المسابقة، أي يوم المسابقة كما يمكن أن يمدد الحد الأقصى للسنة واحدة عن كل سنة قضاها المترشح في الإدارة أو قضاها في كفاح التحرير الوطني، وبسنة أيضا عن كل ولد في الكفالة، دون أن يتجاوز هذا التمديد في كل الحالات سن الخامس والثلاثين³. ويمكن بصفة استثنائية أن يقوم الوزير المكلف بالوظيفة العمومية إعفاء المترشحين الموظفين بشرط السن إلى حد 5 سنوات على الأكثر. بيد أن الالتحاق بهذه المدرسة لا يكون إلا بعد اختيار المترشحين الذين تتوافر فيهم الشروط القانونية لمسابقة الدخول للمدرسة الوطنية للإدارة، حيث يتم فتح المسابقة بقرار من الوزير المكلف بالوظيفة العمومية، وينشر قبل 6

¹ المرسوم رقم 66-306 المؤرخ في 4 أكتوبر 1966، يتعلق بسير المدرسة الوطنية للإدارة ج. ر.ج. ج. رقم 90 صادرة بتاريخ 21 أكتوبر 1966، ص 1342.

² المرسوم رقم 67-134 المؤرخ في 31 يوليو 1967 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالمتصرفين ج. ر.ج. ج. رقم 65 صادرة بتاريخ 11 غشت 1967، ص 971.

³ المرسوم 66-306 المؤرخ في 04 أكتوبر 1966، سابق الإشارة إليه، المادة 14، ص 1344.

أشهر على الأقل حتى تاريخ المسابقة، وتشتمل مسابقة الدخول على الاختبارات الكتابية واختبار شفهي، ما يلي:

– إنشاء في موضوع عام يتناول المسائل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتقنية الخاصة بالعالم المعاصر، المدة 5 ساعات، المعامل 8.

– إنشاء في التاريخ المعاصر المدة 3 ساعات، المعامل 3.

– إنشاء في الجغرافية الاقتصادية المدة 3 ساعات، المعامل 3.

– إنشاء في اللغة العربية المدة 3 ساعات، المعامل 3.

ولا يتم الانتقال للاختبار الشفهي إلا من تحصل على نقطة تساوي أو تفوق 10 من 20، و يتمثل هذا الأخير في محادثة لمدة 20 دقيقة، حول موضوع عام أو مسألة لها علاقة بالإدارة (المعامل 3).

وبعد استكمال إجراء الامتحان، تعد لجنة الامتحان المكونة من سبعة أعضاء يختار ثلاثة منهم على الأقل من الهيئة التدريسية للمدرسة، قائمة للمترشحين المقبولين حسب تفوقهم وفي حدود المناصب المفتوحة للمسابقة، كما تقوم بإعداد قائمة تكميلية تحتوي على أسماء المترشحين الذين ترى فيهم الكفاءة للدخول إلى المدرسة عند شغور محتمل ناتج إما عن إستقالة وإما عن وفاة فقط¹، هذا فيما يخص الاختبارات الخاصة بالدخول للمدرسة الوطنية للإدارة.

أما فيما يخص الدراسة، فهي تمتد على مسار 4 سنوات وفقا لأحكام المادة 22 من المرسوم 66-306 المؤرخ في 4 أكتوبر 1966، على أن يتم توجيه التلاميذ عند نهاية السنة الثانية من الدراسة إلى الفروع التي سيتخصصون فيها، وهي أربعة فروع تتمثل في الإدارة العامة، الفرع الاقتصادي والمالي، والفرع الدبلوماسي، وأخيرا الفرع القضائي بمعنى أن السنتين الأولين من دراسة هي عبارة عن جدع مشترك يدرسون فيه جميع التلاميذ الدفعة الملتحقة بالمدرسة.

¹ المرسوم 66-306 المؤرخ في 04 أكتوبر 1966، المرجع السابق الإشارة إليه، المادة 18، ص 1344.

وتقتضي الدراسة بالمدرسة الوطنية للإدارة، باجتياز امتحان التخرج، والذي يشمل على 4 مواد يمتحن فيها تلاميذ المدرسة وتشتمل على أسئلة تخص دروس التخصص التي تم دراستها خلال السنتين الثالثة والرابعة، بحيث تحدد إدارة المدرسة المواد المتخصصة التي يمتحن فيها، وتضاف نقاط التدريس الميداني أو التدريبات في حساب معدل النجاح وكذا نقاط الملتقيات، ونقاط المواظبة والتقدير العام التي يمنحها مدير المدرسة. وبهذا يحصل التلاميذ الناجحين والذين تحصلوا على معدل عام يساوي أو يفوق 10 نقاط عند نهاية السنة الرابعة الدراسية على وظائفهم، ويختارونها حسب ترتيبهم في الدفعة ووفقا للتعيينات المخصصة لهم في الوظائف الإدارية.

أما التلاميذ الذين لم يتحصلوا على معدل النجاح، فإنه يسمح لهم بإعادة السنة بقرار من الوزير المكلف بالوظيفة العمومية باقتراح من مدير المدرسة، وبعد استطلاع رأي لجنة الدروس ولجنة الامتحان، كما يمكن أن يوضعوا من طرف مدير المدرسة تحت تصرف الوزير المكلف بالوظيفة العمومية ليرتبوا في رتبة أدنى مباشرة من التي كانوا يطلبونها أو أن يعادوا إلى سلكهم الأصلي بالنسبة لفئة التلاميذ الموظفين¹.

ولقد منحت المادة 23 من الأمر 66-133 المؤرخ في 04 يونيو 1966 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لتلاميذ المدارس المتخصصة أو كما يسمى مدارس التكوين المتخصص، صبغة الموظف المتمرن، وذلك من خلال نصها الآتي "تكون للمتدربين لوظيفة عمومية، الذين يتابعون دورة تكوينية في إدارة أو مدرسة للتكوين صفة الموظف المتمرن، ويتقاضون بهذه الصفة مرتبا كما يجب عليهم أن يتعهدوا بالبقاء في خدمة الدولة أو الجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى أعلاه"² أي المادة الأولى من الأمر المتعلق بالوظيفة العمومية.

وهو الأمر الذي أكدته أحكام الفقرة الثانية من المادة الأولى من المرسوم رقم 66-151 المؤرخ في 02 يونيو 1966، الذي يحدد بموجبه الأحكام المطبقة هي الموظفين المتمرنين، والتي نصت على " كما يعتبر موظفون متمرنين طلاب مدارس التكوين

¹ المرسوم 66-306 المؤرخ في 04 أكتوبر 1966، السابق الإشارة إليه، المادة 33، ص 1246.

² الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، السابق الإشارة إليه، المادة 23، ص 549.

الاختصاصي الذين يحضرون فقط للوظائف الدائمة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية¹.

إن تمتع تلاميذ المدارس التكوين الاختصاصي، ومنهم تلاميذ المدرسة الوطنية للإدارة، بصفة الموظف المتمرن، ينجر عنه نقاضي هؤلاء لمرتبات توافق لدرجة التمرين المطابقة للوظيفة المخصصة لهم، و لا تكون هذه الاستفادة من مرتب التمرين المنصوص عليه في الفقرة أعلاه إلا في السنة الأخيرة من التكوين عملا بأحكام المادة 17 من الأمر 78-71 المؤرخ في 03 ديسمبر 1971، المتضمن تحديد الشروط المتعلقة بتخصيص المنح الدراسية والمرتبات المسبقة والرواتب التمرين، والتي نصت على: "إن التلاميذ والطلاب المشار إليهم في المادة 11 أعلاه، والذين يتابعون الدروس في مدرسة أو معهد للتكوين ويحضرون جزئيا أو كليا للوظائف الدائمة لدى الجماعات الخاضعة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يعتبرون كموظفين متمرنين في السنة الأخيرة للدراسة ويتقاضون بهذه الصفة راتبا محسوبا على أساس درجات التمرين المشار إليهم في سلالم الأجور الخاصة بمختلف أسلاك الموظفين² ويعتبر المرتب المسبق، المكافأة التي تمنح للعامل مستقبلي يربطه عقد بمستخدم يدفع له أجرا، ويجب عليه أن يتابع دورة تكوين مناسب قبل تعيينه في منصب عمل³.

كما أن المادة 3 من المرسوم رقم 88-156 المؤرخ في 2 غشت 1988 المحدد لشروط تحديد المرتبات المتبعة، حددت أصناف التلاميذ الذي يمكنهم التمتع أو الاستفادة من هذا الراتب المسبق، وهم العمال المستقبليون الذين يتابعون فترات تكوين كامل الوقت لمدة تفوق 3 أشهر تنظم في مؤسسات عمومية للتعليم أو التكوين ولاشك في أن هذه المدارس تقوم على نظام داخلي بحيث تكون الإقامة والمعيشة داخل المدرسة ومؤمنة من طرفها أو

¹ المرسوم 66-151 المؤرخ في 02 يونيو 1966، تحدد بموجبه الأحكام المطبقة على الموظفين المتمرنين، ج. ر. ج. ج. رقم 46 صادرة بتاريخ 08 يونيو 1966، ص 577.

² الأمر 78-71 المؤرخ في 03 ديسمبر 1971، المتضمن تحديد الشروط المتعلقة بتخصيص المنح الدراسية والمرتبات المسبقة ورواتب التمرين، ج. ر. ج. ج. رقم 102 صادرة بتاريخ 14 ديسمبر 1971، المادة 17، ص 1748.

³ المرسوم 88-156 المؤرخ في 2 غشت 1988، يحدد شروط تحديد المرتبات المسبقة، ج. ر. ج. ج. رقم 33 صادرة بتاريخ 3 غشت 1988، المادة 2، ص 1122.

نظام نصف داخلي والخاص بالتلاميذ الذين لا يستفيدون من الإقامة وإنما من الإطعام والمعيشة فقط، وعلى هذا تقوم الإدارة بخصم تكلفة هذين النظامين من المرتب المسبق للتلاميذ عملاً بأحكام المادة 3 من المرسوم 88-157 المؤرخ في 2 غشت 1988 المحدد لمبلغ المرتبات المسبقة، والتي نصت على ما يلي: "لا تخصم مصاريف النظام الداخلي أو نصف الداخلي، من مبلغ المرتب المسبق عندما تبدى هذه المنافع للعامل المستقبلي"¹.

ومن البدهة أن تستفيد الإدارة من هذا العامل المستقبلي أو تلاميذ مدارس التكوين والذين تم صرف أموال باهظة على تكوينهم وإقامتهم وإطعامهم، ولا تكون للاستفادة هذه معنى أو قيمة، ما لم يتم استخدام هؤلاء المتخرجين من هذه المدارس مباشرة، وهذا ما أكدته المادة الأولى من المرسوم رقم 66-151 المؤرخ في 2 يونيو 1966، والتي نصت على أنه يلزم الموظفون المتمرنون والذين تابعوا تكوين تخصصي، بخدمة الإدارة طيلة مدة متناوبة لثلاث سنوات عن كل سنة من التكوين على أن لا تقل تلك المدة عن سنتين أو تفوق عشر سنوات.

ومعنى ذلك أن حد أدنى وحدا أقصى من الخدمة الإجبارية بالإدارة، ويتأتى ذلك بموجب وثيقة التزام يوقعها الطالب المترشح قبل البدء في الدراسة، ولا يعتبر ذلك بعقد إذعان، إذ يمكن للمترشح الناجح في مسابقة الدخول لمدارس التكوين أن يرفض التوقيع وبدء الدراسة، وهو الأمر الذي لا يشكل عائقاً في مشاركته في مسابقات التوظيف العادية التي لا تستلزم تكويناً.

وتعتبر هذه الطريقة المتعلقة بإجبارية خدمة الإدارة لمدة معينة، ذات أصل اقتصادي، أي أن أصلها من القطاع الاقتصادي، الذي يجبر عماله المكونين لديه بما يسمى التوقيع على "عقد ولاء" « Contrat de fidélité » ولقد أكدت أحكام المرسوم 88-156 المؤرخ في 2 غشت 1988 سابق الذكر، على هذا الالتزام من خلال نص المادة 13 منه: "يتعين

¹ المرسوم 88-157 المؤرخ في 2 غشت 1988، يحدد مبلغ المرتبات المسبقة ج. ر.ج. ج، رقم 33 بتاريخ 3 غشت 1988، ص 1124.

على المستفيد من المرتب المسبق أن يلتحق عقب انتهاء مدة التكوين، بمنصب العمل الموجه إليه وذلك لقضاء مدة الالتزام التعاقدية".

وكذا المادة 14 منه والتي نصت على "تكون مدة الالتزام التعاقدية مساوية لدورة التكوين أو ضعفها دون أن تقل المدة المحسوبة بهذه الطريقة عن ثلاث (03) سنوات"¹.

وحسب رأينا فإن اللجوء إلى عقد الالتزام هذا من شأنه الحفاظ على حقوق الإدارة تجاه الموظف المستقبلي، وحفاظ حقوقه هو تجاه الإدارة. غير أن الإشكال الذي يثار في هذه الحالة، هو ماذا لو أراد المستفيد من الراتب المسبق أو راتب المتمرنين أن يتخلف أو يترك الوظيفة.

إن الإجابة عن هذا الإشكال تمت الإشارة إليها في أحكام المادة 20 من الأمر 71-78 المؤرخ في 03 سبتمبر 1971 المتضمن تحديد الشروط المتعلقة بتخصيص المنح الدراسية والمرتبات المسبقة ورواتب التمرين والتي نصت على: " يجب على المستفيدين من المرتب المسبق أو راتب التمرين، أن يخدموا الدولة والجماعات المحلية أو المؤسسات والهيئات العمومية خلال 10 سنوات وذلك عندما يخصصون لمهمة خاصة بالتصميم وخلال مدة 7 سنوات عندما يخصصون لمهمة التنفيذ أو التطبيق وإذا تركوا الجماعة العمومية التي تستخدمهم قبل إحدى المدتين المذكورين أعلاه فيتربط عليهم رد تمام المبالغ التي قد قبضوها خلال مدة الدراسة، مع زيادة نفقات الدراسة طبقا للكيفيات المحددة بموجب قرار مشترك يصدر عن وزير المالية والوزراء المعنيين"².

وتجدر الإشارة أنه تم تغيير شروط الالتحاق التكوين المتخصص للمدرسة الوطنية للإدارة، فبعد أن كان محددًا بشهادة البكالوريا زائد مسابقة للدخول، أصبح في ظل المرسوم التنفيذي 06-419 المؤرخ في 22 نوفمبر سنة 2006، المتضمن تنظيم المدرسة الوطنية للإدارة وسيرها³ يشترط حصول المترشحين للمسابقة الالتحاق بالمدرسة الوطنية للإدارة،

¹ المرسوم 88-156 المؤرخ في 2 غشت 1988، سابق الإشارة إليه، المادتين 13 و 14، ص 1122.

² الأمر 71-78 المؤرخ في 03 ديسمبر 1971، المادة 20، المرجع السابق الإشارة إليه، ص 1749.

³ المرسوم التنفيذي 06-419 المؤرخ في 22 نوفمبر 2006، يتضمن تنظيم المدرسة الوطنية للإدارة وسيرها ج. ر. ج. رقم 75 صادرة بتاريخ 26 نوفمبر 2006، ص 3.

على شهادة الليسانس أو شهادة مهندس دولة أو شهادة معادلة لها. وبلوغ 28 سنة على الأكثر يوم إجراء المسابقة. هذا بالنسبة للمترشحين الخارجيين. أما المترشحين الموظفين، فيشترط توافرهم على شهادة الليسانس، وأقدمية لا تقل عن 3 سنوات في الوظيفة العمومية، وسن لا يتجاوز 32 عند تاريخ إجراء المسابقة، بالإضافة طبعا لرخصة المشاركة صادرة عن سلطة التعيين والسير الإداري للمؤسسة أو الإدارة العمومية التي يتبع لها، عملا بأحكام المنشور رقم 03 المؤرخ في 14 جانفي 2001، المتعلق بمشاركة الموظفين في مسابقات التوظيف الخارجي¹، ويترتب على استكمال هذا التكوين المتخصص تعيين الناجحين في رتبة متصرف رئيسي المنصوص عليها في أحكام المرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008 سالف الذكر.

والى جانب المدرسة الوطنية للإدارة، توجد مدرسة عمومية أخرى لتكوين الموظفين المستقبليين والذين لم يحالفهم الحظ في الحصول على شهادة البكالوريا، أي المترشحين الذين لا يحوزون شهادة البكالوريا. وتمثلت هذه المؤسسة في مركز التكوين الإداري²، وتختص مراكز التكوين الإداري وفقا لأحكام المادة الأولى من المرسوم 64-318 المؤرخ في 10 نوفمبر 1964، بتكوين الموظفين الاختصاصيين للتطبيق، وموظفي التطبيق، والموظفين الاختصاصيين للتنفيذ وأخيرا موظفي التنفيذ³.

ويتم الالتحاق بالتكوين المتخصص بهذه المؤسسات العمومية للتكوين عن طريق المسابقات على أساس الاختبارات، بموجب قرار فتح مسابقة الدخول إلى مراكز التكوين الإداري صادر عن الوزير المكلف بالوظيفة العمومية.

وتجدر الإشارة أن مراكز التكوين الإداري في هذه المرحلة كانت تحت وصاية الوزير المكلف بالوظيفة العمومية، ليتم تحويل هذه الوصاية إلى وزارة الداخلية سنة 1981

¹ المنشور رقم 03 المؤرخ في 2001، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بمشاركة الموظفين في مسابقات التوظيف الخارجي، كتاب مجموعة منشورات وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002، ص 219.

² تم إنشاء مراكز التكوين الإداري، بموجب المرسوم رقم 63-434 المؤرخ في 08 نوفمبر 1963، ج. ر. ج. رقم 84 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1963، ص 1142.

³ المرسوم 64-318 المؤرخ في 10 نوفمبر 1964، يغير بموجبه المرسوم 63-434 المؤرخ في 08 نوفمبر 1963 والمتضمن إنشاء مراكز التكوين الإداري، ج. ر. ج. رقم 50 صادرة بتاريخ 17 نوفمبر 1964، الصفحة 756.

بموجب أحكام المرسوم 81-12 المؤرخ في 31 يناير 1981، المتعلق بتنظيم مراكز التكوين الإداري وعملها، لاسيما المادة الأولى منه التي نصت على: "تعد مراكز التكوين الإداري، مؤسسات عمومية ذات الطابع الإداري وشخصية معنوية واستقلال مالي. وتوضع تحت وصاية وزير الداخلية¹.

إلا أنه وبالنظر لإنشاء العديد من مراكز التكوين المهني والتمهين والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، وكذا العديد من الجامعات والمدارس المتخصصة كالمدرسة الوطنية للضرائب والمدرسة الوطنية للجمارك، تخلت الدولة عن مراكز التكوين الإداري، وتم حلها بموجب أحكام المرسوم التنفيذي 95-58 المؤرخ في 18 فبراير 1995 المتضمن حل مركزي التكوين الإداري في مدينتي الجزائر وورقلة، والمهنيين المتخصصين في التكوين المهني في مدرستي بشار ووهان الوسطى، وتحويل أملاكها وحقوقها والتزاماتها ومستخدامها إلى مراكز الوطنية لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم².

ثانياً: التكوين المتخصص في إطار أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: سبق وأن ذكرنا أن المادة 80 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد حددت ضمن أحكامها التوظيف المباشر من بين المرشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصاً منصوصاً عليه في القوانين الأساسية. وعلى هذا فإن المشرع الجزائري ومن خلال أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، بقي محافظاً على نمط التكوين المتخصص لما له من فائدة وفعالية في تحديث وسيرورة المرفق العام المتمثل في المؤسسات والإدارات العمومية.

غير أن ما يميز هذه المرحلة هو تخلي الدولة عن مراكز التكوين الإداري كما ذكرنا سلفاً، والتي كانت بالفعل خزاناً لتوفير الموارد البشرية لهذه المؤسسات والإدارات

¹ المرسوم 81-12 المؤرخ في 31 يناير 1981 يتعلق بتنظيم مراكز التكوين الإداري وعملها، ج. ر. ج. رقم 05، صادرة بتاريخ 03 فيفري 1981، المادة الأولى، ص 95.

² المرسوم التنفيذي 95-58 المؤرخ في 18 فبراير سنة 1995، يتضمن حل مركزي التكوين الإداري في مدينتي الجزائر وورقلة والمعهدين المتخصصين في التكوين المهني في مدينتي بشار ووهان الوسطى، وتحويل أملاكها وحقوقها والتزاماتها ومستخدامها إلى المراكز الوطنية لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم، ج. ر. ج. رقم 10 صادرة بتاريخ 26 فبراير 1995، ص 19.

العمومية، ولجوؤها إلى اعتماد التكوين المتخصص لكل قطاع وزاري بل وحتى في بعض الأحيان لكل فئة من الأسلاك التقنية في نفس القطاع الوزاري، ومن أجل ذلك كان لزام عليها إنشاء مؤسسات مؤهلة لضمان هذا التكوين المتخصص.

ومن أبرز تلك المؤسسات، المدرسة الوطنية للخرينة¹، وهي مدرسة عمومية ذات طابع إداري، مقرها بولاية تيبازة، من مهامها التكوين المتخصص والتكوين التكميلي قبل الترقية والتكوين التحضيري لنقل بعض رتب المنصوص عليها في القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة والمحاسبة والتأمينات². وكذا المدرسة الوطنية لمناجنت وإدارة الصحة³ التي تتكفل بتكوين سلك متصرفي الصحة العمومية، لاسيما لرتبتي متصرف للصحة العمومية ومتصرف رئيسي للصحة العمومية ويكون ذلك بعد اجتياز المترشحين للمسابقة على أساس الاختبارات للالتحاق بالتكوين المتخصص، حيث يشترط استيفاء المترشحين للشروط الآتية:

الطور الأول للتكوين المتخصص وهو الذي يؤهل صاحبه للالتحاق برتبة متصرف للصحة العمومية، وهو المخصص للمترشحين الذين يثبتون السنة الثانية ليسانس في العلوم الاقتصادية أو التجارية أو علوم التسيير أو الحقوق ويتم الالتحاق بهذا التكوين أيضا من طرف حاملي شهادة الدراسة الجامعية التطبيقية في التخصصات المذكورة أعلاه⁴.

أما الطور الثاني من التكوين المتخصص، وهو الذي يؤهل صاحب شغل رتبة متصرف رئيس للصحة العمومية، وهو الطور المخصص لحاملي شهادة الليسانس في العلوم الاقتصادية أو العلوم المالية أو العلوم التجارية أو علوم التسيير أو الحقوق.

¹ المرسوم التنفيذي 305-12 المؤرخ في 7 غشت سنة 2012 والمتضمن إنشاء المدرسة الوطنية للخرينة وتنظيمها وسيرها، ج. ر. ج. رقم 47 صادرة بتاريخ 29 غشت 2012، ص 5.

² المرسوم التنفيذي 298-10 المؤرخ في 29 نوفمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة والمحاسبة والتأمينات، ج. ر. ج. رقم 74 الصادرة بتاريخ 05 ديسمبر 2011، ص 11.

³ المرسوم التنفيذي 162-09 المؤرخ في 2 مايو 2009، يتعلق بالمدرسة الوطنية للصحة العمومية، ج. ر. ج. رقم 28 صادرة بتاريخ 10 مايو 2009، ص 16.

⁴ المرسوم التنفيذي 161-09 المؤرخ في 2 مايو 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك متصرفي مصالح الصحة، ج. ر. ج. رقم 28 صادرة بتاريخ 10 يناير 2009، المادة 20، ص 14.

غير أن التكوين المتخصص هذا، وبخلاف المبدأ العام المتعلق بسن التوظيف والمحددة بين 18 سنة و 60 سنة، فإنه يشترط في المترشحين له أن لا يتجاوزوا سن 30 سنة على الأكثر عند تاريخ إجراء المسابقة، ويمدد بالنسبة للموظفين المرسمين الذين له خبرة مدتها 3 سنوات في الوظيفة العمومية، شريطة استيفائهم لشرط الشهادة المطلوبة. وتتضمن هذه المسابقة للالتحاق بالتكوين المتخصص، اختبارات كتابية واختبار شفويا للنجاح¹.

وكغيرها من القرارات تسيير الحياة المهنية للموظفين، فإن قرارات توظيف منتوج التكوين المتخصص هي أيضا تخضع لإجراءات الرقابة التي تقوم بها مصالح الوظيفة العمومية، وذلك من خلال طلب محضر إعلان النتائج النهائية لمسابقة الالتحاق بالتكوين المعني، ممضي من قبل مصالح الوظيفة العمومية وكذا محضر لجنة نهاية دورة التكوين ممضي من طرف مصالح الوظيفة عملا بأحكام المنشور رقم 30/ك خ/م ع و ع/ 2003 المؤرخ في 04 نوفمبر 2003 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية². وهو الأمر الذي أكد عليه المنشور رقم 4 ك خ/م ع و ع/ 407 المؤرخ في 15 ماي 2007 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمتعلق بمحاضر الالتحاق بالتكوين المتخصص ونهايته³، والذي من خلاله أيضا ألزم المفتشيات المحلية للوظيفة العمومية بإرسال محاضر الالتحاق بالتكوين وكذا محاضر نهاية التكوين، إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية، قصد متابعة عمليات التكوين على أحسن وجه.

إن هذا الإجراء من شأنه التأكد من التحاق المترشحين الناجحين في مسابقات التكوين المتخصص، وكذا التأكد من قيام المدرسة بإعلامهم بتاريخ التكوين، وكذا التأكد من حسن استغلال القائمة الاحتياطية بالشكل الذي لا يمس بحقوق المترشحين، ولا بمبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العامة.

¹ المرسوم التنفيذي 162-09 المؤرخ في 02 مايو 2009، المادة 32، سابق الإشارة إليه، ص 20.
² المنشور رقم 30 ك خ/م ع و ع/ 2003 المؤرخ في 04 نوفمبر 2003، المتعلق بإجراء توظيف منتوج التكوين المتخصص، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005، ص 21.
³ المنشور رقم 4 ك خ/م ع و ع/ 2007، المؤرخ في 15 ماي 2007، المتعلق بمحاضر الالتحاق بالتكوين المتخصص ونهايته، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، أكتوبر 2008، ص 177.

المطلب الرابع: التوظيف عن طريق التعاقد في رتب الموظفين:

إلى جانب أنماط التوظيف سألقة الذكر والتي تسمح لأصحابها الالتحاق برتب الوظيفة العمومية بصفة دائمة، هناك في رتب الموظفين عن طريق التعاقد وهو النمط الاستثنائي للتوظيف في التشريع الجزائري، الذي نص عليه المشرع الجزائري من خلال أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأنظمة القانونية الأخرى للعمل من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لاسيما المواد 19 و 20 و 21. إلا أن هذه الدراسة لا تتعرض للتوظيف عن طريق التعاقد المنصوص عليه في مادة 19 والخاص بمناصب الشغل المتعلقة بنشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات.

وسنقوم من خلال هذا المطلب إلى حالات التوظيف عن طريق التعاقد في إطار المادة 20 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لتعويض شغور مناصب مخصصة للموظفين (الفرع الأول)، كما سيتم التطرق للتوظيف المنصوص في المادة 21 من نفس القانون، والمتعلق بالتعاقد في رتب الموظفين للتكفل بأعمال وقتية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التوظيف في إطار المادة 20 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006:

نصت المادة 20 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على: "يمكن اللجوء، بصفة استثنائية إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للتوظيف في الحالات الآتية:

- في انتظار تنظيم مسابقة توظيف، أو إنشاء سلك جديد للموظفين،
- لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

إن الأصل في العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، أن تكون ذات طبيعة دائمة وليست مؤقتة أو تعاقدية، غير أنه ولاعتبارات عملية، ونظرا للطبيعة المعقدة لمسابقات التوظيف بجميع أنماطها، وكذا حاجة المرافق العامة لموظفين يساهموا في إستمراريتها فقد تلجأ المؤسسة أو الإدارة العمومية لهذا النمط من التوظيف.

ولعل أول سبب لتوظيف أعوان متعاقدين في رتب الموظفين هو انتظار استكمال إجراءات مسابقات التوظيف أو إنشاء سلك جديد.

على أن السبب الفعال للجوء لهذا التوظيف هو انتظار استكمال إجراءات التوظيف، لاسيما في القطاعات الوزارية التي تتطلب موظفين مؤهلين لسير مصالحها الخارجية الممثلة في المديريات الولائية.

وأبرز مثال عن ذلك هو قطاع السكن والعمران، وهو القطاع الذي استفاد من اعتماد مالية ضخمة لاستكمال مشاريع السكن والعمران في الجزائر.

إن استكمال هذه المشاريع كان يتطلب وسائل لوجستكية تتمثل في الموارد البشرية المؤهلة، الأمر الذي دفع بوزير السكن والعمران سنة 2006 وقبل صدور القوانين الأساسية الخاصة الجديدة، إلى "الاستفسار عن الإجراءات الواجب اتخاذها قصد توظيف 1044 منصب مالي إضافي لتدعيم المصالح الخارجية، التي تندرج في إطار البرامج الخاصة للتنمية والتي توزعت على الرتب الآتية: 174 منصب مالي لمهندسي دولة في الهندسة المدنية، 174 منصب مالي لمهندس معماري، 174 منصب مالي لمهندس دولة في الإعلام الآلي، 174 منصب مالي لمتصرف، 174 منصب مالي لتقني سامي في الإعلام الآلي، 174 منصب مالي لمساعد إداري رئيسي"¹. وقد اقترحت وزارة السكن والعمران أن يتم توظيفهم بعقود محددة المدة، وهو الأمر الذي استجابت له المديرية العامة للوظيفة العمومية.

وقد تلى هذا الإجراء صدور المقرر الوزاري المشترك رقم 01 المؤرخ في 20 جوان 2007 المحدد لكيفيات إجراءات التوظيف بصفة استثنائية عن طريق التعاقد لقطاع السكن والعمران².

¹ المراسلة رقم 3925/م ع و ع / م ض م ا م ب/ 2006 المؤرخة في 19/07/2006 المتضمنة رد المديرية العامة للوظيفة العمومية عن الاستفسار رقم 249 المؤرخ 04 جويلية 2006 الصادر عن وزير السكن والعمران، والمتعلق بإجراءات توظيف 1044 منصب مالي إضافي (غير منشور).

² المقرر الوزاري المشترك رقم، 01 المؤرخ في 20 جوان 2007، يحدد كيفيات توظيف مستخدمين متعاقدين من طرف وزارة السكن والعمران (غير منشور).

وقد حدد هذا المقرر كفاءات توظيف مستخدمين متعاقدين في وزارة السكن والعمران، لاسيما مديريات التعمير والبناء، ومديريات السكن والتجهيزات العمومية بالولايات، وهذا لتدعيم طبيعة هذه المصالح ومتابعة المشاريع والبرامج الخاصة بالسكن إذ تم تحديد مدة العقود بسنة واحدة قابلة للتجديد، مع اشتراط توظيف هؤلاء المستخدمين وفقا للشروط المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 89-224 المؤرخ في 25 ديسمبر 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك المشتركة وكذا المرسوم التنفيذي رقم 91-225 المؤرخ في 14 جويلية 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمية للأسلاك التقنية الخاصة لوزارة التجهيز والسكن¹.

كما اشترط إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بالنسبة للمستخدمين الذكور، بمعنى أنه تم تطبيق نفس شروط التوظيف المتعلقة بالمواطنين المرتبطين مع الإدارة بعلاقة لائحية تنظيمية أي بقرار تعيين وترسيم.

غير أن ما يعاب على هذا التوظيف، أن المقرر الوزاري المشترك لم ينص على إجراء الإشهار، وهو ما يعتبر انتهاكا صريحا لمبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العمومية ومبدأ تكافؤ الفرص المنصوص عليها في الدستور الجزائري وفي القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

أما فيما يخص تصنيف هؤلاء الأعوان المتعاقدين ورواتبهم، فإن المادة 06 من المقرر الوزاري المشترك رقم 01 المؤرخ في 20 جوان 2007 سالف الذكر، نصت على منحهم نفس تصنيف ونفس راتب الموظفين الذين يشغلون نفس الراتب.

وكغيرها من أعمال الإدارة المتعلقة بالتسيير، فإن مقررات توظيف هذه الفئة من المتعاقدين تخضع لتأشيرة مصالح المراقبة المالية المختصة، والرعاية اللاحقة لمصالح الوظيفة العمومية للتأكد من مشروعيتها، ومن أحقية المتعاقدين من هذه المناصب المالية، وكذا استيفائهم للشروط القانونية للالتحاق بهذه الرتب عن طريق التعاقد.

¹ المرسوم التنفيذي 91-225 المؤرخ في 14 يوليو 1991، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين إلى الأسلاك التقنية التابعة لوزارة التجهيز والسكن، ج. ر. ج، رقم 34 الصادرة بتاريخ 17 يوليو 1991، ص 1218.

ويعتبر قطاع السكن والعمران وكذا الموارد المائية من بين أكثر القطاعات التي استفادت من هذا النوع من التوظيف، إذ صدر للمرة أخرى قرار وزاري مشترك مؤرخ في 18 جانفي 2009¹ تم بموجبه منح مناصب شغل في إطار التعاقد في رتب الموظفين لصالح وزارة السكن والعمران قصد استكمال مشاريع السكن في أجالها القانونية وكذا متابعتها، حيث تم منح 2632 منصبا ماليا.

وتطبيقا لأحكام المادة 10 من المرسوم الرئاسي 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، والتي نصت على "يوظف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد كما هو منصوص عليه في المادة 20 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمذكور أعلاه بصفة استثنائية بموجب عقد محدد المدة وبالتوقيت الكامل، تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة بموجب قرار من السلطة لمكلفة بالوظيفة العمومية"²، تم إعداد عقود محددة المدة وبالتوقيت الكامل لهذه الفئة من الأعوان المتعاقدين في رتب الموظفين، لاسيما الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008، وكذا المرسوم التنفيذي 225-91 المؤرخ في 14 جويلية 1991 المذكورين سابقا، حيث تألفت هذه العقود من البنود الآتية: تسمية منصب الشغل، طبيعته ومدة عقد العمل، تاريخ بداية السريان، الحجم الساعي (التوقيت الكامل أو الجزئي) وتصنيف منصب الشغل وعناصر الراتب المرتبطة به، كما يوضح هذا العقد الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل.

وغالبا ما يتبع مثل هذا الإجراء، أي التوظيف عن طريق التعاقد، إجراءات خاصة بالإدماج، ولعل أحسن مثال عن ذلك هو صدور التعليمات الوزارية المشتركة المؤرخة في

¹ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 18 جانفي 2009، المحدد لتعداد مناصب الشغل ومدة العقود الخاصة، بالأعوان المتعاقدين في إطار تدعيم التأطير على مستوى المصالح غير المركزية كتابة وإنجاز مشاريع السكن والعمران، (غير منشور)

² المرسوم الرئاسي 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج. ر. ج. رقم 61 صادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007، المادة 10، ص 18.

18 أوت 2011¹ الصادرة بالاشتراك بين كل من وزارة المالية ووزارة السكن والعمران وكذا المديرية العامة للوظيفة العمومية، أين تم الاتفاق على كفاءات وإجراءات التوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين الموجودين في حالة نشاط، أي أنهم لا يزالون يمارسون مهامهم في مديريات التعمير والبناء ومديريات السكن والتجهيزات العمومية، والذين سبق وأن تم توظيفهم من طرف وزارة السكن والعمران في إطار تدعيم التأطير على مستوى المصالح غير المركزية لمتابعة وإنجاز مشاريع السكن والعمران.

ولقد صدرت هذه التعليمات الوزارية المشتركة تنفيذا لمحتوى مراسلة السيد الوزير الأول، رقم 250 م د/ وأ المؤرخة في 02 ماي 2011، والتي أمر من خلالها القطاعات الوزارية الثلاثة العمل على التوظيف المباشر وإدماج هذه الفئة من المتعاقدين في رتب التي وظف فيها عن طريق التعاقد، ولعل هذا الإدماج جاء نتيجة مطالب هؤلاء المتعاقدين في حقهم في الإدماج، أسوة بأولئك المتعاقدين في إطار الاستخلاف بوزارة التربية الوطنية، وهو المطلب الذي استجابت له الحكومة الممثلة في الوزير الأول، عرفانا له بالمجهودات التي بذلوها من أجل متابعة ومراقبة كفاءات إنجاز المشاريع السكنية والعمرانية بالبلاد.

وبموجب هذه التعليمات الوزارية المشتركة تم تحديد شروط الاستفادة من التوظيف المباشر كالاتي:

أن يكون المعني حائزا على عقد عمل محدد المدة مؤشر عليه من المراقب المالي، وهذا لتفادي استغلال أحكام هذه الوزارية بشكل غير قانوني، ذلك أن العقود التي تم التأشير عليها من المراقب المالي هو العقود الصحيحة تمكن أصحابها من الاستفادة من هذا التوظيف المباشر.

أن يكون العون المتعاقد في حالة نشاط في مديرية التعمير والبناء أو مديرية السكن والتجهيزات العمومية بتاريخ 02 ماي 2011.

¹ التعليمات الوزارية المشتركة رقم 02 المؤرخة في 18 أوت 2011، تحدد شروط وكفاءات التوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم من طرف وزارة السكن والعمران في إطار تدعيم التأطير على مستوى المصالح غير المركز لوزارة السكن والعمران، (غير منشور).

أن يكون العون المتعاقد شاغلا لمنصب مالي شاغر

أن يكون العون المتعاقد مستوفيا للشروط القانونية العامة للتوظيف لاسيما تلك المنصوص عليها في نص المادة 75 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمتمثلة في ما يلي: أن يكون جزائري الجنسية، أن يكون متمتعاً بحقوق المدنية، أن لا يحمل شهادة السوابق القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها، أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية، أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

— أن يكون العون المتعاقد مستوفيا للشروط القانونية الأساسية المشترطة في المرسوم التنفيذي 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة، وكذا المرسوم التنفيذي 09-241 المؤرخ في 22 جويلية 2009 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك التقنية الخاصة بالإدارة المكلفة بالسكن والعمران¹

وباستكمال عملية إدماج هؤلاء المتعاقدين، تم تعيينهم بصفة متربصين في الرتب المقابلة للمناصب المالية التي كانوا يشغلونها، وأعيد تاريخ سريان مقررات التعيين بـ 02 ماي 2011، وتم إخضاعهم لفترة تربص وفقا لكل رتبة.

أما التوظيف عن طريق التعاقد لتعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل، فهي الحالة التي يتم فيها تعويض الموظف الذي شغل منصب عمله لإحدى الحالات الخاصة بالشغور المذكورة في المثال أعلاه الخاص بالتوظيف في إطار الاستخلاف، بحيث يتم توظيفه العون المتعاقد لشغل هذا المنصب شاغرا.

¹ المرسوم التنفيذي 09-241 المؤرخ في 22 جويلية 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك التقنية الخاصة بالإدارة المكلفة بالسكن والعمران، ج. ر. ج. رقم 43 الصادرة بتاريخ 22 يوليو 2009، ص 25.

ولعل القطاع الوزاري الذي يمس به بشكل كبير هذا النمط من التوظيف هو قطاع التربية الوطنية وذلك لكون هذا القطاع كثيرا ما تصادفه حالات شغور بالنظر للعدد الهائل من موظفي التعليم التابعين له، لاسيما العنصر النسوي الأمر الذي يحتم على مديريات التربية اللجوء إلى التعاقد مع حاملي شهادات الليسانس والماستر في التخصص، وهو ما يسمى بالاستخلاف، ويتم اللجوء لهذا النمط من التوظيف حماية لحقوق التلاميذ المتمدرسين إذ لا يعقل أن يظل هؤلاء التلاميذ دون أساتذة، ما لم يتم استخلافهم بهؤلاء المتعاقدين. ومن أجل ذلك وفي إطار التحكم الأحسن في إجراءات توظيف المستخدمين الأساتذة التابعين لقطاع التربية الوطنية، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية بالاشتراك مع وزارة التربية الوطنية ووزارة المالية التعليمية الوزارية المشتركة رقم 09 المؤرخة في 19 جويلية 2005 المحددة لكيفيات توظيف الأساتذة بصفة المستخلفين¹ وحددت شروط توظيف المستخلفين كالآتي:

- عندما شغور المناصب المالية، بصفة مؤقتة لأحد الأسباب الآتية: عطلة مرضية لأكثر من 7 أيام، عطلة الأمومة وهي العطلة التي تمنح للمرأة التنافس والتي تمتد من 3 أشهر إلى 4 أشهر على أقصى تقدير، مرض طويل الأمد يقل عن سنة.

- عند تحرير مناصب مالية أثناء السنة الدراسية لأحد الأسباب الآتية: الإحالة على التقاعد، التسريح، الاستقالة، العزل، الإحالة على الاستيداع، الانتداب.

وأخيرا الترقية في سلك غير أسلاك التعليم، أي الحالة التي يتم ترقية أسلاك التعليم إلى مناصب المسؤولية، كمدير مدرسة ابتدائية أو مدير متوسطة أو مدير ثانوي إلى غيرها من المناصب العليا بحيث يتم شغور المنصب المالي للرتبة بمجرد الترقية.

ولقد بررت التعليم الوزارية المشتركة هذا النمط من التوظيف لوجود أسباب قاهرة مرتبطة باستمرارية مرفق التعليم وتحديدًا خلال السنة الدراسية.

¹ التعليم الوزارية المشتركة رقم 09 المؤرخة في 19 جويلية 2005 والمحددة لكيفيات توظيف المستخدمين الأساتذة بصفة مستخلفين، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، كتاب 2006، ص 31.

ويقصد بأسلاك التعليم بمفهوم هذه التعلّيمية الوزارية المشتركة، الرتب التالية: معلم المدرسة الابتدائية، أستاذ التعليم الثانوي، أستاذ مجاز للمدرسة الأساسية، أستاذ تقني في الثانويات أستاذ التعليم الثانوي، وأخيرا أستاذ مهندس.

وبصدور المرسوم التنفيذي 315-08 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمّة للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية¹، المعدل والمتمم، أصبحت هذه الرتب تتمثل في: أستاذ المدرسة الابتدائية، أستاذ التعليم المتوسط وأستاذ التعليم الثانوي، كما أن اللجوء إلى الاستخلاف لا يكون إلا بعد اللجوء للحلول الآتية: مراجعة التوقيت الأسبوعي المستحق من طرف أستاذ في نفس المادة بمعنى أنه يتعين إضافة ساعات للأساتذة في نفس التخصص الذين لم يكملوا الحجم الساعي المحدد قانونا لرتبة الاستخلاف لتعويضه الحجم الساعي للأستاذ الذي شغل منصب عمله.

– إعادة توزيع العدد الفائض المحتمل للأساتذة على مستوى المؤسسات التعليمية التابعة لنفس القطاع الجغرافي، وهو الأمر الجائز في هذه الحالة بالنظر لكون كل مديرية تربية مقسمة لمقاطعات تربوية وكل مقاطعة تضم مجموعة من مؤسسات التعليمية فبالنظر إلى الأستاذ الذي لم يبلغ الحجم الساعي المحدد له قانونا، يحول إلى المؤسسة التعليمية التي فيها نقص في أساتذة في نفس المادة والتخصص لاستكمال حجمه الساعي، وفي نفس مقاطعته.

– اللجوء لساعات إضافية، وهو إجراء غير ممكن في هذه الحالة لعدم وجود نص قانوني يحدد كيفية منح التعويض الخاص بالساعات الإضافية.

وتحدد فترة توظيف الأساتذة المستخلفين خلال السنة الدراسية، من 01 سبتمبر إلى غاية 31 جويلية أي أنه ينتهي وجوبا مع نهاية السنة الدراسية، على أن يستفيد المستخلف من جميع عناصر الراتب التي يتحصل عليها الأستاذ الدائم في نفس الرتبة.

¹ المرسوم التنفيذي 315-08 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، ج. ر. ج. ج. رقم 59، ص 3.

وكغيرها من مقررات التسيير، فإن مقررات توظيف الأساتذة المستخلفين تبلغ وجوبا لرئيس مفتشية الوظيفة العمومية المؤهل إقليميا، وفقا للشروط والأجال المحددة في المرسوم التنفيذي 95-1210 المؤرخ في 29 أفريل 1995.

وتجدر الإشارة أيضا أنه يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن تلجا لنظام التعاقد، من أجل توظيف مدرسين متقاعدين شريطة ان يكونوا ذوي الرتب العليا في سلك الأساتذة¹ (رتبة أستاذ، أستاذ محاضر، أو أستاذ محاضر إستشفائي جامعي)، على ان يتقاضوا مقاب نشاطهم بهذه المؤسسات الجامعية مرتبا إجماليا يساوي 70% من المرتب الذي كانوا يتقاضونه وقت قبولهم للقاعد.

الفرع الثاني: التوظيف في إطار المادة 21 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006:

إن المادة 21 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المذكور سابقا نصت على أنه يمكن بصفة استثنائية توظيف أعوان متقاعدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و 20 أعلاه في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابع مؤقتا².

وغالبا ما يتم اللجوء إلى هذا النوع من التوظيف من طرف البلديات في إطار عمليات الاستغلال المباشر²، أو من طرف بعض الوزارات، كوزارة الموارد المائية ووزارة الأشغال العمومية والنقل التي سنقدم مثالين خاصين بهما لتوضيح الأمر.

فتطبيقا لأحكام المادة 21 المذكور أعلاه، وبالنظر لحاجة وزارة الموارد المائية لفئة الموظفين الفنيين المؤهلين في مجال الموارد المائية، ومن أجل متابعة البرامج وعمليات التهيئة المنجزة في كامل التراب الوطني، والاطلاع عليها في الميدان قصد استكمالها في الأجال القانونية المحددة لها، صدر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 أكتوبر 2010 المحدد لعدد مناصب الشغل ومدة العقود الخاصة بالأعوان الذين يتم توظيفهم من طرف

¹ أنظر المرسوم التنفيذي 96-370 المؤرخ في 03 نوفمبر 1996، يحدد شروط توظيف بعض مدرسي التعليم والتكوين العالين، ج. ر. ج، رقم 67 الصادرة بتاريخ 06 نوفمبر 1996، ص 04.

² القانون 11-10 المؤرخ في 22 يونيو 2011، المتعلق بالبلدية، المادة 151، ج. ر. ج، رقم 37 الصادرة بتاريخ 03 يوليو 2011، ص 22.

وزارة الموارد المائية في إطار تدعيم التأطير على مستوى مصالحها اللامركزية قصد متابعة وإنجاز المشاريع التي تكتسي طابعا مؤقتا¹ والذي من خلاله تم توظيف العديد من خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة في التكوين المهني الذين يحوزون الشهادات والمؤهلات المطلوبة، والمنصوص عليها في أحكام المرسوم التنفيذي 361-08 المؤرخ في 08 نوفمبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالموارد المائية².

وبالنظر لعديد المشاريع المنجزة من طرف هذه الوزارات، صدر قرار وزاري مشترك آخر لتدعيمها بالموارد البشرية التي تحتاجها، وهو القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 أكتوبر 2011 المحدد لتعداد مناصب الشغل، ومدة العقود الخاصة بالأعوان المتعاقدين الذين يتم توظيفهم من طرف وزارة الموارد المائية، في إطار تدعيم التأطير على مستوى مصالحها الخارجية قصد متابعة وإنجاز المشاريع التي تكتسي طابعا مؤقتا³. ومن خلال هذا القرار تم الترخيص لوزارة الموارد المائية بفتح 855 منصبا ماليا للمتعاقدين في رتبتي مهندس دولة للموارد المائية وتقني سامي في الموارد المائية بمختلف المديريات الـ 48 على المستوى الوطني.

وتطبيقا لأحكام المادة 11 من المرسوم الرئاسي 318-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 والتي نصت على: "يوظف الأعوان الخاضعون إلى نظام التعاقد المنصوص عليه في المادة 21 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمذكور أعلاه، بصفة استثنائية بموجب عقد محدد المدة في حدود آجال إنجاز العمليات التي تكتسي طابعا مؤقتا"⁴، تم إعداد مقررات توظيف محددة المدة حسب المدة المخصصة للمشروع الذي تتبع

¹ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 جويلية 2010، يحدد مقدار مناصب الشغل ومدة العقود الخاصة بالأعوان الذين يتم توظيفهم من طرف وزارة الموارد المائية في إطار تدعيم التأطير على مستوى مصالحها اللامركزية قصد متابعة وإنجاز المشاريع التي تكتسي طابعا مؤقتا (غير منشور).

² المرسوم التنفيذي 361-08 المؤرخ في 8 نوفمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالموارد المائية، ج. ر. ج. رقم 64 صادرة بتاريخ 17 نوفمبر 2008 ص 10.

³ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 أكتوبر 2011، يحدد تعداد مناصب الشغل ومدة العقود الخاصة بالأعوان المتعاقدين الذين يتم توظيفهم من طرف وزارة الموارد المائية في إطار تدعيم التأطير على مستوى المصالح الخارجية لوزارة الموارد المائية (غير منشور).

⁴ المرسوم الرئاسي 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المادة 11، المرجع السابق، ص 18 و 19.

له العون المتعاقد، بحيث يتم إيداعه مسبقا لدى المراقب الحالي المختص إقليميا للتأشير عليه، ثم في مرحلة ثانية وبعد التوقيع عليه من طرف سلطة التفتيش والتسيير الإداري، يودع لدى مصالح مفتشية الوظيفة العمومية لإجراءات الرقابة اللاحقة وفقا للتنظيم المعمول به.

ووفقا للمادة 4 من القرار الوزاري المشترك فإن هذه الفئة من المتعاقدين تتقاضى نفس الراتب وكذا علاوة المردودية، التي يتقاضاه نظرائهم الموظفين الذين يشغلون نفس رتبهم، عدا الخبرة المهنية التي لا يتم إحتسابها عن طريق الدرجات، وإنما بنسبة 1.40% من الراتب الأساسي عن كل سنة.

المبحث الثاني: أنماط الترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

إلى جانب التوظيف الخارجي الذي تطرقنا له في مبحثنا الأول، سيتم التطرق في هذا المبحث الثاني إلى أنماط التوظيف الداخلي أو ما يسمى بالترقية، وباعتبار الجزائر أخذت

بنظام الوظيفة العمومية المغلق الذي يركز على المسار المهني. فلا شك أنها وضعت الآليات القانونية لتحقيق ذلك ، وتعتبر الترقية الأداة القانونية الحقيقية التي تعكس هذا التوجه الذي أخذ به المشرع الجزائري .

ولقد أخذ المشرع الجزائري بنظام الترقية منذ أول قانون للوظيفة العمومية الجزائرية المستقلة، حيث نصت الفقرة 3 من المادة 26 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يوليو 1966 على مايلي: " ... فضلا عن ذلك فإن الموظفين الذين يثبتون إما على أقدمية حقيقية ومقيدة في قائمة الكفاءة المعدة ضمن جدول الترقية ، وإما على إمتحان مهني ، يمكن ترقيتهم قصد الدخول إلى سلك آخر مراعاة النسب والكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة"¹.

كما تمت الإشارة إلى هذا الإجراء عليه في ديباجة القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966، أين أقر المشرع بنظام الترقية لتمكين الإدارات من إدخال موظفين مختارين على أساس الأقدمية.

ولم يتخل المشرع الجزائري عن هذا النمط من التوظيف الداخلي، حيث أنه أقر ذلك من خلال أحكام الفصل الثاني من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية حيث نصت المادة 54 من هذا المرسوم على: " عملا بالمادة 117 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 غشت سنة 1978 المذكورة أعلاه، تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي، وترجم إما بتغيير الرتبة في السلك ذاته أو بتغيير السلك..."²

ولم يحد المشرع الجزائري في سنة 2006 عن هذا الموقف، إذ أنه أقر بحق الموظف في الترقية وذلك من خلال المادة 38 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006،

¹ الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يوليو 1966، سابق الإشارة إليه، المادة 26 الفقرة 3، ص 549 .

² المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، سابق الإشارة إليه.

المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التي نصت على ما يلي: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".

ولقد حددت المادة 107 من نفس الأمر أنماط الترقية¹ التي على أساسها يمكن

للموظف الانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في السلك أو في السلك الأعلى مباشرة.

هذا فيما يخص التشريع الجزائري، أما الترقية من المنظور الفقهي والقانوني فقد عرفت ب: " الترفيع (الترقية) ويقصد بها نقل الموظف من وظيفة أو درجة معينة إلى وظيفة أو درجة أخرى ذات مستوى أعلى"²، وتسمى أيضا بالترقي أو التدرج³، واعتبرها الدكتور سعد نواف العنزى " ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه على غيره في مدارج السلم الوظيفي والإداري"⁴.

والترقية هي كل تغيير في مركز الموظف القانوني يكون من شأنه تقديمه وتمييزه على أقرانه ويكون بتقلد الموظف وظيفة تلو وظيفته في مدارج السلم الإداري⁵

واعتبرها البعض بأنها: " إمكانية مختصرة للتقدم والاستحقاق ووسيلة تسخرها الإدارة في حدود معقولة قصد مساندة الجهد الذي يبذله أحسن موظفيها لرفع قدراتهم وتجنيدها على أعلى مستوى من مستويات السلم الإداري"⁶.

¹ وفقا لنص المادة 107 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإن أنماط الترقية تتمثل في الترقية على أساس الشهادة والمؤهلات، بعد التكوين المتخصص، الامتحان المهني أو الفحص المهني على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قاعة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يشنون الأقدمية المطلوبة.

² مصطفى علي عبد القادر، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي وفي النظام الحديث، الطبعة الأولى، مطبعة السعادة القاهرة، مصر سنة 1982، ص 110.

³ لوران بلان، الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 52.

⁴ سعد نواف العنزى، المرجع السابق، ص 90.

⁵ حسين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري (دراسة تطبيقية مقارنة)، دار الفكر العربي، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 323.

⁶ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، طبعة 2012، ص 184.

وتعتبر الترقية من أهم المزايا التي يسعى إليها الموظف العام، ويقصد بها أن يشغل الموظف وظيفة درجته أعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية¹، كما يعد نظام الترقية من أهم الدعامات التي يقوم عليها نظام التوظيف التي تعتبر الوظيفة بمثابة مهنة ينقطع لها الموظف، فالمواطن الذي يقبل أن يعين في أول درجات السلم الإداري ينتهي ويضع نصب عينه من أول يوم تعيينه احتمال بلوغه أعلى درجات السلم الإداري بل ووصوله للقمة².

واعتبرها آخرون حقا للموظف بالارتقاء في السلم الوظيفي والارتقاء من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى في السلطة والمسؤولية³.

والترقية هي الأداة القانونية للتدرج الوظيفي للموظف في مسار حياته الوظيفية وذلك باستيفائه لشروط معينة من درجة وظيفة أدنى لدرجة وظيفية أعلى، وهكذا حتى نهاية مساره الوظيفي⁴.

كما يقصد بالترقية تولي الموظف العام درجة وظيفية أعلى من الدرجة التي يشغلها في السلم الإداري بحيث تتسع سلطاته واختصاصاته وتزايد تبعاته ومسؤولياته⁵.

فالترقية من الحقوق غير المالية للموظف، تمثل المقابل المعنوي لقيامه لواجباته الوظيفية وهي انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة أخرى أعلى منها⁶.

أما الدكتور عمار بوضياف فقد اعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام، لما لها من أثر مدادي ومعنوي بالنسبة له، فالموظف العام حين يلتحق برتبة معينة يطمح دائما في أن يرتقي في سلم الوظيفة العامة¹.

¹ محمد أحمد عبد الإله محمد، الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر 2013، ص 138.

² سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 546.

³ محمد جمال الذنبيات، المرجع السابق، ص 324.

⁴ محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر، ص 464.

⁵ محمد علي الخلايلة، القانون الإداري (الكتاب الثاني)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2012، ص 103.

⁶ محمد باهي أبو يونس، المرجع السابق، ص 265.

والترقية باللغة الفرنسية يعنى بها " La promotion " ولقد عرفها الفقه الفرنسي

على النحو التالي:

« L'avancement hiérarchique ou de garde c'est le passage d'un emploi a un emploi supérieur»² .

واستعمال مصطلح L'avancement هنا يقصد به الترقية في الرتبة، بعكس

L'avancement d'échelons، الذي يعنى به الارتقاء في الدرجة في نفس الرتبة،

وهو الأقدمية المكتسبة في نفس الرتبة، وعرفت الترقية في الدرجة:

«L'avancement d'échelons qui se traduit par une simple augmentation de traitement »³.

وعرفها الفقيه GUSTAVE PEISER كما يلي :

«L'avancement de garde et de classe enchaîne le passage dans un grade supérieur»⁴

وهي أيضا :

«L'avancement de garde, c'est à dire le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps »⁵

والنظام القانوني للترقية يختلف من نظام قانوني لآخر، غير أن أغلب الأنظمة القانونية التي تعتمد على أسلوب المسار المهني، تأخذ بنظام الترقية على أساس الاختيار ونظام الترقية على أساس الامتحان المهني باعتبارهما أهم أنماط التوظيف الداخلي.

على أن المشرع الجزائري من خلال المادة 107 من القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية، أقر عدة أنماط من الترقية والتي تتمثل في الترقية على أساس الاختيار عن طريق

¹ عمار بوضياف ، المرجع السابق، ص 113 .

² André DE LABADERE, Jean Claude VENEZIA, Yves GAUDEMET, Droit Administratif, 15édition, LGDJ, paris, France, 1995, p 320.

³ Ibid., même page.

⁴ Gustave PEISER, Droit Administratif de la fonction publique, 16 éditions, Dalloz, Paris, 2000, p 51.

⁵ Serge SALON, Jean Charles SAVIGNAC, Fonction publique « agent de l'Etat des collectivités locales et des grands services publics »DALLOZ, Paris, France, 1976, p102.

التسجيل في قائمة التأهيل (المطلب الأول)، الامتحان والفحص المهني (المطلب الثاني)، الترقية على أساس الشهادة (المطلب الثالث)، وأخيرا الترقية الاستثنائية (المطلب الرابع) والمخصصة لبعض الأسلاك الشبّة العسكرية، كأسلاك الشرطة والجمارك والغابات والأسلاك الخاصة بإدارة السجون.

المطلب الأول: الترقية الاختيارية:

هي أول نمط للترقية الذي سنقوم بدراسته، حيث سيتم التطرق إلى التعريف بهذا النوع من الترقية (الفرع الأول)، وكغيره من أنماط التوظيف فإنه لا شك في استلزامه لجملة من الشروط لقيامه (الفرع الثاني)، وباعتبارها مسابقة للتوظيف الداخلي، فإن للترقية الاختيارية إجراءات خاصة بها (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التعريف بالترقية الاختيارية:

تأخذ بهذا النظام من الترقية أغلب الأنظمة القانونية للوظيفة العامة ذات النمط المغلق التي تركز على المسار المهني. وأساس هذا النمط من الترقية هو حصول الموظف العام على أقدمية منه في الرتبة الأصلية تؤهله للدخول لقائمة التأهيل، وتحدد الأقدمية المطلوبة للترقية لرتبة أعلى في القوانين الأساسية لكل قطاع وزاري، والتي تكون موجودة في أغلب هذه القوانين الأساسية الخاصة، إذ تم تحديدها ب 10 سنوات خدمة فعلية.

ويعتقد الكثير من الموظفين أن استيفائهم لشرط المدة القانونية للأقدمية يمنحهم الحق في الحصول على الرتبة الأعلى، وهذا الأمر غير صحيح ذلك أن استيفاء شرط الأقدمية يمنح الموظف الحق في دخول المنافسة على المنصب المراد الالتحاق به ويكون ذلك من خلال جملة من المعايير تحددها السلطة المختصة بالوظيفة العمومية لتحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الموظفين، و يتم ذلك في إطار اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وبعد أخذ رأيها الاستشاري لا الرأي المطابق.

ولقد لجأت العديد من النظم القانونية باعتماد نمط الترقية الاختيارية بعد أن هجرت معايير الترقية على أساس الأقدمية الذي كان سائدا، و الذي كانت من خلاله تقوم بترقية

الموظف الأقدم في الرتب إلى الرتبة الأعلى، بمعنى أن الإدارة تتبع المبدأ العادل و هو عدم تخطي الحدث للأقدم¹.

و لعل أبرز عيوب هذا النظام و التي بسببها تخلت أنظمة الوظيفة العمومية عنه، أنه يقتل روح المبادرة والاجتهاد بين الموظفين ، كما أنه يعتبر نظاما مجانباً لمبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة، و الذي يمكن أن يؤدي إلى حرمان موظفين مؤهلين صالحين لتولي الوظيفة الأعلى، الأمر الذي يضر بالمصالح العامة على المدى الطويل².

ويمنح نظام الترقية الاختيارية الحرية التامة في اختيار الموظف المراد ترقيته، بل إن هذا النظام مزج بين معياري الكفاءة و الاقدمية و هو الموقف و هو الموقف الذي تبناه اغلب تشريعات الوظيفة العمومية المعاصرة³ و منها الجزائر. و باعتماد معيار الأقدمية إلى جانب معيار الكفاءة باعتبارها مناط إسناد الأعمال⁴، يكون النظام القانوني للوظيفة العامة في الجزائر قد عمل على خلق جو من المنافسة والمثابرة في محيط العمل بين موظفين منتسبين إلى نفس الرتبة باختلاف مدة أقدميتهم .

والترقية الاختيارية في النظام القانوني الجزائري مرتبطة بتوافر عدة شروط أهمها استيفاء الموظف لشروط أقدمية عشر سنوات في الرتبة الدنيا، وجود منصب مالي مخصص للترقية الاختيارية، وجود مخطط تسيير للموارد البشرية مصادق عليه من طرف مصالح الوظيفة العمومية للسنة المالية المعتمدة .

الفرع الثاني : شروط الترقية الاختيارية

إن الترقية الاختيارية تستلزم مجموعة من الشروط القانونية لصحتها و قانونيتها، وبالتالي تحصنها من الإلغاء الإداري في حالة إجراء عملية الرقابة من طرف مصالح

¹ محمد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 92 .

² سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 553 .

³ محمد علي خلايلة ، المرجع السابق ، 106 .

⁴ محمد باهي أبو يونس، المرجع السابق، ص 267.

الوظيفة العمومية، لاسيما رقابة محاضر المطابقة على قوائم التأهيل حماية لحقوق الموظفين في الترقية، و تتمثل شروط الترقية الاختيارية فيما يلي :

أولاً: الأقدمية المطلوبة في الرتبة :

وهي الأقدمية التي اكتسبها الموظف في الرتبة الأصلية أي الرتبة الدنيا، ويتم تحديد هذه المدة في القوانين الأساسية الخاصة بكل قطاع وزاري، وبالرجوع لمجمل هذه القوانين الخاصة نجدها قد اشترطت كلها استيفاء الموظف لشرط 10 سنوات من الخدمة الفعلية. فالخدمة الفعلية يدخل ضمنها حالة القيام بالخدمة التي أقرتها المادة 128 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والتي نصت على " القيام بالخدمة هي وظيفة الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب الشغل من المناصب المنصوص عليها في المواد من 10 إلى 15 من هذا الأمر"¹.

كما يعد أيضا في حالة وضعية الخدمة وفقا لنص المادة 129 من نفس الأمر:

" الموظف الموجود في عطلة سنوية ، الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني الموظفة الموجودة في عطلة أمومة ، المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و 215 من هذا الأمر ، الموظف الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى، الموظف الذي استدعي في إطار الاحتياط، الموظف الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى"².

إن المشرع الجزائري وبالرغم من تحديده لحالات الخدمة الفعلية، إلا أن ذلك لم يمنع وجود لبس لدى مسيري الموارد البشرية، في تطبيق المادتين 128 و 129 سالفتي الذكر

¹- الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، سابق الإشارة إليه، المادة 128، ص 12.

²- المرجع نفسه، نفس الصفحة .

ضمن مجال الترقية الاختيارية، لا سيما حالة الموظف الموجود في عطلة مرضية إذ وبسبب هذا الإشكال، بادرت العديد من المؤسسات والإدارات العمومية، بطلب المشورة والاستفسار فيما يخص هذا الشأن من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية، باعتبارها الهيئة المؤهلة بتفسير النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية.

ولقد ردت هذه الأخيرة سنة 2013 على المدير العام للميزانية حول مدى إمكانية ترقية موظف موجود في عطلة مرضية طويلة المدى، إلى رتبة أعلى في حالة استيفائه للشروط القانونية الخاصة بالترقية، بموجب المراسلة رقم 2606/م ع و ع/م ف ت ق أ/ب م/2013 المؤرخة في 17 مارس 2013، أين بينت أن حالة العطلة المرضية هي من بين وضعيات القيام بالخدمة. وبالتالي فالموظف الموجود في هذه الوضعية يواصل الاستفادة من حقوقه في الترقية والتقاعد¹.

وبهذا الإرسال تكون المديرية العامة للوظيفة العمومية، قد وضعت حدا لهذا الإشكال وبالتالي أصبح من الممكن ترقية الموظفين الموجودين في حالة عطلة مرضية طويلة الأمد، إلى رتبة أعلى بعد تسجيلهم على قوائم التأهيل.

وباعتبار دراستنا هذه، دراسة قانونية وتقنية، كان من الواجب تقديم بعض الأمثلة، لإعطاء صورة واضحة عن الشروط المتعلقة بالترقية الاختيارية، المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة، لا سيما شرط استيفاء شرط العشر سنوات من الخدمة الفعلية، ومثال ذلك نذكر:

نصت المادة 68 الفقرة 03 من المرسوم التنفيذي 10-286 المؤرخ في 14 نوفمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، على " يوظف أو يرقى بصفة مفتش رئيسي.....

¹ المراسلة رقم 2606/م ع و ع/م ف ت ق أ/ب م/2013 المؤرخة في 17 مارس 2013، المتعلقة بالرد على استفسار المدير العام للميزانية رقم 1254 المؤرخ في 25 فيفري 2013، المتضمن طلب استفسار عن مدى إمكانية ترقية موظف موجود في حالة عطلة مرضية طويلة الأمد (غير منشورة).

على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل على قائمة التأهيل، في حدود عشرة بالمائة 10% من بين المناصب المالية المطلوب شغلها، ضباط الرقابة الذين يثبتون عشر سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة¹.

ولا تعتبر الأقدمية معيارا فاصلا في تحديد الموظف المراد ترقيته إلى الرتبة الأعلى مباشرة، بل هناك معايير أخرى لا بد من اجتماعها لتحديد ذلك.

ولتحديد قائمة الموظفين المعنيين بالترقية الاختيارية، تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بإعداد قائمة التأهيل التي من خلالها تسجيل جميع المترشحين الذين يستوفون فعليا شرط الأقدمية وفقا للقوانين الأساسية الخاصة الخاضعين لها، وتقدر هذه في 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية التي يتم خلالها إعداد قوائم التأهيل².

غير أنه ولا اعتبارات بعض المناطق الجغرافية للبلاد، لا سيما الصحراوية والنائية، منحت الدولة امتيازاً لبعض موظفي المؤسسات والإدارات العمومية، يتمثل في الزيادة في الأقدمية " قدرها 06 أشهر عن كل سنة من الخدمة الفعلية، قصد اعتمادها في الترقية في الدرجات أو الترقية في الرتبة، أو للتعيين في المنصب العالي، شريطة إثبات الموظف لمدة إقامة وشغله لمنصب عمله لمدة لا تقل عن ثلاثة سنوات في إحدى الولايات أدرار تامنغست، إليزي وتيندوف"³.

ويستفيد من هذه الزيادة حسب نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي 95-28 المؤرخ في 12/01/1995 المحدد لامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار وتامنغست وتيندوف وإيليزي المستخدمين الذين يثبتون مستوى التأهيل أدنى من رتبة

¹ المرسوم التنفيذي 10-286 المؤرخ في 14 نوفمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، المادة 68 فقرة 03، ج. ر. ج. ج. رقم 71 صادرة بتاريخ 24 نوفمبر 2010، ص 13.
² المنشور رقم 86 ك خ/ م ع وع/ 2001 المؤرخ في 10 مارس 2001، المتعلق بكيفيات إعداد قوائم التأهيل للانتحاق برتبة أعلى، الفقرة 01 المطبة 02، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤسسة العمومية للفنون المطبعية، الجزائر، 2002، ص 159.

³ المرسوم التنفيذي 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995، يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار وتامنغست وتيندوف وإيليزي، المادة 08 فقرة 04، ج. ر. ج. ج. رقم 04 الصادرة بتاريخ 29 يناير 1995، ص 06.

متصرف، يعادل أو يفوق رتبة مساعد إداري وكذا المستخدمين الذين يثبتون تأهيل يعادل أو يفوق رتبة متصرف إداري.

وإلى جانب امتياز الأقدمية الممنوح للموظفين العاملين في الولايات المذكورة أعلاه منحت الدولة نفس الامتياز وبدرجة أقل " لموظفين يشتغلون بكل من ولايات بشار، البيض، ورقلة، غرداية، النعامة، الأغواط، الوادي وبعض بلديات ولايتي الجلفة وبسكرة"¹، حيث حددت هذه الزيادة ب 03 أشهر عن كل سنة خدمة فعلية تعتمد للترقية في الدرجات وفي أي تعيين أو ترقية في رتبة أو منصب عال²، وتبقى هذه الزيادة مرهونة أيضا بإقامة الموظف وشغله لمنصب عمله لمدة لا تقل عن 03 سنوات بالمناطق المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 95-300 في 04 أكتوبر 1995.

أما في الحالة التي لا يستوفي فيها الموظف شرط 03 سنوات من الإقامة والعمل بالولايات السابقة الذكر، فإنه يتعين على المؤسسات والإدارات العمومية تطبيق أحكام المرسوم 72-199 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972 المتضمن منح ميزات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية القائمين بأعمالهم في ولايتي الساورة والواحات³، وهو الأمر الذي أكدته الفقرة الأخيرة من المادة 08 من المرسوم التنفيذي 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995 سالف الذكر، وكذا الفقرة الأخيرة من المادة 07 من المرسوم التنفيذي 95-300 المؤرخ في 04 أكتوبر 1995 المذكور أعلاه.

وتتوزع الزيادة في الأقدمية، حسب نص المادة 03 من المرسوم 72-199 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972 كالتالي:

¹ المرسوم التنفيذي 95-300 المؤرخ في 04 أكتوبر 1995، يحدد الامتيازات الخاصة بالموظفين المؤهلين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين في ولايات بشار، والبيض وورقلة وغرداية والنعامة والأغواط والوادي وبعض البلديات التابعة لولايتي الجلفة وبسكرة، ج. ر. ج. ج. رقم 58 صادرة بتاريخ 08 أكتوبر 1995، ص 08.

² المرجع نفسه، ص 11.

³ المرسوم 72-199 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972، يتضمن منح ميزات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية القائمين بأعمالهم في ولايتي الساورة والواحات، ج. ر. ج. ج. رقم 86 صادرة بتاريخ 27 أكتوبر 1972، ص 1378.

- شهران بالنسبة للمنطقة الأولى؛
- ثلاثة أشهر للمنطقة الثانية؛
- أربعة أشهر بالنسبة للمنطقة الثالثة؛
- ستة أشهر بالنسبة للمنطقة الرابعة.

و لا يمكن منح هذا الامتياز إلا للموظفين الذين يثبتون إقامة مدتها لا تقل عن سنتين وفقا لنص المادة 05 من نفس المرسوم التنفيذي في الولايتين سالفتي الذكر، الساورة والواحات، ولتحديد المناطق الأربعة، صدر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 يناير 1974 المتضمن تحديد شروط تطبيق المرسوم 72-199 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972¹، حيث حددت المادة الأولى منه توزيع المناطق لكل من ولايتي الساورة والواحات، على النحو الآتي:

- المنطقة الأولى: دائرة الاغواط؛
- المنطقة الثانية: دائرتا بشار وتوقرت؛
- المنطقة الثالثة: دائرة الوادي، بني عباس، غرداية، القليعة وورقلة؛
- المنطقة الرابعة: تيندوف، ادرار، تيميمون، عين صالح، تامنراست وجنات.

ويعتبر اعتماد تاريخ نهاية السنة السابقة لسنة الترقية، ترجمة لإجراءات تقييم الموظف التي تتم بصفة دورية، ينتج عنها تقييم سنوي متوج بنقطة، إذ أن تقييم الموظف له دور كبير في تحديد النتائج الترقية الاختيارية.

ولا يمكن بالتالي أن تقدم للموظف أكثر من نقطة سنوية لتقييمه، ومن البديهي أن تكون هذه النقطة التقييمية نهاية السنة، حيث يمكن للموظف الاطلاع عليها والتوقيع على استمارة التقييم، على أن له الحق في الطعن في هذا التنقيط أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إن رأى أنه محجف في حقه ولا يترجم مجهوداته التي بدلها في السير الحسن

¹ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 يناير 1974، يتضمن تحديد شروط تطبيق المرسوم رقم 72-199 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972 المتضمن منح ميزات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية القائمين بأعمالهم في ولايتي الساورة والواحات، ج. ر. ج. رقم 21، صادرة بتاريخ 12 مارس 1974، ص 326.

لإدارته¹ إذ رأى أن الأصل أن يكون التقييم موضوعيا، خارج عن الحسابات الشخصية بين الرئيس والمرؤوس وإلا اعتبرت نقطة التقييم نقطة إقصائية تمييزية بدلا من أن تكون عاكسة لمجهودات وكفاءة الموظف، محققة لمبدأ الكفاءة والجدارة في تولي الوظائف العامة.

ثانيا: وجود منصب مالي شاغر مخصص للترقية الاختيارية:

إن الترقية الاختيارية مثلها مثل أي توظيف جديد يخضع للمنافسة والمسابقة، بحيث أن الموظف المعلن نجاحه في قائمة التأهيل يتم ترقيته إلى رتبة أعلى، والتي تستوجب وجود منصب مالي شاغر، فلا يتصور ترقية دون وجود منصب مالي عدا بعض الحالات التي سمح فيها التنظيم بإجراء الترقية في غياب مناصب مالية.

والمنصب المالي، عبارة عن تخصيص اعتماد مالي ضمن ميزانية المؤسسة أو الإدارة العمومية خلال السنة المالية، ويكون ذلك من خلال حصول الإدارة على دفتر الميزانية "الحالة ب".

وبالرجوع للقوانين الأساسية الخاصة نجدها قد حددت نسبة المناصب المالية الشاغرة المخصصة للترقية الاختيارية بـ 10 % بالمائة من مجموع المناصب، إلا أنه وبصدور المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، منح المشرع الفرعي لمدرء المؤسسات والإدارات العمومية، سلطة تقديرية في تحديد نمط التوظيف خارجيا كان أم داخليا، عن طريق الامتحان المهني أو عن طريق الترقية الاختيارية، عملا بالفقرة الثانية من المادة 05 منه.

إلا أن شرط توفر المنصب المالي الشاغر ترد عليه استثناءات وهي:

أ) حالة شاغلي أصحاب الوظائف العليا:

وهي الوظائف المنصوص عليها في المادة 15 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتتمثل الوظيفة العليا

¹ الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، سابق الإشارة إليه، المادة 101 و 102 منه، ص 10.

حسب نص هذه المادة في: "ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية"، وتم تحديد هذه الوظائف العليا في نص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 90-227 المؤرخ في 25 يوليو 1990، المحدد لقائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية¹.

ولقد نصت المادة 25 من المرسوم التنفيذي 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، على ما يلي "إذا توافرت في العامل الذي يمارس وظيفة عليا، الشروط القانونية الأساسية للترقية في رتبة الأصلية إلى رتبة أعلى رُقيَ إليها بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد المطلوب أو خارج النسب المقررة"². بمعنى أن الموظف شاغل لوظيفة العليا يتم ترقيته على أساس الترقية الاختيارية بمجرد استيفائه للشروط القانونية الخاصة بالأقدمية دون الحاجة لوجود منصب مالي مخصص للترقية، بل إنه يتم ترقيته دون احتسابه في قائمة التأهيل أي أنه يرقى خارج النسب المقررة.

ويتم إعداد قرار ترقيته من طرف إدارته الأصلية إذا كان هذا الأخير منتدبا إلى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى لتولي الوظيفة العليا، ثم تقوم هذه الأخيرة بإرسال قرار الترقية للإدارة التي يشغل فيها الوظيفة العليا.

أما إذا كان شاغل الوظيفة العليا يمارسها في إدارته الأصلية فلا نكون هنا أمام أي إشكال ذلك أن تسيير ملفه الإداري يكون على مستواها.

غير أن تطبيق المادة 25 من المرسوم التنفيذي 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990 سالف الذكر، ترتب عليه عدة صعوبات أثناء تطبيقه، الأمر الذي دفع مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى إصدار المنشور رقم 03 المؤرخ في 25 ديسمبر

¹ المرسوم التنفيذي 90-227 المؤرخ في 25 يونيو 1990، بصدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية ج. ر. ج. رقم 31 في 28 يوليو 1998، ص 1028.

² المرسوم التنفيذي 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، ج. ر. ج. رقم 31 في 28 يوليو 1990، المادة 25، ص 1026.

1991¹ المحدد لشروط تطبيق أحكام المادة 25 من المرسوم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990 المحدد لحقوق وواجبات العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، إذا ألزمت أحكام هذا المنشور المؤسسات والإدارات العمومية على وجوب احترام شرط الأقدمية المشتركة في القوانين الأساسية الخاصة للترقية الاختيارية باعتباره شرطا أساسيا لا يمكن تجاوزه كما استبعد المنشور 03 تطبيق أحكام المادة 25 من المرسوم التنفيذي 90-226 سالف الذكر، إذا ما كان الالتحاق بالرتبة الأعلى عن طريق الترقية متوقفا على متابعة تكوين متخصص.

وبالنظر للأزمة المالية التي تمر بها البلاد، والتي دفعت الدولة إلى اللجوء لإجراءات التقشفية، لاسيما من حيث تجميد التوظيف والترقية في جميع القطاعات الوزارية عدا قطاعات التعليم العالي والبحث العلمي، والصحة، والتربية، والتكوين والتعليم المهنيين، أثير إشكال آخر سنة 2015 حول إمكانية ترقية شاغلي الوظائف العليا بالرغم من التجميد الذي قرره الوزير الأول بموجب التعليم رقم 1256 المؤرخة في 02 أوت 2015 المتعلقة بالتوضيحات التكميلية من أجل تجسيد التدابير الرامية إلى تقرير التوازنات الداخلية والخارجية للبلاد. وهو الإشكال الذي استفسرت عنه وزارة الموارد المائية والبيئة بموجب إرسالها رقم 4124 المؤرخ في 08 ديسمبر 2015، لدى مصالح المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، والتي بدورها أقرت بأحقية هذه الفئة من الموظفين في الترقية الاختيارية إلى رتبة أعلى في حال استيفائهم الشروط القانونية للترقية وخارج السن المقررة، كما صرحت بعدم اشتراط مناصب مالية شاغرة لذلك بالنظر لكون الترقية تتم بقوة القانون وذلك من خلال إرسالها رقم 18670/م ع و ع / إ م ت ت / م ف ت م / 2015 المؤرخ في 29 ديسمبر 2015².

¹ المنشور رقم 03 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991 المحدد لشروط تطبيق المادة 25 من المرسوم التنفيذي 90-221 المحدد لحقوق وواجبات العمال الذين يمارسون وظائف عليا، (منشور غير منشور).

² الإرسال رقم 18670/م ع و ع / إ م ت ت / م ف ت م / 2015 المؤرخ في 29 ديسمبر 2015، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لوزير الموارد المائية والبيئة، والمتعلق بترقية شاغلي الوظائف العليا، (غير منشور).

(ب) حالة الأسلاك والرتب الموضوعة في حالة القيام بالخدمة لدى وزارة أخرى، غير القطاع الوزاري الأصلي:

لقد نصت المادة 130 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي "يمكن وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها ضمن الشروط والكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة"¹.

وتعتبر حالة وضع بعض الأسلاك والرتب في حالة القيام بالخدمة مختلفة عن حالة الانتداب التي سنقوم بدراستها في المطلب الثاني من المبحث الأول للفصل الثاني لهذه المذكرة، ففي حالة القيام بالخدمة تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بتوظيف أسلاك ورتب غير تابعة للقطاع الوزاري المنتمية إليه، وذلك بالنظر لحاجاتها لمثل هذه الكفاءات. ومثال ذلك وضع بعض الأسلاك الخاصة التابعة للإدارة المكلفة بالسكن في حالة القيام بالخدمة لدى وزارة السياحة والصناعة التقليدية، ذلك أن لهذه الوزارة عديد المشاريع الاستثمارية في مجال السياحة والفندقة كمركبات السياحية، والفنادق وغيرها، وكلها تحتاج لوجود مهندسين معماريين ومهندسي دولة في السكن والعمران لإجراء المتابعة الميدانية لها.

غير أن وضع بعض الرتب والأسلاك خارج قطاعها الوزاري الأصلي، لا يكون إلا في حالة التنصيب عليه في قوانينها الأساسية ومثال ذلك ما نصت عليه المواد الآتية:

المادة 02 من المرسوم التنفيذي 383-08 المؤرخ في 26 نوفمبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالثقافة "يكون الموظفون الذين ينتمون للأسلاك الخاصة بالثقافة في وضعية الخدمة لدى الإدارة المركزية والمصالح غير المركزية والمؤسسات العمومية التابعة لها.

¹ الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، سابق الإشارة إليه، المادة 130، ص 12.

كما يمكن أن يكونوا في حالة الخدمة لدى إدارات أخرى تحدد الأسلاك والإدارات المعنية وكذا تعدادهم بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالثقافة والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹.

ومثال ذلك القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 27 سبتمبر 2011، يتضمن وضع بعض الأسلاك الخاصة بالثقافة في حالة الخدمة لدى وزارة المجاهدين والمصالح التابعة لها²، وهو القرار الموقع عليه من طرف كل من وزير الثقافة ووزير المجاهدين وكذا المدير العام للوظيفة العمومية، والذي تنص المادة الرابعة منه على: "تكون رتبة المشغولة من طرف الذي استفاد من الترقية محل تحويل إلى الرتبة الجديدة"³.

ومن خلال هذا القرار الوزاري المشترك يتبين أن ترقية هذه الفئة من الموظفين تتم دون الحاجة لوجود مناصب مالية شاغرة في مدونة المناصب المالية في المؤسسات والإدارات العاملين بها، بل إن الترقية الاختيارية في هذه الحالة تكون عن طريق تحويل المنصب المالي للرتبة الأدنى إلى الرتبة الأعلى.

وعمليا يكون ذلك عن طريق إيداع ورقة التزام لدى المراقب المالي المختص تحدد الإدارة من خلالها عملية التحويل هذه وتكون وفقا للمثال الآتي:

الرتبة	المناصب المفتوحة	المناصب المشغولة	المناصب الشاغرة
مهندس معماري للممتلكات الثقافية العقاري	1	1-	0
مهندس معماري رئيس للممتلكات الثقافية العقاري	0	1+	1 +

¹ المرسوم التنفيذي 383-08 المؤرخ في 26 نوفمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالثقافة، ج ر ج رقم 68 الصادرة بتاريخ 03 ديسمبر 2008، ص 04.

² القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 27 سبتمبر 2011، يتضمن وضع بعض الأسلاك الخاصة بالثقافة في حالة الخدمة لدى وزارة المجاهدين والمصالح التابعة لها، ج. ر. ج. رقم 24 الصادرة بتاريخ 25 أبريل سنة 2012، ص 40.

³ المرجع نفسه، ص 41.

(ج) حالة الرتب الآيلة للزوال:

وتعتبر الرتب الآيلة للزوال تلك الرتب التي لا يمكن الالتحاق بها عن طريق التوظيف الخارجي، وإنما يكون ذلك عن طريق الترقية الداخلية، إذا كانت تدنوها رتبة أخرى آيلة للزوال، كما يمكن أن تكون محل عملية تكفل بعد النقل بعد استشارة اللجنة الإدارية المناوبة الأعضاء، ولا تكون هذه الرتب آيلة للزوال ما لم ينص على ذلك صراحة في القوانين الأساسية الخاصة، ومثال ذلك:

نص المادة 63 من المرسوم التنفيذي 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة: "يضم سلك المحاسبين الإداريين ثلاث رتب:

– رتبة مساعد محاسب إداري وهي رتبة آيلة للزوال.

– رتبة محاسب إداري.

– رتبة محاسب إداري رئيسي"¹.

وكذا المادة 51 من المرسوم التنفيذي 05-08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، والتي وضعت جميع أسلاك هذا القانون الأساسي الخاص في طريق الزوال حيث نصت على ما يلي: "توضع أسلاك العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب المسيرة بأحكام هذا المرسوم في طريق الزوال"².

وقصد تسوية المسار المهني لهذه الفئة من الموظفين، وتصفية الرتب الآيلة للزوال أصدر الوزير الأول الإرسال رقم 509/م د/ و أ المؤرخ في 25 ماي 2014، المتعلق بالمسار المهني للموظفين المنتمين إلى الرتب الآيلة للزوال³ والذي من خلاله وجه تعليمات لمصالح وزارة المالية وكذا المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري قصد

¹ المرسوم التنفيذي 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008، سابق الإشارة إليه، المادة 63 منه، ص 10.

² المرسوم التنفيذي 05-08 المؤرخ في 19 يناير 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، ج. ر. ج. رقم 3 صادرة في 20 يناير 2008، المادة 51 منه، ص 36.

³ تعليمة الوزير الأول رقم 509/م د/ و أ المؤرخة في 25 ماي 2014 المتعلق بالمسار المهني للموظفين المنتمين إلى الراتب الآيلة للزوال، غير منشورة.

إيجاد أرضية للتفاهم والتنسيق بينهما، لتسوية وضعية الأسلاك والرتب الآيلة للزوال وذلك من خلال اعتماد نظام الترقيّة للانتهااء كليا منها.

وهو الأمر الذي ترجم إلى تعلية وزارية مشتركة رقم 02 مؤرخة في 26 أوت 2014 المتعلقة بترقية الموظفين المنتمين للرتب الآيلة للزوال¹، موقعة من طرف كل من وزير المالية والمدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري باعتبارهما السلطة الوصائية على هيئات الرقابة المتمثلة في مصالح الرقابة المالية ومصالح الوظيفة العمومية.

ولقد نصت هذه التعلية الوزارية المشتركة على اعتماد نمط الترقيّة الاختيارية بعد التسجيل على قوائم التأهيل، شريطة استيفاء الموظفين المنتمين للرتب الآيلة للزوال لشرط الأقدمية المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة وتتم إجراءات عملية الترقيّة حتى ولو لم يكن للمؤسسة أو الإدارة المعنية مناصب مالية شاغرة في مدونة المناصب المالية حيث يتم اللجوء لعملية التحويل التلقائي للمناصب المالية من الرتب الدنيا للرتب الأعلى.

ونظرا لأهمية هذا الإجراء المتعلق بترقية الرتب الآيلة للزوال لم يتم تحديد أجل للانتهااء من عمليات الترقيّة، وإنما ترك تجديدها لحين تصفية زوال كل الرتب الآيلة للزوال. ولتأكيد هذا أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري التعلية رقم 02/م ع و ع إ / م ت / م ف ا م / ب م / 2015 المؤرخة في 17 فيفري 2015، المتعلقة بالرتب الآيلة للزوال². التي نصت في إحدى فقراتها على: "الإجراءات المتعلقة بترقية الموظفين عن طريق الامتحان المهني أو على أساس الاختيار في الرتب الآيلة للزوال غير معنية بالأجال المحددة في البرقية 136 المؤرخة في 19 جانفي 2015 المتعلقة بأجال استكمال عمليات التوظيف بعنوان السنة 2014، وغير محددة بمدة زمنية".

ثالثا : وجود مخطط تسيير الموارد البشرية مصادق عليه: ويعتبر مخطط تسيير الموارد البشرية شرط أساسي لاعتماد وصحة إجراءات الترقيّة الاختيارية.

¹ التعلية الوزارية المشتركة رقم 02 المؤرخة في 26 أوت 2014، تتعلق بترقية الموظفين المنتمين للرتب الآيلة للزوال، (غير منشورة).

² المرجع نفسه.

والمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، هو الوثيقة السنوية التقديرية التي من خلالها تحدد المؤسسة أو الإدارة العمومية معالم التسيير الإداري خلال السنة المالية: "لاسيما ما يتعلق بالتوظيف، الترقية، التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات وكذا الإحالة على التقاعد"¹.

ويحتوي مخطط تسيير الموارد البشرية على 3 أجزاء تتكون جميعها من 13 جدولا بحيث أن الجزأين الأول والثاني واللذان يشملان الجداول من 1 إلى 7 هو الوثيقة الأساسية التي يتعين على مسيري المؤسسات والإدارات العمومية أن يحضروها بعناية كافية وإبداعها لدى مصالح الوظيفة العمومية لدراسة والمصادقة عليه، والجزء الثالث يشمل الجداول من 8 إلى 13.

ولقد تم استحداث هذا الأخير بموجب المادة 6 مكرر 1 من المرسوم التنفيذي 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 1995، المعدل والمتمم للمرسوم 66-145 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهتم وضعية الموظفين ونشرها. حيث يتعلق الجزء الأول بدراسة تعداد المستخدمين عند تاريخ 31 ديسمبر للسنة السابقة لسنة تحضير المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، أما الجزء الثاني فهو يتعلق بالتسيير التوقعي للموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية، وأخيرا الجزء الثالث وهو الجزء الخاص بالرقابة اللاحقة لجميع قرارات التسيير وكذا نسبة انجاز التوقعات المدرجة ضمن الجزء الثاني.

الفرع الثالث: إجراءات الترقية الاختيارية:

لتوحيد الإجراءات المتعلقة بالترقية الاختيارية على جميع المؤسسات والإدارات العمومية التي يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية المنشور رقم 86 ك/خ/م ع وع/2001 المؤرخ في 10 مارس 2001 المتعلق

¹ المرسوم التنفيذي 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 1995، سابق الإشارة إليه، المادة 06 مكرر 1، ص 27.

بكيفيات إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى¹، والذي لا يزال ساري المفعول بموجب نص المادة 221 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلى غاية صدور تنظيم قانوني جديد يوطر عملية الترقية الاختيارية، وتتم إجراءات الترقية الاختيارية من إجراءات تحضيرية سابقة لعملية انتقاء المترشحين الناجحين فيها، على الشكل الآتي:

أولاً: الإجراءات التحضيرية للترقية على أساس الاختيار: ووفقاً لأحكام المنشور رقم 86 المؤرخ في 10 مارس 2001 سالف الذكر، فإن الترقية لرتبة أعلى على أساس الاختيار تستلزم إجراءات تحضيرية مسبقة وتتمثل فيما يلي:

1. تجميع طلبات الموظفين، وتقارير مسؤوليهم المباشرين لتسجيلهم في قوائم التأهيل

للمؤسسات والإدارات العمومية.

2. تسجيل جميع المترشحين الذين يستوفون فعليا شرط الأقدمية وفقاً للقوانين الأساسية الخاصة، وتقدر الأقدمية المطلوبة في 31 ديسمبر من السنة التي تسبق السنة المالية التي يتم خلالها إعداد قوائم التأهيل. وفي هذا الشأن سبق لمصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية أن رفضت طلباً تقدمت به مصالح الضرائب وهران شرق من أجل اعتماد تاريخ 30 جوان من نفس سنة إعداد قوائم التأهيل لتمكين جميع أعوان المعاينة من الترقية على أساس الاختيار للالتحاق برتبة مراقب للضرائب، حيث أن المديرية العامة وبموجب إرسالها رقم 3246/م ع وع/م ت م/م ف م/ب ن/2013 المؤرخ في 15 جانفي 2013 بررت رفضها تطبيق أحكام المنشور رقم 86 المؤرخ في 10 مارس 2001 سالف الذكر.

¹ المنشور رقم 86 ك خ/م ع وع/2001 المؤرخ في 10 مارس 2001 المتعلق بكيفيات إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى، كتاب مجموعة منشورات وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، رعاية الجزائر، ص 159.

3. الإشهار عن طريق نشر القوائم الاسمية حسب الرتبة والسلك في جدول الإعلانات الخاص بالمؤسسة أو الإدارة العمومية مع تمديد فترة الإشهار حتى يتسنى إعلام أكبر عدد من المترشحين.

4. دراسة الطعون المقدمة من طرف الموظفون غير المسجلين على قوائم التأهيل، والرد كتابي من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري على أصحابها وكذا مسؤوليهم المباشرين.

5. إعداد مشاريع قوائم التأهيل حسب الرتبة وفقا لترتيب وحسب درجة الاستحقاق، أخذين بعين الاعتبار الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية.

ثانيا: طريقة اختيار المترشحين: يتم إعداد مشاريع قوائم التأهيل على أساس معايير أساسية وأخرى ثانوية لانتقاء نزيه وصارم للمترشحين المسجلين والذين يستوفون شرط الأقدمية.

وتتمثل المعايير الأساسية فيما يلي:

1. الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية من طرف الموظفين.
 2. الأقدمية العامة في الوظيفة العمومية، شريطة أن تكون هذه الأقدمية متصلة، دون أي انقطاع بسبب الاستقالة أو التسريح أو غيرها من حالات قطع الأقدمية المهنية.
- ومثال ذلك: كأن يكون الشخص موظفا بإدارة ما، ويستقيل منها ثم يعين في إدارة ثانية من جديد. ففي هذه الحالة فإن الموظف باستيفائه لشرط الأقدمية في الإدارة الجديدة لا يمكنه التثبيت بالأقدمية المحصل عليها في إدارته الأولى التي استقال منها، وإنما يمكنه أن يستغل تلك الفترة في احتساب الخبرة المهنية قصد الترقية في الدرجات و فقط.

3. معدل نقاط التقييم المحصل عليها الموظف خلال الخمس سنوات الأخيرة مرفوعة بتقدير المسؤولين المباشرين للموظف ولقد نصت المواد من 97 إلى 102 من الفصل الرابع المتعلق بتقييم الموظف من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على هذا الإجراء، ويرتكز " تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على الخصوص إلى تقدير احترام

الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية، الكفاءة المهنية الفعالية والمردودية، كـ"جودة الخدمة"¹. ويتم احتساب معدل الخمس سنوات من خلال جمع نقاط الخمس سنوات قسمة 5 للحصول على المعدل العام الذي يتم احتسابه في الترقية الاختيارية.

4. تقارير المسؤولين المباشرين للموظفين المسجلين في القوائم الخاصة بالترقية الاختيارية. ويعتبر هذا المعيار هاما لا سيما إذا ما كانت هذه التقارير موضوعية ونزيهة بعيدة عن المحسوبية والأمور الشخصية، لأن الأصل في الترقية الاختيارية هي ترقية الموظفين الجديرين بالرتبة الأعلى.

5. شغل المنصب العالي من طرف الموظف، وهو معيار يخص فقط الموظفين المعيّنين قانونا، ذلك أنه لا يعدد بالفترة التي شغل فيها الموظف للمنصب العالي عن طريق تكليف بدلا من تعيين قانوني.

6. دورات التكوين وتحسين المستوى التي يجريها الموظف، عملا بأحكام التعليم رقم 263/ك خ/م ع وع/99 المؤرخة في 09 أوت 1999 المتعلقة بالزيادات الممنوحة في إطار تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات²، ويتم تنقيطها في حالة عدم استفادة الموظف بموجبها من تخفيض في مدة الأقدمية.

7. الدراسات والأشغال البحث المثبتة والمنجزة من طرف الموظف خلال السنة المالية التي يتم فيها إعداد قائمة التأهيل، ومردّد هذا المعيار هو تشجيع الموظفين على البحث والدراسة والتأليف ومكافأته على الجهود الشخصية التي يبذلونها.

وإلى جانب المعايير الأساسية، فإن المنشور رقم 86 المؤرخ في 10 مارس 2001 أضاف معايير ثانوية أخرى تدخل ضمن معايير الفصل بين المترشحين للترقية لرتبة أعلى على أساس الاختيار وهي كالاتي: الميزات والتأهيلات المهنية، وروح المبادرة والانضباط،

¹ الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، سابق الإشارة إليه. المادة 99، ص 10.

² التعليم رقم 263/ك خ/م ع وع/99 المؤرخة في 09 أوت 1999 المتعلقة بالزيادات الممنوحة في إطار تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، كتاب مجموعة مناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، رغبة الجزائر، ص 188.

والوضعية الاجتماعية، وهي المعايير التي يتم اعتمادها أساسا في الرتب الدنيا والتي ينتمي أصحابها لرتبة عون إدارة رئيسي وما دونها.

وتجدر الإشارة أن تنقيط المعايير سالف الذكر سواء الأساسية أو الثانوية، يتم اعتماده سلفا من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الخاصة بالموظفين في أول جلسة لانعقادها، بعد إنشائها أو تجديدها الناتج عن انتخابات تجديد أو إنشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، بحيث تقوم مصالح تسيير الموارد البشرية باقتراح تنقيط المعايير سالف الذكر، أين يعرضه على أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء¹ في أول جلسة والتي غالبا ما تكون جلسة تنصيب أعضائها ويتم المصادقة على تنقيط هذه المعايير بالأغلبية البسيطة. ويصبح جدول تنقيط معايير لإعداد قوائم التأهيل ساري المفعول خلال عهدة لهذه اللجان. ولاستكمال إجراءات الترقية، تقوم المصلحة المكلفة بتسيير الموارد البشرية وبإيعاز من المدير باعتباره رئيس اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المؤهلة باستدعاء أعضاء اللجنة في أجل 15 يوم قبل يوم انعقاد الجلسة، مع تحديد جدول الأعمال الخاص بالترقية الاختيارية، وبإلتئام اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، يتم دراسة الملف

¹ اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هي أحد اللجان المنصوص عليها في المادة 62 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ويحكمها المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها (ج. ر. ج. ج. رقم 03 الصادرة بتاريخ 17 يناير 1984، ص 88) كما تخضع هذه اللجان إلى أحكام التعليم رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن انظر كتاب مجموعة المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، كتاب ماي 2002، ص 263)، وكذا القرار المؤرخ في 9 أبريل سنة 1984، يوضح كيفية تطبيق المادة 29 من المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، والقرار المؤرخ في 9 أبريل 1984 يحدد عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء (للاطلاع على القرارات، انظر ج. ر. ج. ج. رقم 18 الصادرة بتاريخ 01 ماي 1984، ص 620)

الموظفين المرشحين للترقية الاختيارية، والتي تكون مصلحة الموارد البشرية قد قامت مسبقا بتحضير جدول التأهيل والذي من خلاله يمكن معرفة تنقيط كل موظف مرشح، الأمر الذي يسهل من عملية المراقبة وفحص الملفات من طرف أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لإعطاء الشفافية والنزاهة في دراسة ملفات المعنيين بالأمر.

وبعد الانتهاء من دراسة الملفات والتأكد من صحة تنقيطها وفقا للمعايير التي تم الاتفاق عليها سلفا، يتم إعداد محضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يحدد فيه المترشحين الناجحين في الترقية الاختيارية وفقا لعدد المناصب المالية المخصصة للترقية ويعتبر الوثيقة الأساسية المعتمدة في صياغة قرار أو مقرر الترقية الاختيارية.

وتجدر الإشارة أن الترقية إلى رتبة أعلى عن طريق الترقية الاختيارية يتخللها إجراءين، فالأول هو صياغة القرار بمجرد الانتهاء اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يكون تاريخ سريان الترقية، إما ابتداء من أول الشهر التي انعقدت فيه اللجنة إذا كان انعقادها بين أول الشهر وحتى 15 منه، أو ابتداء من أول الشهر الذي يلي شهر انعقادها إذا ما تمت ما بين 16 من الشهر ونهايته وفقا لأحكام المنشور رقم 08 ك/خ/ع و/ع/2004 المؤرخ في 06 مارس 2004 المتعلق بتاريخ سريان بعض القرارات الفردية الخاصة بتسيير الموارد البشرية¹. أما الثاني فهو استكمال وبنجاح تكويننا تكميليا قبل الترقية، وهو التكوين المنصوص عليه في أحكام القوانين الأساسية الخاصة، بحيث يكون تاريخ الترقية ابتداء من تاريخ محضر إعلان الناجحين في التكوين قبل الترقية، بمعنى أن الموظف يبقى في رتبته الأصلية الدنيا، وفي نفس الوقت يوجه لاستكمال التكوين والذي قد يكون إما مستمرا أو تناوبيا حسب الحالة. ومثال ذلك ما نصت عليه التعليم رقم 45

¹ المنشور رقم 08 ك/خ/ع و/ع/2004 المؤرخ في 06 مارس 2004 المتعلق بتاريخ سريان بعض القرارات الفردية الخاصة بتسيير الموارد البشرية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005، ص 28

المؤرخة في 01 ديسمبر 2008 المحددة لكيفيات تنظيم وبرامج التكوين قبل الترقية في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية¹.

وكغيرها من عمليات التسيير، فإن إجراءات الترقية الاختيارية تخضع لعملية المراقبة البعدية المنوطة بمصالح الوظيفة العمومية سواء المركزية أو المحلية، بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية، أي بعد تبليغ الإدارة لقرارات الترقية الاختيارية، تطبيقا لأحكام المرسوم 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 1995 المعدل للمرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تخص وضعية الموظفين وأحكام المنشور 86 المؤرخ في 10 مارس 2001 المذكور أعلاه وكذا المنشور رقم 27 ك/خ/م ع وع/2003 المؤرخ في 30 سبتمبر 2003 المتعلق بمراقبة محاضر المصادقة على قوائم التأهيل²، الذي نص على التأكد من مطابقة محاضر اللجان المتساوية الأعضاء الخاصة بالفحص والمصادقة على قوائم التأهيل للتنظيم الساري المفعول لا سيما فيما يخص النصاب القانوني، وطبيعة القرارات المتخذة، واختصاص اللجان عهدة اللجان، ومعايير انتقاء المترشحين للترقية وذلك لضمان حسن سير اللجان المتساوية الأعضاء وحماية لحق الموظفين في الترقية.

وبانتهاء عملية الرقابة على قرارات الترقية الاختيارية، تكون عملية التوظيف هذه قد استنفذت كل مراحلها، واكتسب الموظف حقا لا يمكن منازعته فيه أو إلغاؤه من أي جهة كانت.

المطلب الثاني: الترقية على أساس الامتحانات والفحوص المهنية:

إن ترقية الموظف في القانون الجزائري، لا تقتصر فقط على الترقية الاختيارية بعد التسجيل على قوائم التأهيل، بل هناك أنماط أخرى من بينها الترقية بعد النجاح في الامتحانات والفحوص المهنية، وهو النمط الثاني من أنماط الترقية المنصوص عليها في

¹ التعليم رقم 45 المؤرخة في 01 ديسمبر 2008، تحدد كيفيات تنظيم وبرامج التكوين قبل الترقية في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، ديسمبر 2009، ص 133.

² المنشور رقم 27 ك/خ/م ع وع/2003 المؤرخ في 30 سبتمبر 2003 المتعلق بمراقبة محاضر المصادقة على قوائم التأهيل، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005، ص 89.

القوانين الأساسية الخاصة. فغالبا ما تنص هذه الأخيرة، على التوظيف الخارجي في أول فقرة من أي مادة قانونية تخص الالتحاق برتبة من رتب الوظيفة العمومية، والترقية على أساس الامتحان المهني في ثان مرتبة لتليها الترقية الاختيارية في ثالث فقرة. ولمعرفة هذا النمط من الترقية، سيتم التعرض للتعريف بهذا النمط من الترقية (الفرع الأول) وكغيره من أنماط التوظيف فإن الامتحان المهني يستلزم شروطا لإجرائه (الفرع الثاني) أما الفرع الثالث فيخصص لطرق سير الامتحانات والفحوص المهنية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التعريف بنمط الترقية بالامتحانات والفحوص المهنية:

هو نمط من أنماط الترقية والذي من خلاله يحق للموظف الارتقاء من وظيفة إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى¹. ويعتبر الامتحان والفحص المهني أحد الطرق التي يمكن من خلالها قياس مدى صلاحية الموظف لأداء عمل معين ودرجة نجاحه فيه. وبهذه الامتحانات والفحوص المهنية يمكن الكشف عن مدى ما حصله الموظف من معلومات خاصة بالعمل، والخبرات التي اكتسبها، ومدى ملاءمته للقيام بالأعباء والواجبات الجديدة التي سيقوم بها في حالة نجاحه في الامتحان المهني².

ويطلق على هذا النمط من الترقية، اختبارات الترقية، وأساسه إجراء إمتحان بين الموظفين لشغل وظيفة عليا، على أن يترك لنتيجة الامتحان القول الفصل في تحديد أصلحهم لشغل الوظيفة³.

ويعرف الامتحان المهني في الفقه القانوني الفرنسي على النحو الآتي:

« Avancement par voie d'examen ou concours, est une procédure d'avancement par sélection opérée exclusivement par voie d'épreuves professionnelles sous forme d'examen ou concours »⁴

و عرفها الفرنسي أيمانويل أوبان Emmanuel AUBIN

¹ محمد جمال الذنبيات، المرجع السابق، ص324.

² محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص75.

³ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص550.

⁴ Serge SALON, op, cit, p102.

« L'examen professionnel est un concours interne réservé aux fonctionnaires ayant accompli un certain nombre d'années de services »¹.

و عرف أيضا بـ:

« Les examens professionnels d'avancement de grade visent à permettre à un agent d'être promu au grade immédiatement supérieur au sein, à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Les modalités d'accès sont le plus souvent déterminées en fonction d'un certain nombre d'années d'ancienneté »².

أما الامتحان المهني في القانون الجزائري، فهو ذلك النمط من أنماط الترقية الذي يحفز الموظفين على توسيع مداركهم ومعارفهم الوظيفية. فالترقية على أساس الامتحان المهني أو الفحص المهني تعتمد على معيارين أساسيين، وهما معيار النجاح في الاختبارات الكتابية المقررة قانونا لكل رتبة من رتب الوظيفة العمومية، وهو بعكس الترقية الاختيارية، التي تعتمد أساسا على معيار الأقدمية في الوظيفة العمومية، وتقارير المسؤولين المباشرين للموظف، وكذا نقاط تقييمه الموظف خلال الخمس السنوات الأخيرة من شغل الرتبة.

ويعتبر هذا النمط من الترقية من أحسن نظم الترقية تجسيدا لمبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة، وغالبا ما يكون هذا النمط من الترقية بعيدا عن الاعتبارات الشخصية والمحسوبية، إذ لا دخل للإدارة المستخدمة أو مسؤوليها في تحديد نتائج الموظفين المشاركين في الامتحان أو الفحص المهني، وإنما يرجع تحديد النتيجة لإجابات الموظفين المترشحين، وتقييمها وتنقيطها من طرف الأساتذة المشرفين على الامتحان أو الفحص المهني، والذين لا سلطة عليهم سوى سلطة ضميرهم وحسبهم الوظيفي والأخلاقي.

وبالرجوع لجميع القوانين الأساسية الخاصة المنبثقة عن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نجدها تشترط في الموظف المؤهل لاجتياز الامتحان أو الفحص المهني

¹ Emmanuel AUBIN, op, cit, p.158.

² Serge BECUWE, vers une modernisation des examens professionnels de la fonction publique territoriale, « rapport séance plénière du 06/07/2005 », www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/064000392.pdf, consulté le 27/11/2016 à 16h05.

للالتحاق برتبة أعلى، أقدمية تساوي على الأقل 05 سنوات من الخدمة الفعلية، أي أنها تشترط نصف المدة المطلوبة في الترقية الاختيارية، واستثناء قد ترتفع هذه الأقدمية إلى 07 سنوات في بعض الرتب كحالة الامتحان المهني لمساعد محاسب إداري للارتقاء لرتبة محاسب إداري، وهي رتب قليلة بالنسبة لمجموع الرتب المكونة للوظيفة العمومية.

ويتم احتساب الأقدمية المشترطة لاجتياز الامتحان أو الفحص المهني، من أول يوم تنصيب المعني في رتبته الدنيا لغاية يوم إجراء الامتحان المهني.

الفرع الثاني: شروط إجراء الامتحان المهني:

إن الترقية على أساس الامتحان أو الفحص المهني، تستلزم توافر شروط لصحتها والتي كما استثنينا وجود مخطط تسيير الموارد البشرية مصادق عليه والذي كان شرط صحة هذا النوع من الترقية، عملا بأحكام التعليم رقم 13 المؤرخة في 13 جوان 2004 المحددة لأجال تنظيم المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية¹، غير انه ومنذ سنة 2011 أصبحت الامتحانات والفحوص المهنية لا تتطلب هذا الشرط وفقا لأحكام التعليم رقم 1006 المؤرخة في 29 جوان 2011 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية²، والتي بموجبها رخصت للمؤسسات والإدارات العمومية فتح الامتحانات والفحوص المهنية إلى جانب التوظيف الخارجي، بمجرد استلامها لدفاتر الميزانية.

وبداية من هذا التاريخ أصبحت المؤسسة والإدارات العمومية غير مقيدة بشرط وجود مخطط لتسيير الموارد البشرية المصادق عليه، الأمر الذي ساهم أيضا في استغلال المناصب المالية الشاغرة في الترقية على أساس الامتحانات والفحوص المهنية. ذلك أن هذا الشرط كان عائقا أمام إجراءات الترقية، وبسببه فقدت الإدارة ومن ورائها موظفيها العديد من فرص الترقى في المسار المهني.

¹ التعليم رقم 13 المؤرخة في 29 جوان 2004 المحددة لأجال تنظيم المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، سنة 2005، ص71.

² التعليم رقم 1006/م ع و ع/م ف م / 2011 المؤرخة في 29 جوان 2011، المتعلقة بفتح عمليات التوظيف والترقية بعنوان السنة المالية 2011، (غير منشورة).

واستمر هذا الترخيص لغاية صدور المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012 والذي نص على إمكانية فتح الامتحانات والفحوص المهنية بمجرد استلام الإدارة لدفاتر الميزانية، أو كما يسمى بالحالة "ب" من دفتر الميزانية، ودون الحاجة لمخطط تسيير الموارد البشرية مصادق عليه من طرف مصالح الوظيفة العمومية. وبذلك تم ترجمة الترخيص سابق الذكر إلى مادة قانونية ضمن أحكام المرسوم سالف الذكر لتخفيف الإجراءات البيروقراطية على الإدارة وحفاظا على حقوق الموظفين، إذ انه لا يمكن معاقبة الموظفين وحرمانهم من الترقية لعدم كفاءة وجدارة مسيري الموارد البشرية بالمؤسسات والإدارات العمومية التابعين لها، لا سيما وأنهم في الكثير من الأحيان كانوا سببا في عدم المصادقة على مخططات تسيير الموارد البشرية في الأجل القانونية المعقولة، والتي تسمح باستكمال عمليات التوظيف والترقية في الأجل المحددة بموجب التعليم رقم 13 المؤرخة في 29 جوان 2004 سألقة الذكر، والتي كانت محددة بتاريخ 31 نوفمبر من كل سنة مالية. وتتمثل شروط الإمتحان المهني فيما يلي:

أولاً: وجود منصب مالي شاغر: ومثل ما هو معمول به في مسابقات التوظيف الخارجي فإن الامتحان المهني يتطلب وجود منصب مالي شاغر، خلال سنة فتح الامتحان المهني ويخضع وجود المنصب المالي لاستثناءات تغني المؤسسة أو الادارة العمومية عن توفيره، لا سيما حالة الرتب الآيلة للزوال، وحالة ترقية أبناء الشهداء والمجاهدين، وحالة الموضوعين في حالة الخدمة لدى القطاعات الوزارية الأخرى.

غير أن تخصيص المناصب المالية للامتحان المهني، كانت تخضع لمبدأ النسب القانونية المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة، لغاية صدور المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012، الذي منح لسلطة التعيين والتسيير الإداري¹ حرية اختيار نمط التوظيف والترقية. وبالتالي أصبحت لإدارة سلطة تقديرية في إتباع نمط

¹ تتمثل سلطة التعيين والتسيير وفقا لأحكام المرسوم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، في كل من الوزير، الوالي، رئيس المجلس الشعبي البلدي، ومدراء المؤسسات والإدارات العمومية ذات الطابع الإداري، كما يمكن للوزير وبعد اخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من تفويض هذه السلطة لمدراء التنفيذيين التابعين لقطاعه الوزاري.

التوظيف والترقية الذي يحقق أهدافها، " ويقصد بالسلطة التقديرية، تلك الحالة التي تترك فيها القاعدة القانونية للإدارة حرية التقدير في ممارسة الاختصاص"¹.

ويمكن القول أن صدور المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012 سالف الذكر، قد حرر الإدارة من قيود تطبيق الإجراء المتعلق بتوزيع المناصب المالية حسب النسب القانونية، والتي غالبا ما كانت تحجب الموظفين حقوقهم، لا سيما وان نسبة المناصب المالية التي كانت تخصص للترقية الاختيارية و الامتحان أو الفحص المهني هي 40 بالمائة من مجموع المناصب المالية المفتوحة للتوظيف. وهو الأمر الذي خلق وضعاً صعباً للكثير من المؤسسات والإدارات العمومية، بالنظر لوجود موظفين لم يستفيدوا من الترقية في الكثير من الأحيان، خلال كامل حياتهم المهنية ولغاية إحالتهم على التقاعد.

ولا يعتبر التوزيع حسب النسب القانونية المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة، العائق الوحيد أمام ترقية الموظفين، بل إن عدم كفاءة وجدارة القائمين على تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات والإدارات العمومية، وفي بعض الأحيان نزاعاتهم الشخصية وتصفية الحسابات مع زملائهم، يدفعهم في الكثير من الأحيان إلى عدم تقديم اقتراحات دقيقة وموضوعية خلال مفاوضاتهم مع وزاراتهم الوصية ووزارة المالية الممثلة في المديرية العامة للميزانية، بشأن تخصيص المناصب المالية الكافية للرتب التي يكون فيها عدد الموظفين المستوفون للأقدمية المطلوبة لاجتياز الامتحانات والفحوص المهنية. الأمر الذي ينعكس سلبا على الحياة المهنية للموظفين، لا سيما حقهم في الترقية، وكذا على مردودهم الوظيفي، إذ أن الترقية وحسب ما أشرنا إليه سابقا، تعتبر عاملا محفزا للموظف لتقديم كل مجهوده في العمل المسنود إليه، وتفانيه فيه وإتقانه له.

ثانيا: وجود قرار فتح الامتحان أو الفحص المهني: كما هو الشأن بالنسبة لمسابقات التوظيف الخارجي، فإن الامتحان أو الفحص المهني، يستلزم وجود قرار موقع من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري، أو السلطة الوصية.

¹ مراد بدران، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في ظل الظروف الاستثنائية، دراسة مقارنة بين الجزائر وفرنسا، رسالة الدكتوراه، جامعة الجبلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2005، ص46.

ويتعين على الإدارة أن تحدد في قرار فتح الامتحان أو الفحص المهني، الشروط القانونية للالتحاق بالرتبة الأعلى وفقا لأحكام القانون الأساسي الخاص الذي يحكم الرتبة المراد الالتحاق بها. كما يتعين عليها تحديد المناصب المالية المفتوحة للتنافس بين الموظفين المؤهلين للمشاركة في هذه المسابقة، بالإضافة إلى تحديد المواد الممتحن فيها، والنقطة الاقصائية، ولجنة دراسة ملفات الترشيح، ولجنة القبول التي تصدر كشف نقاط الامتحان أو الفحص المهني، وأخيرا لجنة إعلان القائمة النهائية للناجحين، وفقا لدرجة الاستحقاق ووفقا لتعداد المناصب المالية المفتوحة للمنافسة. ويكون عدد الناجحين مساويا عدد المناصب المالية¹، شريطة حصول المترشحين على معدل عام يساوي 10 من 20 على الأقل ودون حصولهم على نقاط إقصائية.

وبخلاف مسابقات التوظيف الخارجي، فإن النصوص التنظيمية السابقة للمرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، لم تكن تسمح بإعداد قوائم احتياطية للناجحين في الامتحان أو الفحص المهني، لغاية صدور هذا الأخير والذي سمح في مادته 28 على إمكانية إعداد قائمة احتياطية للناجحين يتم من خلالها إدراج أسماء الموظفين الذين تحصلوا على معدل يساوي على الأقل 10 من 20 ودون نقطة اقصائية، قصد استغلالها في حالة تحرير مناصب مالية للرتبة المراد الالتحاق بها.

وفي نفس السياق أكدت التعليم رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012، على نفس الإجراء إذ نصت النقطة "4-13" على إعداد قوائم الاحتياط وصلاحياتها، وذلك بالسماح للمؤسسات والإدارات العمومية باستبدال المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، والذين لم يلتحقوا بمناصب تعيينهم في أجل شهر واحد من تاريخ

¹ في هذا الشأن ونظرا لكون المناصب المالية المفتوحة لامتحانات والفحوص المهنية، غالبا ما تكون أقل بكثير من عدد الموظفين المشاركين في الامتحانات والفحوص المهنية، والذين تحصلوا على معدل 10 من 20 ودون نقطة اقصائية أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية المنشور رقم 06/ك خ/ م ع و ع/2011 المؤرخ في 02 مارس 2011 المتعلقة بالموظفين الذين تم ترقيتهم عن طريق الامتحان المهني، أين رخصت لجميع المؤسسات والإدارات العمومية بترقية الموظفين المتحصلين على معدل يساوي أو يفوق 10 من 20 في الامتحانات المهنية، وذلك عن طريق التحويل التلقائي للمناصب المالية المطابقة لرتب انتمائهم. (غير منشور)

تبلغهم، كما يمكن لهذه المؤسسات والإدارات العمومية اللجوء إلى هذه القائمة الاحتياطية خلال الفترة الممتدة بين امتحانين مهنيين، لأحد الأسباب الآتية: الإحالة على التقاعد النقل، الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية، التسريح، العزل، الاستقالة، الوفاة.

غير أن التعليم الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 23 ديسمبر 2015 المحددة لكيفيات تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد¹ استتنت النقل من قائمة المناصب المالية المحررة، إذ أصبح يترتب عن عملية النقل حذف المنصب المالي، وعدم استغلاله من جديد لترقية الموظفين الموجودين على قائمة الاحتياط للامتحانات والفحوص المهنية.

ثالثا: وجود قرار إطار فتح الامتحانات والفحوص المهنية: ويعتبر هذا القرار أساسيا لفتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، وهو القرار المنصوص عليه في جميع المراسيم المتعلقة بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، وذلك منذ صدور أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 سالف الذكر، لغاية الآن.

وبدون وجود قرار الإطار هذا، فإنه لا يمكن لأي مؤسسة أو إدارة عمومية أن تقوم بفتح الامتحان أو الفحص المهني، وقد تميزت المرحلة التي أعقبت صدور المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012 بغياب قرارات الإطار هذه، والمنصوص عليها في أحكام المادة 08 منه، إذ اعتبرت هذه المرحلة بمرحلة انتقالية من المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 إلى المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012. وهي المرحلة التي تدخلت فيها مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية، من خلال إصدارها للعديد من التراخيص قصد اعتماد قرارات إطار المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية الصادرة في ظل أحكام المرسوم التنفيذي 95-293 سالف

¹ التعليم الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 23 ديسمبر 2015 المحددة لكيفيات تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد، (غير منشورة).

الذكر، مع مطالبتها لجميع القطاعات الوزارية بإعداد قرارات إطار جديدة وفقا لأحكام المادة 08 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012.

ويعتبر قرار الإطار بمثابة لوحة القيادة للإدارة، بالنظر لكونه يحدد لها كفاءات فتح المسابقة أو الامتحان أو الفحص المهني، وتكوين الملف، وأجال تنفيذ الامتحان المهني ولجنة دراسة الملفات، ولجنة إعداد قائمة الناجحين. وبالإضافة لذلك يحدد هذا القرار المواد الممتحن فيها ومعاملاتها وكذا النقاط الاقصائية، وفي بعض الحالات برامج المسابقات والامتحانات.

والملاحظ هنا أن الامتحان والفحص المهني يشبهان لحد كبير المسابقة على أساس الاختبارات، غير أنهما يختلفان عنه في كون برامج المواد الممتحن فيهما غالبا ما تكون ذات طابع تقني عملي، بعكس المسابقة على أساس الاختبارات التي تأخذ شكل الاختبارات النظرية، كما أن الامتحان المهني يتميز بوجود مادة التحرير الإداري ضمن برنامج المسابقة، بعكس ما هو معمول به في المسابقة على أساس الاختبارات.

رابعاً: أن يكون الموظف في حالة عمل مؤداة فعليا: ومؤداه أن يكون الموظف في حالة خدمة فعلية، أي أن يمارس مهامه فعلا، وأن لا يكون في حالة استيداع أو عطلة مرضية طويلة الأمد، بعكس الترقية الاختيارية، إذ أنه وبموجب الإرسال رقم 7724/م ع وع // م ت / م ف ا م/2015 المؤرخ في 11 جوان 2015¹ للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ردت بالسلب على وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، والذي طلب توضيحات حول إمكانية مشاركة المحالين على الاستيداع وكذا المحالين على العطلة المرضية طويلة الأمد في الامتحانات المهنية للترقية، كما نصت على إلزامية مشاركة شاغلي الوظائف العليا في الامتحان المهني كسائر الموظفين وعدم تطبيق امتياز تحويل المناصب المالية، من الرتب الأدنى للرتب الأعلى، بمعنى انه في

¹ الإرسال رقم 7724/م ع وع // م ت / م ف ا م/2015 المؤرخ في 11 جوان 2015، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لوزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، المتعلق بالرد على طلب توضيحات حول إمكانية ترقية بعض فئات الموظفين الموجودين في حالة استيداع، عطلة مرضية طويلة الأمد ولشاغلي الوظائف العليا والمنتدبين لشغل عهدة انتخابية، عن طريق الامتحان المهني " غير منشور".

الامتحان المهني لا يستفيد شاغلي الوظائف العليا من الامتياز الممنوح لهم في الترقية الاختيارية، وهو الامتياز المنصوص عليه في أحكام المنشور رقم 03 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991 الذي يبين شروط تطبيق أحكام المادة 25 من المرسوم التنفيذي 90-226 المحدد لحقوق وواجبات العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة.

وبموجب نفس الإرسال، رخصت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري للموظفين المنتدبين لشغل عهديات انتخابية، بإجراء الامتحانات والفحوص المهنية للترقية للرتب العليا، حفاظا على حقهم في الترقية وتطور مسارهم المهني، و لاشك في أن هذا الترخيص لا يخرج عن كونه التطبيق الصحيح للمادة 38 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، والتي نصت على " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية خلال مسيرته المهنية"¹.

كما أن الانتداب لشغل العهديات الانتخابية هو في الأصل خدمة للشعب والوطن وليس خدمة للمصالح الشخصية، وبالتالي كان لزاما على الدولة أن تحمي حقوق هؤلاء الموظفين المنتخبين في المجالس الشعبية، إذ أن عدم حماية حقوقهم، لا سيما الحق في الترقية خلال مسارهم المهني، من شأنه أن يؤدي إلى نفور الموظفين وتركهم لحقهم في الترشح لهذه المجالس.

الفرع الثالث: سير الامتحانات والفحوص المهنية:

باعتبار الامتحانات والفحوص المهنية، مسابقات للتوظيف الداخلي، الغرض منها ترقية الموظفين خلال مسارهم المهني الممتد من أول يوم تنصيب لغاية انتهاء العلاقة الوظيفية فلا شك في أنها تتطلب جملة من الإجراءات القانونية والتنظيمية لصحتها.

والأصل أن المؤسسة أو الإدارة العمومية وفي الحالات العادية²، هي التي تقدم اقتراحاتها لوزارة المالية والممثلة في المديرية العامة للميزانية، وذلك في أجل أقصاه 15

¹ الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المادة 38، سابق الإشارة إليه، ص06.

² تم الإشارة للحالة العادية، حتى يتم التفرقة بينها وبين الحالة الاستثنائية لتحديد المناصب المالية الشاغرة، والتي شهدتها قطاع الوظيفة العمومية، بعد دخول تدابير تعزيزات التوازنات المالية للدولة، بموجب تعليمة الوزير الأول رقم 348

نوفمبر من السنة التي تسبق السنة المالية المتعلقة باستكمال عمليات التوظيف والترقية عملا بأحكام التعليم رقم 893/و م م المؤرخة في 26 أوت 1997 المحددة لكيفيات تحضير وتبليغ دفاتر الميزانية للمؤسسات والإدارات العمومية¹، الصادرة عن وزارة المالية، الممثلة من طرف الوزير المنتدب المكلف بالميزانية. وباستلام الإدارة لدفاتر الميزانية، تقوم هذه الأخيرة ومن خلال سلطة التعيين والتسيير الإداري، أو السلطة الوصية بإعداد مقرر أو قرار توزيع المناصب المالية المنصوص عليه في أحكام المادة 05 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012، والذي من خلاله تقوم الإدارة بتحديد نمط التوظيف الذي ستعتمده لكل رتبة من الرتب المشكلة لهيكلها الإداري. ومن بين أنماط التوظيف هذه الامتحان أو الفحص المهني. ويتم تبليغ قرار توزيع المناصب المالية إلى مصالح الوظيفة العمومية المركزية أو المحلية في أجل عشرة "10" أيام من تاريخ توقيعه من سلطة التعيين والتسيير الإداري، وعلى أقصى تقدير قبل فتح الامتحان أو الفحص المهني²، هذا فيما يخص المناصب المالية الشاغرة بمدونة المناصب المالية لسنة تنظيم الامتحان أو الفحص المهني. أما فيما يخص المناصب المالية المحررة خلال السنة المالية، فيمكن استغلالها مباشرة دون الحاجة لذكرها بقرار توزيع المناصب، وإنما يتم الإشارة لطبيعة القرار الذي تم تحرير المنصب المالي بفضله، في صياغة مقرر أو قرار فتح الامتحان أو الفحص المهني.

وبتبليغ قرار توزيع المناصب المالية، تنتقل الإدارة لمرحلة إعداد قرار فتح الامتحان أو الفحص المهني، والذي يتم توقيعه من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري أو سلطة الوصاية، تحدد من خلالها عدد المناصب المالية محل التنافس للترقية.

المؤرخة في 25 ديسمبر 2014 والمتضمنة تدابير تعزيز التوازنات الداخلية والخارجية للبلاد. (المعروفة بالإجراءات النقشفية).

¹ التعليم رقم 893/و م م مؤرخة في 26 أوت 1997 الصادرة عن الوزير المنتدب المكلف بالميزانية، المحددة لكيفيات تحضير وتبليغ دفاتر الميزانية للمؤسسات والإدارات العمومية " غير منشورة".

² التعليم رقم 01 / م ع و ع / المؤرخة في 20 فبراير 2013، تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهني في المؤسسات والإدارات العمومية، النقطة 02، ص03، (منشورة بموقع المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري (WWW.DGFP.GOV.DZ)

ثم تأتي بعد ذلك مرحلة تبليغ مصالح الوظيفة العمومية المركزية أو المحلية حسب الحالة، بحيث تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بتبليغ قرار فتح الامتحان أو الفحص المهني في أجل لا يتجاوز 05 أيام عمل من تاريخ توقيعه من طرفها، ويعتبر ختم البريد الوارد لدى مصالح الوظيفة العمومية مثبتا لذلك.

وبمجرد استلام مصالح الوظيفة العمومية لقرار فتح الامتحان أو الفحص المهني، تقوم بدراسته وإبداء رأيها فيه، إما برفض فتح الامتحان أو الفحص المهني مسببة قرارها حتى يتسنى للإدارة الوقوف على الأخطاء التي وقعت فيها. ويكون هذا الرفض إما مؤقتا يمكن للإدارة رفع التحفظات وإعادة إيداعه من جديد، أو رفضا نهائيا لا سيما إذا لم يكن هناك مناصب مالية شاغرة يمكن التنافس عليه.

كما قد يكون رأي هذه المصالح ايجابيا، أي أنها تمنح الرأي بالموافقة على استكمال إجراءات الترقية، ويكون رد مصالح الوظيفة العمومية إجباريا في أجل 07 أيام عمل سواء بالسلب أو الإيجاب. أما في الحالة التي تسكت فيها مصالح الوظيفة العمومية عن الرد في الأجل القانوني المحدد لها ب07 أيام عمل، فإن الرأي بالموافقة يعتبر مكتسبا عملا بأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي 12-194.

وفي المرحلة الثالثة، تقوم الإدارة خلال أجل لا يتجاوز 07 أيام عمل من تاريخ الحصول على الرأي بالمطابقة الصادر عن مصالح الوظيفة العمومية، بالإشهار للامتحان أو الفحص المهني، وذلك من خلال الإلصاق والإشهار الواسع بأماكن العمل وكذا موقع الانترنت للمؤسسة أو الإدارة العمومية إن وجد، وفقا لأحكام المادة 12 من المرسوم التنفيذي 12-194 سالف الذكر. وتحدد مدة الإشهار من 15 إلى 30 يوم عمل على أقصى تقدير، وفقا لما قرره الإدارة في قرار فتح الامتحان المهني.

غير أن الإشكال الذي يطرح ، يتمثل في هل يمكن للموظفين اجتياز الامتحان أو الفحص المهني إذا ما قدم جميع الموظفين ملفات ترشحهم للامتحان المهني أو الفحص المهني قبل استنفاد الأجال المنصوص عليها في مقرر فتح الامتحان أو الفحص المهني،

ووجود دورة للامتحانات والفحوص المهنية المنظمة من طرف مراكز الامتحان المختصة قانونا.

إذ أن الواقع العملي أثبت أن العديد من المؤسسات والإدارات العمومية قد تتخلف عن استكمال إجراءات الامتحانات والفحوص المهنية، بالرغم من استلامها لجميع طلبات الموظفين المستوفون للشروط القانونية، لا لسبب إلا لأنها تقيدت باستكمال الآجال القانونية التي غالبا ما تنتهي بعد نهاية دورة المسابقات والامتحانات المنظمة من طرف مراكز الامتحان، والتي بدورها لا تنظم دورة للمسابقات والامتحانات المهنية ما لم تستلم طلبات معتبرة من طرف المؤسسات والإدارات العمومية المهتمة بذلك.

ونعتقد انه لا مانع من عدم التقيد بالآجال القانونية، إذا ما قام جميع الموظفين بتقديم طلباتهم، فالأصل في المواعيد هو إعطاء جميع الموظفين الذين يستوفون الشروط القانونية للترقية، الفرصة من أجل المشاركة فيها، وبالتالي وبالنظر لإيداعهم لطلباتهم فلا جدوى من التقيد بالآجال لأن الهدف منها تحقق قبل استنفادها بالنظر لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين جميع الموظفين، ولا مجال هنا لحرمان المترشحين من المشاركة في أول دورة للمسابقات أو الامتحانات المنظمة من طرف مراكز الامتحان حتى ولو كانت هذه الدورة منظمة قبل استنفاد الآجال القانونية لاستلام طلبات الترشح للامتحان أو الفحص المهني، شريطة قبول جميع الموظفين بذلك، وتأكيد رغبتهم كتابيا، لتفادي أي نزاع قانوني بينهم وبين إدارتهم المستخدمة.

وباستلام الإدارة لطلبات الموظفين المبدئين لرغبتهم ونيتهم في اجتياز الامتحان المهني، تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بتدوين طلبات ترشحهم على سجل مفتوح لهذا الغرض يكون مؤشرا ومرقما وموقعا من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري.

ثم بعد ذلك تتم دراسة طلبات الترشح المقدمة من طرف الموظفين، مرفوقة بملفاتهم الإدارية لا سيما قرارات التعيين أو الترقية أو الإدماج، من طرف لجنة مكلفة بذلك وهي لجنة انتقاء الترشيحات، في أجل لا يتجاوز 10 أيام عمل من تاريخ غلق التسجيلات ويترتب على عملها إعداد محضر تدون فيه أسماء الموظفين المقبولين لاجتياز الامتحان أو

الفحص المهني، وأسماء الموظفين الذين رفضت ملفات ترشحهم وأسباب الرفض، على أن تبلغ نسخة من هذا المحضر لمصالح الوظيفة العمومية في أجل لا يتجاوز 15 يوم عمل من تاريخ غلق التسجيلات.

ويمنح للموظفين المرفوضة ترشيحاتهم أجل لإيداع طعونهم، على أن تقوم الإدارة بالرد سلبا أو إيجابا على هذه الطعون في أجل لا يقل عن 05 أيام عمل عن تاريخ إجراء الامتحان المهني عملا بأحكام المادة 16 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012. كما يتم تبليغ الموظفين المقبولة ملفاتهم بتاريخ إجراء الامتحان أو الفحص المهني في أجل لا يقل عن 10 أيام عمل، قبل التاريخ المحدد لإجراء الامتحان.

وتجدر الإشارة أنه يتعين على مسؤول مركز الامتحان وعملا بأحكام المادة 20 من المرسوم التنفيذي 12-194، أن يعين لجنة اختيار مواضيع الاختبارات والتي لا بد أن تتوافق مع البرنامج المحدد في قرار الإطار، وكذا لجنة المراقبة على مستوى قاعات الامتحان، ولجنة تصحيح الاختبارات من بين أساتذة المؤسسة أو من بين المستخدمين الذين يثبتون تأهيلا له علاقة بطبيعة الاختبارات، وكذا لجنة الاختبار الشفهي في حالة الامتحانات والفحوص المهنية للرتب التي تتطلب ذلك، وتبليغ قرارات تعيين هذه اللجان إلى مصالح الوظيفة العمومية الواقعة ضمن الاختصاص الإقليمي لمركز الامتحان.

وفي آخر مرحلة، وبعد اجتياز الامتحانات، يقوم مركز الامتحان بتصحيح أوراق المترشحين التي يكون قد سبق وأن تم إغفالها وترميزها، لإضفاء الشفافية والنزاهة على عملية التصحيح. ويترتب على عملية التصحيح هذه إعداد محضر إعلان نتائج القبول عملا بأحكام المادة 23 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012. وعلى ضوء ما جاء في محضر إعلان نتائج القبول، والذي هو عبارة عن كشف نقاط جميع المترشحين للامتحان المهني، تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بإعداد محضر إعلان النتائج النهائية، تدون فيه أسماء المترشحين المتحصلين على 10 من 20 ودون نقطة

اقصائية، ووفقا لدرجة الاستحقاق¹ وعدد المناصب المالية. بمعنى أنها تدون عدد الناجحين بحسب عدد المناصب المالية المفتوحة للتنافس، وكذا القائمة الاحتياطية التي تضم باقي المترشحين المتحصلين على 10 من 20 ودون نقطة اقصائية. على أن تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بتبليغ المحضر النهائي لإعلان الناجحين في الامتحان أو الفحص المهني في أجل لا يتجاوز 07 أيام عمل من تاريخ إعداده وتوقيعه من طرف الأطراف المؤهلة قانونا.

ثم تقوم الإدارة بعد ذلك، إما بإعداد مشاريع قرارات ترقية الناجحين في الامتحانات أو الفحوص المهنية حسب عدد المناصب المالية المخصصة لذلك، وتقوم بإيداعه لدى مصالح الرقابة المالية المختصة، قصد التأشير عليه وفقا للتنظيم المعمول به، ثم توقيعه من طرف سلطة التعيين والتسيير الداري، و غالبا ما يكون تاريخ سريان ترقية المعنيين بالأمر هو تاريخ محضر الإعلان عن النتائج النهائية أو بعده بقليل، هذا فيما يخص الرتبة التي لا تستلزم تكوينا تكميليا قبل الترقية، أما الحالة التي تتطلب فيه الترقية لرتبة أعلى إجراء تكوينا تكميليا قبل الترقية والذي تحدده النصوص القانونية الخاصة بالموظفين، فإن المؤسسة أو الإدارة العمومية تقوم بإعداد مخطط التكوين وتحسين المستوى، أين تقوم بتسجيل عملية التكوين التكميلي قبل الترقية، والذي يتم إيداعه لدى مصالح الوظيفة العمومية للمصادقة عليه، ثم بعد ذلك تقوم بإعداد قرار فتح التكوين التكميلي قبل الترقية، حتى يمكن لهذه الفئة من الموظفين الالتحاق بالتكوين والذي تختلف مدته حسب كل رتبة.

وبعد استكمال الموظفين للتكوين التكميلي قبل الترقية بنجاح، وحصولها على محضر نهاية التكوين، تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بإعداد مشروع قرار الترقية على أساس الامتحان أو الفحص المهني بحيث يكون تاريخ الترقية هو تاريخ محضر نهاية التكوين

¹ قد تصدر نتائج الامتحان أو الفحص المهني بصفة تجعل من السهل على الإدارة ترتيب الناجحين، لا سيما إذا لم يكن هناك مترشحون متساوون في المعدل العام للامتحان المهني، أما في حالة المترشحين المتساوين في المعدل العام فإن الإدارة تطبق المعايير المنصوص عليها في أحكام المنشور رقم 14 ك/خ/ م ع م ع/ 2006 المؤرخ في 29 ابريل 2006، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمتعلق بالمترشحين المتساوين في الامتحان المهني أو الفحص المهني والمتمثلة في: "الأقدمية في الرتبة، الأقدمية العامة، وأخيرا المترشح الأكبر سنا. (منشور بكتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، سنة 2007، ص62 و63).

الذي يتم إيداعه لدى مصالح الرقابة المالية المختصة للتأشير عليه، قبل توقيعه من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري.

المطلب الثالث : الترقية على أساس الشهادة

زيادة على أنماط الترقية أو التوظيف الداخلي السابق دراستها والمتمثلة في كل من الترقية الاختيارية بعد التسجيل في قائمة التأهيل ، وكذا الترقية عن طريق الامتحانات المهنية ، أقر المشرع الجزائري نمطا آخر من الترقية والمتمثل في الترقية على أساس الشهادة ، حيث يتم التعريف بهذا النمط من الترقية (الفرع الأول)، ثم التطرق لشروط الترقية على أساس الشهادة (الفرع الثاني).

الفرع الأول : التعريف بالترقية على أساس الشهادة :

هي نمط من أنماط الترقية الداخلية ، والمقصود بها هو ترقية الموظف المرسم من رتبة دنيا إلى رتبة أعلى، شريطة حصوله على الشهادات والمؤهلات المطلوبة للرتبة الأعلى. على أن يكون الحصول على هذه الشهادات والمؤهلات بعد التوظيف وليس قبله ولا يمكن اللجوء إلى هذا النمط من الترقية ما لم تنص عليه القوانين الأساسية الخاصة بالموظفين.

ولقد عرفت الترقية على أساس الشهادة بـ:

« L'avancement sur titre concerne le fonctionnaire autorisé à poursuivre des études et qui a obtenu un diplôme lui permettant d'accéder à un grade supérieur. L'obtention du diplôme ne lui confère pas le droit a la promotion cette dernière reste liée au consentement de l'administration et a la vacance d'emploi »¹.

¹ Recrutement, promotion interne et Redéploiement dans l'administration marocaine. www.mmsp.gov.ma/uploads/file/recrutement.pdf le 20/12/2016 a 19h 30.

ولقد أقر المشرع الجزائري الترقية على أساس الشهادة للانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نص المادة 107 الفقرة 1 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية : " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة ، حسب الكيفيات الآتية :

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

ومثال ذلك ما نصت عليه المادة 19 من المرسوم التنفيذي 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية : " يرقى على أساس الشهادة بصفة متصرف الملحوقون الرئيسيون للإدارة المرسمون، والمحاسبون الإداريون الرئيسيون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الليسانس في التعليم العالي أو شهادة معادلة لها"¹.

و اعتبر البعض أن الترقية الرتبوية تتطلب قدرات مهنية واكتساب مهارات و التحكم في الأدوات المناجيرية أكثر مما تستلزم اقتناء الشهادات والمزيد من المعارف². ونعتقد أن هذا الرأي غير صحيح في جميع الحالات، إذ غالبا ما يكون الموظف المرقى على أساس الشهادة قد اكتسب مسبقا خبرة مهنية في رتبته الدنيا الأصلية، و اكتسب معارف اكايدمية و تقنية تزيده كفاءة في تولي المهام الجديدة المرتبطة برتبة الترقية، و بالتالي لا مجال للتحجج بعدم الكفاءة المهنية للموظفين المستفيدين من هذا النمط من الترقية.

وكغيرها من أنماط الترقيات سالفة الذكر، فإن الترقية على أساس الشهادة تستوجب توافر شروط لصحتها وهي الشروط التي سنتطرق إليها في الفرع المقبل.

¹ المرسوم التنفيذي 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008، سابق الإشارة إليه، المادة 19، ص 6.

² هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 194 .

الفرع الثاني : شروط الترقية على أساس الشهادة : وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

أولاً: أن يكون الموظف مرسماً : والترسيم هو الإجراء الذي يكون نتيجة نهاية التربص بجدية، أي أن الموظف المتربص يكون قد أنهى فترة التربص، أو كما تسمى أيضا بفترة التدريب المحددة بسنة واحدة ابتداء من تاريخ التنصيب في الرتبة وفقا لأحكام المادة 84 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹.

غير أنه قد يترتب على انقضاء فترة التربص، تمديد لها لسنة أخرى قبل ترسيمه إذا ما رأت اللجنة الإدارية المتساوية المختصة ذلك، بعد دراستها لتقرير السلطة السلمية للمتربص، والتي غالبا ما يكون تقريرها في هذه الحالة سلبيا.

والترسيم هو إجراء جوهري يسمح للموظف التمتع بجميع حقوقه التي كانت مؤجلة لحين ترسيمه كحقه في الترشح في اللجان المتساوية الأعضاء، وحقه في النقل، وحقه في طلب الاستيداع... الخ².

فالتربص وفقا للمادة 04 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته، وبالتالي فلا يمكن ترقية الموظف المتربص المتحصل على شهادة تؤهله لشغل رتبة أعلى، ما لم يستكمل فترة تربصه وهي الفترة التجريبية الأساسية، إذ يترتب على التربص إنهاء العلاقة الوظيفية للمتربص عن طريق تسريحه من الرتبة والوظيفة بشكل عام .

ثانيا: أن يتحصل على الشهادة أو المؤهل بعد توظيفه:

¹ تنص المادة 84 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على مايلي : " يجب على المتربص ، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته ، قضاء فترة تربص مدتها سنة ، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكويننا تحضيريا لشغل وظيفته " .

² في هذا الشأن يرجى الإطلاع على أحكام المادتين 88 و 89 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يعتبر هذا الشرط أساسيا وجوهريا، إذ يتعين على الموظف الحصول على الشهادات والمؤهلات المطلوبة للرتب الأعلى بعد تعيينه في رتبة من رتب الوظيفة العمومية، إذ لا يعقل أن يتم ترقية الموظف بناء على شهادة أو مؤهل متحصل عليها قبل دخوله للوظيفة العمومية، فالموظف المتحصل على شهادة تعتبر أعلى من الشهادة التي تقابل الرتبة المعين فيها قبل إلتحاقه بالوظيفة العمومية في حالة كذب على الإدارة، إذ لم يقر صراحة بمستواه التعليمي أو التكويني الذي يؤهله للمشاركة في رتبته الحقيقية التي تتناسب مع هذا المؤهل والتي تكون في الغالب رتب أعلى من الرتبة التي يشغلها .

وبالرجوع للقوانين الأساسية الخاصة المنظمة للأسلاك ورتب الوظيفة العمومية نجد أن كل رتبة يقابلها مؤهل أو شهادة يستلزم توافرها الشخص للإلتحاق بها. ومع ذلك فغالبا ما يترشح الأشخاص في مسابقات التوظيف تتطلب مؤهلا أو شهادة اقل من المؤهلات والشهادات التي يحوزونها بداعي الحصول على وظيفة قارة ومستقرة حتى ولو كانت أدنى من مستواهم التعليمي أو التكويني .

غير أن إلتحاق الشخص برتبة أدنى من مستواه التعليمي، من شأنه أن يولد عقدة نقص لدى الموظف وعقدة بالذنب على الإجراء الذي اتخذه لدخول الوظيفة العمومية الأمر الذي يدفعه للمطالبة بترقيته إلى رتبة تناسب مستواه والشهادات المتحصل عليها وهذا أمر غير مقبول قانونا، إذ أن الفقرة 01 من المادة 107 من الأمر 06-03 السابق ذكره، تنص صراحة على أن الترقية على أساس الشهادة تكون للموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة، ويقصد بذلك أن تكون هذه الشهادات والمؤهلات قد تم الحصول عليها بعد التوظيف وليس قبله.

وهذا الإجراء تم تأكيده من خلال المنشور رقم 19/ك خ / م ع و ع / 2008 المؤرخ

في 10 ماي 2008 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى¹.

وعلى هذا فإن متابعة الدراسة من قبل الموظفين خلال مسارهم المهني يعتبر الإجراء الأنجع، بل والأقصر لترقيتهم وتحسين مسارهم المهني، إذ غالبا ما تكون أقصر مدة لانتقال الموظف من رتبة إلى رتبة هي 05 سنوات على الأقل، هذا إن نجح في الامتحانات المهنية عند أول امتحان. أما إذا ما أراد أن يقلص هذه المدة فما عليه إلا مواصلة دراسته للحصول على شهادات تؤهله لرتب أعلى، وفي الغالب تكون أقصر مدة هي سنتين في حالة شهادات التكوين المهني للحصول على شهادة تقني و 3 سنوات بعد البكالوريا للحصول على شهادة الليسانس، وكلاهما تستلزمان أجلا قانونيا أقل من الأجل القانوني المطلوب للمشاركة في الامتحان المهني .

وبالإضافة لما تم ذكره فإن بعض القوانين الأساسية الخاصة تتطلب إلى جانب الحصول على الشهادة ، أقدمية مهنية لاستفادة الموظف من الترقية² .

ثالثا: وجود منصب مالي شاغر: وكغيرها من أنماط التوظيف الأخرى، تتطلب الترقية على أساس الشهادة وجود منصب مالي شاغر لتنفيذها، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية هي التي تقوم بتحديد إحتياجاتها من الموارد البشرية، وبالتالي تحدد تعداد المناصب المالية التي تحتاجها للتوظيف الخارجي أو الترقية، ويتم ذلك بتقديم اقتراحاتها للوزارة الوصية التي بذاتها تقوم بتقديم طلباتها إلى وزارة المالية التي تحدد تعداد المناصب المالية وفقا لميزانية الدولة المخصصة للتوظيف .

¹ المنشور رقم 19/ك خ / م ع و ع / 2008 المؤرخ في 10 ماي 2008 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى ، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية ، أكتوبر 2008 ، ص 165.

² في هذا الصدد يرجى الإطلاع على أحكام المرسوم التنفيذي 09-393 المؤرخ في 24 نوفمبر 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية ، ج ر ج رقم 70 صادرة بتاريخ 29 نوفمبر 2009 ، ص 8 ، لاسيما المواد 26 ، 35 ، 44 منه .

ولا شك في أن ترقية موظف على أساس الشهادة دون وجود منصب مالي سيترتب عليها إلغاء ترقيته من طرف مصالح الوظيفة العمومية المحلية أو المركزية. بل أكثر من ذلك، فإن المشرع الفرعي إعتبر في المادة 34 من المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 سالف الذكر كل قرار تعيين أو ترقية بدون وجود منصب مالي يعد قرارا منعدما، أي أنه كما لم يكن أصلا .

رابعاً: وجود مخطط لتسيير الموارد البشرية مصادق عليه : وهذه الحالة مشابهة لحالة الترقية الاختيارية، إذ أن الترقية على أساس الشهادة تستلزم وجود مخطط لتسيير الموارد البشرية للمؤسسة أو الإدارة العمومية مصادق عليه عملاً بأحكام التعلية الوزارية المشتركة رقم 305 المؤرخة في 28 ماي 1995 المحددة للعلاقات الوظيفية بين مصالح المديرية العامة للميزانية ومصالح الوظيفة العمومية في إطار مهام الرقابة المنوطة بهما¹ المعدلة والمنتممة .

وعليه فإن أي ترقية على أساس الشهادة قبل مصادقة مخطط تسيير الموارد البشرية، تكون نتيجته الإلغاء، الأمر الذي يترتب عليه غالباً ظهور منازعات وظيفية بين الإدارة والموظف، الذي يلجأ للقاضي الإداري بغية إنصافه. إن مثل هذه المنازعات الوظيفية تمس بمصداقية الإدارة تجاه موظفيها، كما أنها تظهر التسيير السيئ أو التسيير العشوائي لمسؤولي الموارد البشرية لدى المؤسسات والإدارات العمومية .

ويدرج المنصب الشاغر المخصص للترقية على أساس الشهادة في الجدول رقم 04 من المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية في الخانة المخصصة للتوظيف الخارجي مع الإشارة في خانة الملاحظة على أنه منصب مخصص للترقية على أساس الشهادة.

¹ التعلية الوزارية المشتركة رقم 305 المؤرخة في 28 ماي 1995، المتعلقة بالعلاقات الوظيفية بين المديرية العامة للميزانية والمديرية العامة للوظيفة العمومية في إطار مهامهم المتعلقة بالرقابة، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002، ص 397.

وفي هذا الصدد أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية العديد من المراسلات التي تنص على إدراج الترقية على أساس الشهادة، ضمن خانة المسابقات على أساس الشهادة في الجدول رقم 4 من المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية لعل أبرزها المراسلتين الآتيتين:

- المراسلة رقم 11150/ م ع و ع / ك خ / ب أ / 2009 الصادرة بتاريخ 12

نوفمبر 2009 الموجهة إلى رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية باتنة¹، والتي من خلالها أكدت على وجوب إتباع الإجراء المذكور أعلاه، مع الإشارة في خانة الملاحظات للمواد القانونية التي نصت على الترقية على أساس الشهادة .

- المراسلة رقم 7512 المؤرخة في 30 أوت 2010 الموجهة لرئيس المفتشية

الوظيفة العمومية لولاية الجزائر²، والتي من خلالها ردت على الاستفسار المتعلق عن الخانة التي يتم إدراج أو الإشارة لنمط الترقية على أساس الشهادة .

خامسا: موافقة سلطة التعيين والتسيير الإداري على الترقية : وهو شرط يخص هذا النمط من الترقية، فإذا كانت القوانين الأساسية الخاصة في مجملها نصت على النسب القانونية الخاصة بالامتحانات المهنية والترقية الاختيارية، فإن هذه الأخيرة لم يخصص لها نسبة قانونية، وبهذا نرى أن المشرع الفرعي منح لسلطة التعيين والتسيير الإداري السلطة التقديرية في الموافقة على ترقية الموظف المتحصل على شهادة أو مؤهل يؤهله للإلتحاق برتبة أعلى .

¹ المراسلة رقم 11150/ م ع و ع / ك خ / ب أ / 2009 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2009 ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية (غير منشورة).

² المراسلة رقم 7512 المؤرخة في 30 أوت 2010 الموجهة لرئيس المفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر (غير منشورة).

إن الترقية على أساس الشهادة غالبا ما تعترضها صعوبات في التطبيق، خاصة في ظل السلطة التقديرية الممنوحة لمدير المؤسسة أو الإدارة العمومية لقبول طلب الترقية المقدم من الموظف أو عدم الموافقة عليه.

ولا شك في أنه ولحصول الموظف على الشهادة التي تؤهله للترقية للرتبة الأعلى تتطلب استكمال الموظف لمساره الدراسي سواء الجامعي أو التكويني، وذلك من خلال حضور المحاضرات والدروس، وكذا الامتحانات الخاصة بالدراسة، التي يترتب عليها غياب الموظف عن وظيفته، وقد يكون هذا الغياب مبررا كما قد يكون غير مشروع، وهو ما يضع هذا الموظف في إحدى الحالتين التاليتين:

• الحالة الأولى: حصول الموظف على رخصة لاستكمال الدراسة¹:

إن إستكمال الدراسة ومتابعتها كما سبق الذكر، يحتاج من الموظف التفرغ والحضور للدروس التطبيقية والمحاضرات أيضا، وهو ما يترتب عليه غيابه عن مكتبه وحتى يكون غياب هذا الموظف مبررا وقانوني، لا بد عليه من حصول على ترخيص مسبق للغياب دون فقدان الراتب وفقا لأحكام المادة 208 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الفقرة الأولى منها والتي نصت على: " يمكن للموظف، شريطة تقديم مبرر مسبق، الإستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية:

- متابعة دراسات ترتبط نشاطاته الممارسة في حدود 4 ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو المشاركة في الإمتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها".

¹ تم تنظيم منح رخص الغياب لإستكمال الدراسة بموجب التعليم رقم 177/ك خ/83 المؤرخة في 01/02/1983 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية كتاب ماي 2002، ص 164 .

وقصد إستفادة الموظف من رخصة الغياب لمزاولة الدراسة، لا بد له أن يقدم طلبا لمدير المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها مرفقا بشهادة التسجيل لمتابعة الدراسة وبالجدول الزمني للمحاضرات حتى يتسنى للإدارة أن تحدد الساعات التي يمكن للموظف التغيب فيها دون المساس بمصالح الإدارة. ويشترط لذلك أن تكون الشهادة المراد إستكمالها من طرف الموظف أن تتماشى مع المهام المرتبطة بالشعبة التي ينتمي إليها مثلا كأن يستكمل ملحق إدارة رئيسي الحاصل على DUEA لشهادة الليسانس في التخصصات المنصوص عليها في المقرر رقم 03 / ك / م ع و ع / 2008 المؤرخ في 03 سبتمبر 2008 المحدد لقائمة الشهادات والمؤهلات المطلوبة للإلتحاق ببعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية¹ الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ولا يمكنه التذرع بحصوله على شهادة الليسانس في غير التخصصات المنصوص عليها في المقرر المذكور أعلاه . إن رخصة الغياب لمدة 4 ساعات في الأسبوع المنصوص عليها في المادة 208 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هي مدة في الأصل غير كافية للموظف لكي يتفرغ لدراسته، إلا أنها من شأنها أن تحمي الموظف من حالة الغيابات غير المشروعة والتي قد تؤدي به إلى التسريح.

وإلى جانب شهادة التسجيل لاستكمال الدراسة، فإنه يتعين على الموظف أيضا، أن يرفق طلبه بجدول الإستعمال الزمني الخاص بدراسته، إن تقديم الموظف لطلبه قصد الإستفادة من رخصة الغياب لا يمنحه الحق في الحصول على هذه الرخصة، بل يخضع ذلك لتقدير الإدارة، فهي من تقدر ما إذا كان غياب الموظف سيؤدي إلى المساس بسيرورة الإدارة أو لا، ولها الحق في منحه هذه الرخصة من عدمها، ولعل ما يبرر تفسيرنا هذا هو بداية المادة 208 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي بدأت بمصطلح "

¹ المقرر رقم 03 / ك / م ع و ع / 2008 المؤرخ في 03 سبتمبر 2008 المحدد لقائمة الشهادات والمؤهلات المطلوبة للإلتحاق ببعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ، كتاب مجموعة المنشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية ، أكتوبر 2008 ، ص 335 .

يمكن " بمعنى أن هذه قاعدة قانونية مكملة les règles supplétives فالقواعد المكلمة إلزامها نسبي¹، إذ يمكن مخالفتها أو عدم تنفيذها، وبالتالي فلا يمكن للموظف إجبار الإدارة على الموافقة على منحه رخصة الغياب لإستكمال الدراسة.

• الحالة الثانية : عدم حصول الموظف على رخصة الغياب لإستكمال الدراسة:

فإذا لم يحصل الموظف على رخصة الغياب، إما لعدم حصوله على موافقة سلطة التعيين والتسيير الإداري، وإما لعدم إيداعه لطلب رخصة الغياب إطلاقا ، وتابع الدراسة من دونها، فإنه يكون في حالة الغيابات غير المبررة، وهي الحالة التي يترتب عليها إما معاقبة الموظف تأديبيا أو أن الإدارة قد تتجاوز عن هذه الغيابات، وبالتالي يصبح هذا الغياب مبرر ضمنيا، وقد يكون هذا التجاوز ناتج عن تسبب في الإدارة أو ناتج عن عدم مهنية ونزاهة مسؤولي الإدارة، بل أكثر من ذلك فقد تجد أن هذا الموظف يحصل على أعلى النقاط أو النقطة الكاملة لمنحة المردودية أو عدم قيام الإدارة بخصم في أيام الغياب.

إن حصول الموظف على الشهادة المطلوبة للترقية بعد حصوله على رخصة الغياب الصريحة أو الضمنية، لا يمنحه الحق في الترقية على أساس الشهادة بقوة القانون وإنما يبقى ذلك دائما حسب تقدير الإدارة، بمعنى أن هذه الترقية ليست بحق مكتسب للموظف.

وإلى جانب الإجراء المتعلق برخصة الغياب، فإنه يمكن للموظفين اتخاذ طريقا آخر لاستكمال دراستهم، وذلك من خلال اللجوء إلى الإحالة على الاستيداع لمزاولة الدراسة، وهو الإجراء الذي يجنب الموظف الوقوع في حالة الغيابات غير المبررة والمعاقب عليها تأديبيا.

غير أنه ومن صالح المؤسسة أو الإدارة العمومية، أن تقوم بتحضير موظفين قصد تعميق معارفهم و مداركهم العلمية والعملية، وبالتالي فإن منح الموظفين الحق في الترقية على أساس الشهادة، يخلق نوعا من التحفيز الايجابي في الفئة الأدنى من الموظفين و

¹ محمد صغير بعلي، المدخل للعلوم القانونية (نظرية القانون، نظرية الحق)، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2006، الجزائر، ص 20.

يمنحهم الدافع المعنوي للدراسة و التكوين و الذي لا محالة سيجرم إلى منفعة مادية لهم تترتب عن ترقيتهم من رتب دنيا إلى رتب أعلى.

إن قبول الإدارة لطلب موظفيها الحاصلين على الشهادات والمؤهلات المطلوبة للترقية للرتب الأعلى، لا بد أن يفرغ في قالب قانوني، ألا وهو قرار الترقية على أساس الشهادة بحيث يكون تاريخ نفاذ الترقية هو تاريخ التنصيب المعني في الرتبة الأعلى والذي لا يكون سابق لتاريخ التوقيع على قرار أو مقرر الترقية، بعد استيفائه لشرط التأشير القانونية لمصالح الرقابة المختصة سواء الرقابة المالية بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية.

سادسا: أن تكون الترقية للرتبة الأعلى مباشرة أو للسلك الأعلى مباشرة: إن نمط الترقية على أساس الشهادة، لم يكن وليد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 وإنما كان هذا النمط موجودا من قبل، حيث أن الفقرة الأخيرة من المادة 55 من المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن للقانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية نصت على ما يلي " تتم الترقية حسب الكيفيات الآتية :

على أساس الشهادات من بين الموظفين الذين أحرزوا المؤهلات و الشهادات المطلوبة في حدود الوظائف الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد"¹.

وتطبيقا لذلك أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية التعليم رقم 1710 / ك خ /

م ع و ع / 96 المؤرخة في 05 نوفمبر 1995 المتعلقة بتعيين الموظفين في رتبة أعلى²

والتي من خلالها نصت على التوظيف المباشر في رتب أعلى، الموظفين الحائزين على

¹ المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، سابق الإشارة إليه، المادة 55 الفقرة الأخيرة ، ص 341 .

² التعليم رقم 1710 / ك خ / م ع و ع / 96 المؤرخة في 05 نوفمبر 1995 المتعلقة بتعيين الموظفين في رتبة أعلى، كتاب مجموعة المنشائير والتعليمات، ماي 2002، ص 154 .

الشهادات والمؤهلات المطلوبة، وفي حدود المناصب المالية الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي، على أن تكون هذه الترقية على أساس الشهادة، والتي أعطيت لها صورة التوظيف مباشرة.

والملاحظ هنا أن الترقية على أساس الشهادة في هذه المرحلة لم تكن مشروطة بالترقية لرتبة أعلى مباشرة، بل أن الموظفين كان لهم الحق في الترقية مهما كانت الرتبة المنتمين لها أو السلك المنتمين إليه الأمر الذي سمح للعديد من الموظفين إلى تحسين مسارهم المهني .

إن هذا التوجه تم التخلي عنه بصدور قانون الوظيفة العمومية لسنة 2006، والذي نصت المادة 107 منه على أن الترقية بمختلف أنماطها، تكون للرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، وعلى هذا تم إلغاء التعليم رقم 1710 المؤرخة في 05 نوفمبر 2006 تقيدا بأحكام المادة 107 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، إذ أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية المنشور رقم 19 ك خ / م ع و ع / 2008 المؤرخ في 10 ماي 2008 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى¹، إذ أصبحت الترقية على أساس الشهادة تتم فقط في الرتبة الأعلى مباشرة ، ومثال ذلك كأن يتم ترقية متصرف إلى متصرف رئيسي للموظف الذي حصل بعد توظيفه على شهادة الماجستير في التخصصات المطلوبة للإلتحاق بهذه الرتبة .

واستمر العمل بهذا المنشور الذي حرم العديد من الموظفين الترقية على أساس الشهادة لاسيما أولئك المنتمين لرتبة أدنى بكثير من الرتبة التي توافق شهاداتهم ومؤهلاتهم،

¹ المنشور رقم 19 ك خ / م ع و ع / 2008 المؤرخ في 10 ماي 2008 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى ، (غير منشور).

لغاية 2011، إذ غيرت المديرية العامة للوظيفة العمومية من موقفها وأصبحت تمنح تراخيص إستثنائية لترقية الموظفين في نفس الشعبة حتى ولو لم تكن الرتبة أعلى مباشرة وهو ما يخالف صراحة نص المادة 107 سالف الذكر .

وبالنظر لكثرة طلبات الترخيص الخاصة بالموظفين الحائزين لشهادات ومؤهلات بعد التوظيف ، لاسيما أولئك الذين يشغلون رتب أدنى في تصنيف الرتب والذين تحصلوا على شهادات عليا كشهادة الليسانس أو الماجستير أو ماستر تم التخلي صراحة على أحكام المادة 107 من الأمر 03-06 سالف الذكر، لاسيما تلك المتعلقة بالترقية لرتب أعلى على أساس الشهادة، وذلك من خلال صدور أول تعديل للمرسوم 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية بموجب المرسوم التنفيذي 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016¹ حيث سمحت أحكام هذا المرسوم التنفيذي لاسيما المواد 19، 19 مكرر 1، 21، 26 مكرر 3، 32، 42، 56، 58، 68، 70 وما يليها للموظفين المنتمين لنفس الشعبة² من الترقية من رتبة أدنى إلى رتبة أعلى وفقا للشهادة ، أو المؤهل المتحصل عليه ، حتى ولو لم تكن رتبة أعلى مباشرة ، ومثالها كأن يتم ترقية عون مكتب متحصل على شهادة الماجستير في القانون إلى رتبة متصرف رئيسي .

إن إعتقاد الترقية إلى رتب أعلى من نفس الشعبة، ولو لم تكن من نفس السلك، أو السلك الأعلى مباشرة، فيه مخالفة لأحكام المادة 107 التي تنص على أن الترقية في الرتب

¹ المرسوم التنفيذي 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016، يعدل ويتم المرسوم 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. رقم 66 الصادرة بتاريخ 09 نوفمبر 2016، ص 04.

² الشعبة تضم عدة أسلاك، والتي بدورها تضم عدة رتب مثال ذلك شعبة الإدارة العامة، تضم سلك المتصرفين، ملحقي الإدارة، أعوان الإدارة، الكتاب وأخيرا المحاسبين، ويضم مثلا سلك المتصرفين، رتبة متصرف، رتبة متصرف رئيسي رتبة متصرف مستشار.

تتمثل في تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو السلك الأعلى مباشرة.

لذلك تعتبر هذه الحالة مخالفة صريحة، وتعد من السلطة التنظيمية على صلاحيات السلطة التشريعية، وهذا ما جعلنا نطرح التساؤل حول قانونية النصوص التنظيمية المخالفة للنص التشريعي، وبأي النصين نأخذ، هل بالنص التشريعي الذي يمنح الترقية على أساس الشهادة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو للسلك الأعلى مباشرة أم نأخذ بأحكام المرسوم التنفيذي التي تجسد الترقية على أساس الشهادة في نفس الشعبة وهي الانتقال من رتب أدنى إلى رتب أعلى بكثير، ولم تكف السلطة التنظيمية بإجازة الترقية لأكثر من رتبة ضمن أحكام المرسوم التنفيذي 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 ، بل أدرجت أحكاما خاصة بإدماج الموظفين المنتمين لرتبة دنيا إلى رتب أعلى لاسيما الرتب المستحدثة بموجب هذا المرسوم، والتي تخص الرتب المقابلة لشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية¹

¹ تم إستثناء حاملي شهادات الدراسات الجامعية التطبيقية المتخرجين من جامعة التكوين المتواصل ، وهذا ما تم تأكيده من خلال أحكام المنشور رقم 01/ك خ / م ع و ع / 17 / المؤرخ في 05 جانفي 2017 ، المحددة لكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 المعدل والمتمم للمرسوم 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية . بل أكثر من ذلك فقد تم إقصاء أيضا حاملي شهادة تقني سامي الصادرة عن مؤسسات التكوين العالي سابقا، والتي حصلوا عليها بعد البكالوريا وكذا خريجي جامعة التكوين المتواصل الذين استكملوا دراساتهم بعد البكالوريا . إن إستثناء حاملي شهادات الدراسات الجامعية التطبيقية الصادرة عن جامعة التكوين المتواصل ، وقبول وفقا للمنشور رقم 01 المؤرخ في 05/01/2017 إلا شهادات الدراسات الجامعية التطبيقية الصادرة عن مؤسسات التكوين العالي بعد 3 سنوات من الحصول على شهادة البكالوريا ، يدفع القارئ إلى الاعتقاد بأن جامعة التكوين المتواصل لا تدخل ضمن مؤسسات التكوين العالي ، وهذا عكس ما نصت عليه المادة 4 الفقرة 1 من المرسوم التنفيذي 90-149 المؤرخ في 26 ماي 1990 المتضمن إنشاء جامعة التكوين المتواصل ، وتنظيمها وعملها (ج. ر. ج. ج. رقم 22 صادرة بتاريخ 30 ماي 1990 ، ص 733) على ما يلي: " تتولى جامعة التكوين المتواصل ، في إطار المهام الأساسية المسندة إلى الجامعة ما يأتي :

تمكن كل موظف تتوفر فيه الشروط من الالتحاق بالتكوين العالي ."

كما أن المرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 ن المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم (ج. ر. ج. ج. رقم 58 صادرة بتاريخ 01/10/2014 ص 4) أدرج شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية في الصنف 11 ، ولم يحدد إن كانت هذه الأخيرة صادرة عن مؤسسات التكوين العالي الكلاسيكية أو عن جامعة التكوين المتواصل ، بالإضافة لذلك فإن المنشور رقم 39 المؤرخ في 27 ديسمبر 2005 المتعلق بالمعادلات الإدارية للشهادات والمؤهلات (كتاب مجموعة المناشير

وكذا شهادة الماستر، إذ يعتبر هذا الإدماج بمثابة ترقية على أساس الشهادة مستتناة من وجود مخطط سنوي لتسيير الموارد البشرية مصادق عليه، وحتى دون وجود منصب مالي شاغر، إذ يتم تحويل المنصب مالي من الرتب الدنيا إلى الرتب الأعلى ودون موافقة سلطة التعيين والتسيير الإداري، لكون الإدماج بقوة القانون .

المطلب الرابع: الترقية الاستثنائية:

بعد التطرق لكل من الترقية الاختيارية بعد التسجيل على قائمة التأهيل، وكذا الترقية على أساس الامتحان المهني، والترقية على أساس الشهادة، سيتم من خلال هذا المطلب دراسة الترقية الاستثنائية المخصصة لموظفي بعض القطاعات الوزارية في الدولة، دون أن نتطرق للترقية الاستثنائية للموظفين المجاهدين وأبناء الشهداء، حيث سيتم التطرق للأساس القانوني لهذا النوع من الترقية (الفرع الأول)، ثم بعد ذلك سنقدم تعريفا لهذه الترقية (الفرع الثاني)، لنأتي بعده إلى دراسة شروط الاستفادة منها (الفرع الثالث)، وأخيرا سنقوم بتبيان إجراءات الترقية الاستثنائية (الفرع الرابع).

الفرع الأول: الأساس القانوني للترقية الاستثنائية:

إذا كانت الترقية على أساس الشهادة والترقية على أساس الامتحان المهني والترقية الاختيارية، قد تم التنصيص عليها صراحة ضمن أحكام المادة 107 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإن الترقية الاستثنائية لم يتم الإشارة إليها في الفصل السادس من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلق بالترقية في الدرجات والترقية في الرتبة.

والتعليمات، جانفي 2006، ص 135)، والذي لا يزال ساري المفعول يساوي بين شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية لجميع مؤسسات التكوين العالي بما فيها جامعة التكوين المتواصل .
 إن صدور المرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014 ، كان الغرض منه أن يعطي لشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية (DUEA) قيمتها الحقيقية، لاسيما وأنها كانت معادلة لشهادة تقني سام الصادرة عن معاهد التكوين والتعليم المهنيين، ولم يقصد به التمييز بين شهادتين لهما نفس القيمة صادرة عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية، وهو الأمر الذي نرجو أن تأخذه الدولة مأخذ الجد وتعطي لهذه الفئة الحق في الإدماج كغيرهم من حاملي شهادات الدراسات الجامعية التطبيقية عن الجامعات ومؤسسات التكوين العالي الكلاسيكية .

إلا أنه وفي أحكام الفصل السابع المتعلق بالأوسمة الشرفية والمكافآت، تم الإشارة إليها ولو ضمناً من خلال مصطلح المكافآت، ذلك أن أي ترقية خلال المسار المهني للموظف تعتبر مكافأة.

وبعكس القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 1985، ومن خلال أحكام المادة 57 منه، نص صراحة على هذا النمط من الترقية والتي ترك تحديدها للقوانين الأساسية الخاصة¹.

إلا أن عدم الإشارة صراحة لهذا النمط من الترقية، ضمن أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لم يمنع المشرع الفرعي من اعتماده في بعض القوانين الأساسية الخاصة، كالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون² والقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك³، والقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالأمن الوطني⁴، والقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية⁵، وكذا القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات⁶. وإلى جانب هذه الفئة من الموظفين والمنصوص عليها في هذه القوانين الأساسية الخاصة، توجد فئة أخرى منح لها القانون الحق في الاستفادة من الترقية الاستثنائية، وهي المستخدمين الشبهيين العاملين إلى

¹ للمزيد من المعلومات أنظر هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 195.

² المرسوم التنفيذي 167-08 المؤرخ في 07 يونيو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج. ر. ج. ج. رقم 30 صادرة بتاريخ 11 يونيو 2008، ص 06.

³ المرسوم التنفيذي 286-10 المؤرخ في 14 نوفمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، ج. ر. ج. ج. رقم 71 صادرة بتاريخ 24 نوفمبر 2010، ص 04.

⁴ المرسوم التنفيذي 322-10 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج. ر. ج. ج. رقم 78 صادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2010، ص 04.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 106-11 المؤرخ في 06 مارس 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج. ر. ج. ج. رقم 15 صادرة بتاريخ 09 مارس 2011، ص 04.

⁶ المرسوم التنفيذي 127-11 المؤرخ في 22 مارس 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، ج. ر. ج. ج. رقم 18 صادرة بتاريخ 23 مارس 2011، ص 12.

جانب الموظفين المذكورين أعلاه، ومثاله القانون الأساسي الخاص بالمستخدمين الشبهيين لإدارة الجمارك¹، والمستخدمين الشبهيين العاملين بالأمن الوطني².

ومن الملاحظ أنه من خلال هذه القوانين الأساسية الخاصة، يتبين طبيعة عمل هذه الفئة من الموظفين، إذ يتخللها جانب كبير من الخطر والصعوبات سواء في حياتهم العملية أو حتى الاجتماعية، وبالتالي توجب تحفيزهم بمثل هكذا مكافآت.

الفرع الثاني: التعريف بالترقية الاستثنائية³:

هي الترقية التي تخص موظفي بعض القطاعات مكافأة لأعمالهم البطولية، أو للمخاطر الجسيمة التي قد تعترضهم بمناسبة قيامهم بمهامهم⁴.

وقد عرفت المادة 15 من القانون الأساسي لموظفي الجمارك على أنها " استفادة بصفة استثنائية من الترقية لاستحقاق خاص كتعويض عن عمل شجاع مثبت قانونا أو مجهودات استثنائية ساهمت في تحسين أداء المصلحة"⁵.

وهو نفس التعريف الذي حددته المادة 42 من القانون الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني، وهي استفادة موظفي الشرطة بصفة استثنائية من الترقية في الرتبة لاستحقاق خاص عرفانا بعمل شجاع مثبت قانونا أو بالنظر إلى مجهود استثنائي ساهم في رفع قدرة المصالح وتحسين أدائها⁶.

¹ المرسوم التنفيذي 10-287 المؤرخ في 14 نوفمبر 2010، المتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على المستخدمين الشبهيين لإدارة الجمارك، ج. ر. ج. ج. رقم 71 صادرة بتاريخ 24 نوفمبر 2010، ص 12.

² المرسوم التنفيذي 10-323 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على المستخدمين الشبهيين للأمن الوطني، ج. ر. ج. ج. رقم 78 صادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2010، ص 20.

³ « Les promotions à caractères exceptionnels peuvent être accordées pour des personnels ayant assumé des actes des bravoures, ou encouru un risque important supérieur à la normale », voir www.lapoliceinternationale.fr/personnels/gardien-de-la-paix/promotion-interne, consulter le 20/12/2016 à 20h35.

⁴ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 195.

⁵ المرسوم التنفيذي 10-286 المؤرخ في 14 نوفمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، المادة 15، ج. ر. ج. ج. رقم 71 صادرة بتاريخ 24 نوفمبر 2010، ص 05.

⁶ المرسوم التنفيذي 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، المادة 42، ج. ر. ج. ج. رقم 78 صادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2010، ص 07.

أما المادة 26 من القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة السجون، فقد نصت على أنه يمكن لموظفي إدارة السجون الاستفادة بصفة استثنائية من الترقية من أجل استحقاق خاص مكافأة على عمل شجاع أو باهر أثناء أو بمناسبة تأدية وظائفهم¹.

ولم تخرج المادة 40 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، عن سياق ما جاءت به القوانين الأساسية الأخرى إذ نصت على " يمكن أن يستفيد الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية بصفة استثنائية، من ترقية لاستحقاق خاص عرفانا لعمل شجاع مثبت قانونا أو نظرا لمجهودات استثنائية ساهمت في تحسين الأداء"².

وعليه يمكن تقديم التعريف التالي: الترقية الاستثنائية هي نمط من أنماط الترقية المنصوص عليها في بعض القوانين الأساسية الخاصة بفئة الموظفين الشبه عسكرية بالنظر لطبيعة عملها وكذا اللباس النظامي الخاص بها، كالأمن، الجمارك، إدارة الغابات، الحماية المدنية، إدارة السجون وكذا الموظفين الشبهيين، تستفيد منها هذه الفئة نظير قيامها بعمل شجاع أو باهر من شأنه أن يعرض حياتهم للخطر والتهديد بمناسبة تأدية مهامهم، أو بمناسبة مجهودات استثنائية من شأنها تحسين أداء مهام هذه المصالح، وتعتبر هذه الترقية الاستثنائية بمثابة مكافأة نظير ما تم تقديمه من طرفهم.

وتتمد الاستفادة من الترقية الاستثنائية، للموظفين الذين وافتهم المنية أثناء تنفيذهم لمهامهم المأمورين بها، أو بمناسبة أدائهم لوظائفهم، وهذا ما نصت عليه المادة 41 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للحماية المدنية " يستفيد الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، المتوفون أثناء الخدمة المأمور بها أو بمناسبة أداء وظائفهم، بعد الوفاة، من ترقية إلى رتبة أعلى مباشرة أو من زيادة استدلالية"³.

¹ المرسوم التنفيذي 167-08 المؤرخ في 07 يونيو 2008، سابق الإشارة إليه، المادة 26، ص 08 و 09.

² المرسوم التنفيذي رقم 106-11 المؤرخ في 06 مارس 2011، سابق الإشارة إليه، المادة 40، ص 07.

³ المرسوم التنفيذي رقم 106-11 المؤرخ في 06 مارس 2011، المرجع نفسه، المادة 41، ص 07.

وكذا الفقرة 02 من نص المادة 26 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، بالإضافة للمادة 43 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، والمادة 14 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، بمعنى أن هذه الترقية الاستثنائية، يستفيد منها الموظفون الأحياء، والذين وافتهم المنية أثناء ممارستهم لمهامهم أو بمناسبة تأديتهم لمهامهم، وبطبيعة الحال فإن مزايا هذه الترقية لا سيما المادية، تنتقل إلى ورثته القانونيين.

الفرع الثالث: شروط الاستفادة من الترقية الاستثنائية:

نصت جميع القوانين الأساسية الخاصة سابقة الذكر على أن تطبيق الترقية الاستثنائية يتم بموجب تعليمات من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

وقبل التطرق لشروط الناجمة عن تطبيق أحكام القوانين الأساسية الخاصة الصادرة بعد سنة 2006، تاريخ صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ارتأينا أن نتطرق للتنظيم الذي كان ساري المفعول قبل تاريخ 2008، بداية صدور هذه القوانين الأساسية الخاصة الجديدة.

فقد حددت المادة 240 المؤرخة في 27 ماي 1995 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مجال تطبيق هذه المادة وأحاطته بشروط إجرائية تتمثل فيما يلي:

- إثبات القيام بعمل شجاع أو بطولي معترف به أو إثبات استحقاق شخصي مميز؛
- تقديم تقرير معلل ومفصل عن ظروف القيام بهذا العمل الاستثنائي، أو التحلي بهذا الاستحقاق الشخصي، مقدم من السلطة السلمية؛
- الحصول على رأي مطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء؛

- أن تكون هذه الترقية الاستثنائية في المناسبات والاحتفالات الوطنية الرسمية¹، كاحتفالات عيد الثورة أول نوفمبر من كل سنة، وعيد الاستقلال في كل من الخامس جويلية من كل سنة، وفي حدود النسب القانونية المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة.

هذا فيما يخص النص التنظيمي المؤطر للترقية الاستثنائية الناتجة عن تطبيق القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية. أما فيما يخص تلك المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة المذكورة سابقا، وبالنظر لعدم صدور جميع التعليمات الخاصة بتطبيق الترقية الاستثنائية لمختلف القطاعات الوزارية، كان لزام علينا البحث ولو على مشاريع هذه التعليمات، لمعرفة كيفية إجراءات هذه النمط من الترقية، لإثراء هذه الدراسة التي تخص مادة الوظيفة العمومية.

ويعتبر قطاع الجمارك، القطاع الوحيد الذي صدرت التعليمات الخاصة به والمحددة لكيفيات الترقية الاستثنائية، والترقية بعد الوفاة، وبالتالي ارتأينا تقديمه كمثال نعزز به هذه الدراسة، إذ أنه وبالرجوع لأحكام التعليمات رقم 04/ك خ/ م ع و ع/ 2012 المؤرخة في 09 أوت 2012، المتعلقة بكيفيات الترقية بعد الوفاة والترقية الاستثنائية لموظفي إدارة الجمارك²، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، فإن شروط الترقية الاستثنائية تتمثل فيما يلي:

1- أن يكون الموظف منتما للرتب المصنفة في إحدى الفوجين (أ) و(ب) من الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين: ويتمثل الفوج (أ) في مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب للممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى

¹ التعليمات 240/ م ع و ع/ المؤرخة في 29 أبريل 1995 المتعلقة بتطبيق المرسوم التنفيذي 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 1995 المعدل والمتمم للمرسوم 66-145 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تخص وضعية الموظفين، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002، ص390.

² التعليمات رقم 04/ك خ/ م ع و ع/ 2012 المؤرخة في 09 أوت 2012، المتعلقة بكيفيات الترقية بعد الوفاة والترقية الاستثنائية لموظفي إدارة الجمارك، (غير منشورة)

تأهيل مماثل¹، وهي الرتب المصنفة حسب المادة 03 من المرسوم الرئاسي 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم، في الصنف 11 فما فوق.

أما الفوج (ب) ويضم مجموعة الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق، وهي الرتب المصنفة ما بين الصنف 09 و10.

ولا شك في أن تحديد الأفواج التي يمكنها الاستفادة من الترقية الاستثنائية في الفوجين (أ) و(ب)، سيؤدي إلى إقصاء فئات أخرى من الموظفين التابعين لإدارة الجمارك والذين قد يساهموا في تحسين مردود مصالحها، كما أنهم قد يكونوا هم أيضا معرضون لعمل خطير قد يمس سلامتهم البدنية، بمناسبة تنفيذ مهامهم الموكلة لهم. كما أن هذا يعتبر من قبيل المساس بمبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العامة، والمساس أيضا بمبدأ تكافؤ الفرص، إذ أن تنفيذ المهام الجمركية والحفاظ على الاقتصاد الوطني لا يقتصر على الموظفين المنتمين للفوجين (أ) و(ب)، بل قد يتعداه لآخر موظف مصنف في أدنى رتب الوظيفة العمومية.

2- أن يقوم الموظف بعمل شجاع²: وهو كل عمل فعلي قام به الموظف مضحيا بحياته، أو متعرضا لخطر الإصابة في بدنه في إطار المهام القانونية المنوطة به والمتمثلة في حماية الاقتصاد الوطني، لا سيما محاربة التهريب الجمركي أو التهريب.

¹ الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، سابق الإشارة إليه، المادة 08 فقرة 01، ص04.
² عرف العمل الشجاع في مشروع التعليم المتعلقة بكيفيات الترقية بعد الوفاة والترقية الاستثنائية لموظفي الأمن الوطني، بأنه عمل شجاع فعلي قام به موظف الأمن الوطني مضحيا بحياته أو متعرض لخطر الإصابة في بدنه في إطار أداء مهامه القانونية المتمثلة في تقديم العون لأي شخص معرض للخطر أو وقع أي عمل من شأنه أن يخل بالنظام العام. كما عرف في مشروع التعليم المتعلقة بالترقية بعد الوفاة والترقية الاستثنائية لموظفي إدارة الغابات، على أنه كل عمل يقوم به موظف إدارة الغابات، مضحيا بحياته أو متعرضا لخطر الإصابة في بدنه في إطار أداء مهامه القانونية المتمثلة في التدخل في عمليات حماية الغابات. وعرف في مشروع التعليم المتعلقة بكيفيات الترقية بعد الوفاة والترقية الاستثنائية لموظفي الحماية المدنية، مضحيا بحياته أو متعرضا لخطر الإصابة في بدنه في إطار مهامه القانونية المتمثلة في إسعاف الأشخاص وإنقاذهم وحماية ممتلكاتهم.

أما مشروع التعليم المتعلقة بكيفيات الترقية بعد الوفاة والترقية الاستثنائية لموظفي إدارة السجون، على أنه عمل شجاع يقوم به موظف إدارة السجون، مضحيا بحياته أو متعرض لخطر الإصابة في بدنه، في إطار مهامه القانونية المتمثلة في تطبيق العقوبات السالبة للحرية والتدابير الأمنية والعقوبات البديلة وفقا للقانون، والسهر على فرض احترام قواعد الأمن والنظام والانضباط داخل أماكن الحبس

3- أو أن يقوم بمجهود استثنائي من شأنه تحسين أداء المصلحة¹: ويتمثل في عمل دائم ومتقن منجز بتفان وإتقان وكفاءة، بحيث يترتب عليه تحسن معتبر وملحوس لنوعية الخدمة أو مردود المصالح المختصة التابعة لها. بمعنى أن مردود المصالح يتحسن بفضل هذا العمل تحسنا استثنائيا، يفوق ذلك المقدر في الحالات العادية.

وبالرجوع لشروطين الثاني والثالث، يتضح أن العمل الشجاع والمجهود الاستثنائي، لا بد أن يكون في إطار تأدية المهام المتعلقة بحماية الاقتصاد الوطني، أو تلك المتعلقة بالتسيير الإداري لقطاع الجمارك.

4- وجود مناصب مالية مخصصة للترقية الاستثنائية: وكغيرها من أنماط الترقية سائلة الذكر، تتطلب الترقية الاستثنائية مناصب مالية شاغرة مخصصة لذلك، و لا يمكن أن يتجاوز عدد المناصب المالية نسبة 5% (05 بالمائة) من المناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المالية المعنية بالترقية الاستثنائية.

إن تحديد عدد المناصب المالية بخمسة بالمائة، يعتبر نوعا ما ضئيلا، بالنسبة لما قد يحدث في ميدان العمل، أي أثناء تنفيذ هذه الفئة من الموظفين لمهامهم، في الطرقات والموانئ والمطارات وعبر الحدود وحتى في الصحراء الجزائرية الشاسعة والخطرة بالنظر لوجود جماعات التهريب والجريمة المنظمة والجماعات الإرهابية، إذ كان من الأجدر النص على تحويل المناصب المالية لكل موظف يستوفي الشروط السابقة الذكر.

5- أن تتم الترقية الاستثنائية في السنة التي وقعت فيها الأفعال المثبتة، وكأقصى أجل خلال السنة المالية الموالية.

6- أن يتم إجراء الترقية الاستثنائية في الرتبة الأعلى مباشرة في السلك الذي ينتمي إليه الموظف، أو السلك الأعلى مباشرة، وهو نفس المبدأ المعمول به في نص المادة 107 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر

¹ عرف المجهود الاستثنائي في مشاريع التعليمات سائلة الذكر بأنه يتمثل في عمل دائم ومتقن منجز بتفان وإتقان وكفاءة، بحيث يترتب عليه تحسن معتبر وملحوس لنوعية الخدمة أو مردود المصالح التابع لها الموظف.

7- أن لا يكون الموظف قد استفاد من الترقية الاستثنائية من قبل، أي أنه لا يمكن أن يستفيد من ترقيتين استثنائيتين متتاليتين، خلال مساره المهني.

أما فيما يخص الترقية بعد الوفاة، فهي بعكس الترقية الاستثنائية، إذ لا تحتاج لمنصب مالي شاغر، وإنما تتم هذه الأخيرة بصفة آلية وتلقائية، عن طريق تحويل المنصب المالي للموظف الهالك (المتوفي) إلى التربة الأعلى.

8- أن تصدر تعليمة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، توضح كفاءات وإجراءات الحصول على هذا النوع من الترقية. وفي هذا الشأن وبالنظر لغيابها لدى العديد من القطاعات الوزارية سألقة الذكر، رخصت المديرية العامة للوظيفة العمومية لإدارة السجون وإعادة الإدماج باللجوء لهذا النمط من الترقية¹، كما أكدت على ضرورة إبداء رأي إدارة السجون في مشروع التعليمة المتعلقة بالترقية الاستثنائية، قصد التوقيع عليها ودخولها حيز التنفيذ.

الفرع الرابع: إجراءات الترقية بعد الموت والترقية الاستثنائية:

تتمثل إجراءات الترقية بعد الموت وكذا الترقية الاستثنائية، وفقا لأحكام التعليمة رقم 04 المؤرخة في 09 أوت 2012 فيما يلي:

أولاً: فيما يخص الترقية بعد الموت: إن هذه الترقية تعد مخصصة للموظفين المنتمين لبعض القطاعات الوزارية التي تنص قوانينها الخاصة على مثل هذا النمط من الترقية، والذين يتوفون أثناء تنفيذ مأموريته أو أثناء قيامهم بمهامهم المطلوبة منهم.

إذ يتعين على المسئول المباشر إعداد تقرير مفصل يوضح الظروف الحقيقية للوفاة، وكذا طبيعة المهمة التي كلف بها الموظف عند وفاته.

- عرض التقرير الخاص بترقية المعني بالأمر، على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة لإبداء رأيها.

¹ الإرسال رقم 2467/ م ع وع/ م ت م/ م ف م/ 2012 الصادرة بتاريخ 28 أكتوبر 2012، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة باستفادة موظفي أسلاك السجون من الأوسمة الشرفية والترقية (غير منشورة)

- إعداد مشروع قرار الترقية الاستثنائية للتأشير عليه من طرف مصالح المراقبة المالية المختصة، قبل التوقيع عليه من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري.

أما فيما حالة عدم نص القانون الأساسي الخاص الذي يحكم وضعية الموظف المتوفى على رتبة أعلى للترقية، تمنح للموظف زيادة استدلالية تساوي ضعف الفرق بين النقطة الاستدلالية الأساسية لرتبة الموظف المتوفى والرتبة الأدنى. ولا تكون هذه الاستفادة إلا من خلال إعداد مشروع قرار الاستفادة من زيادة استدلالية يؤشر عليه من طرف المراقب المالي ويوقع عليه لاحقا من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري.

ولتوضيح ذلك نقدم المثال الآتي:

موظف له رتبة ضابط عميد أول لإعادة التربية مصنف في الصنف 17 الرقم الاستدلالي الأساسي هو 726، والرتبة الأدنى مباشرة هي ضابط عميد لإعادة التربية مصنف في الصنف 16 الرقم الاستدلالي الأساسي 713.

وبالتالي فالزيادة الاستدلالية التي يستفيد منها تساوي:

(الرقم الاستدلالي لرتبة ضابط عميد أول لإعادة التربية- الرقم الاستدلالي لرتبة ضابط عميد لإعادة التربية) $2X$ ، أي $(713-762) \times 2 = 2 \times 49 = 98$ نقطة استدلالية وعليه فإن الزيادة الاستدلالية بالدينار الجزائري تساوي: $4410 = 45 \times 98$ دج.

ثانيا: فيما يخص الترقية الاستثنائية: وتتمثل الإجراءات الخاصة بها، سواء تعلق الأمر بعمل شجاع أو مجهود استثنائي، فيما يلي:

أ) تقرير مفصل عن العمل الشجاع أو الباهر الذي قام به الموظف المقترح للترقية والظروف الحقيقية التي أحاطت بهذا العمل مع تقييم الخطر المحقق بالموظف، ونتائج هذا العمل، يتم إعداده من طرف السلطة السلمية؛ وفي حالة المجهود الاستثنائي، يقوم المسئول المباشر، بإعداد تقرير مفصل يوضح فيه طبيعة المجهود الاستثنائي، محتواه وأثره الحقيقي على تحسين مستوى أداء المصالح التابع لها؛

(ب) التأشير على تقارير العمل الشجاع أو المجهود الاستثنائي، من طرف المسؤولين السلميين حسب التدرج، مع إمكانية إبداء تقديراتهم حول طبيعة العمل أو المجهود، وكذا سلوك الموظف المقترح للترقية الاستثنائية؛

(ج) ترسل ملفات المعنيين بالأمر لسلطة والتسيير الإداري، لدراستها واتخاذ القرار المناسب بشأنها

(د) تقوم سلطة التعيين والتسيير الإداري، بترتيب المترشحين حسب درجة الاستحقاق ووفقا للمناصب المالية المفتوحة للترقية الاستثنائية.

بحيث يتم التفضيل بين المترشحين وفقا للمعايير الآتية:

- بالنسبة للعمل الشجاع: طبيعة العمل، المجازفة و/أو المخاطر المحدقة، نتائج العمل؛

- بالنسبة للمجهود الاستثنائي: طبيعة المجهود الاستثنائي، الأثر على تحسين مردود المصلحة.

بالإضافة للمعايير الأساسية المذكورة أعلاه، يتم ترتيب المترشحين للترقية الاستثنائية حسب المعايير التالية:

- الاقدمية في الرتبة؛

- الاقدمية في إدارة الجمارك؛

-تقدير أداء الموظف المعني، ومؤهلاته للسنوات الأخيرة، ويتم هذا التقدير من طرف مسؤوليه السلميين؛

-المكافآت المتحصل عليها؛

- إمكانية لجوء سلطة التعيين والتسيير الإداري إلى إجراء تحقيق تكميلي، حول الحالات المعروضة للترقية الاستثنائية.

هـ) بعد الانتهاء من هذا الترتيب، تعرض القائمة الأولية للتعيين بالترقية، لجنة خاصة بالترقية الاستثنائية، تتكون من: عضوين منتخبين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، ممثلين اثنين عن الإدارة، برئاسة سلطة التعيين والتسيير الإداري.

تقوم هذه اللجنة بالتداول وفقا لنظامها الداخلي المعد سلفا، قصد ضبط القائمة النهائية للموظفين المقبولين للترقية الاستثنائية.

و) وفي الأخير تقوم سلطة التعيين والتسيير الإداري، بإعداد مشاريع قرارات الترقية الاستثنائية، للتأشير عليها من طرف مصالح الرقابة المالية المختصة، ثم بعد ذلك تقوم بالتوقيع عليه، بحيث يسري مفعولها ابتداء من تاريخ الإمضاء على قرار الترقية الاستثنائية، وابتداء من تاريخ وفاة الموظف بالنسبة للترقية بعد الوفاة.

- أما في الحالة التي تستوجب إجراء الموظف تكوينا تكميليا قبل الترقية، أو تكوينا منصوص عليه في القانون الأساسي الخاص، فإن هذه الترقية الاستثنائية تبقى مرهونة باستكمال التكوين بنجاح.

وفي الأخير وبعد التوقيع على قرارات الترقية الاستثنائية، تقوم الإدارة بتبليغها لمصالح الوظيفة العمومية، في اجل 10 أيام من تاريخ التوقيع، عملا بأحكام المرسوم التنفيذي 95-126 المؤرخ في 29 افريل 1995، سالف الذكر، لإجراء الرقابة اللاحقة على مشروعية القرارات، والتي تنتهي غالبا إما بمشروعيتها وبالتالي الإبقاء عليها، أو أنها تكون محل تحفظ قد يؤدي إلى طلب تعديلها أو إلغائها حسب الحالة.

الفصل الثاني: إنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومية الجزائرية

بالرغم من أن الوظيفة العمومية في الجزائر، هي ذات طبيعة مغلقة، أي أنها تعتمد على الحياة المهنية أو المسار المهني للموظف، فإن هذه العلاقة وبالرغم من ديمومتها أو استمرارها لفترة زمنية طويلة إلا أنها ليست بالعلاقة الوظيفية الأبدية¹.

ولا شك في أن هذه العلاقة، كغيرها من العلاقات قد تعترضها بعض الحالات القانونية تؤدي إلى قطعها وإنهائها.

وقد يكون هذا الإنهاء مؤقتا وقتيا، وهي الحالات التي سندرسها من خلال المبحث الأول من هذا الفصل، وتتمثل في كل من الإحالة على الاستيداع، الانتداب والوضعية خارج الإطار، العطلة المرضية الطويلة الأمد، وأخيرا الإحالة على الخدمة الوطنية.

أما المبحث الثاني فقد خصصناه للإنهاء الكلي لعلاقة العمل، والمتمثل في كل من الاستقالة، العزل والشطب بسبب الوفاة، التسريح، وأخيرا الإحالة على التقاعد.

أما فيما يخص إنهاء علاقة العمل بسبب فقدان الجنسية أو بسبب فقدان الحقوق المدنية فسيتم الإشارة إليهم ضمن المطلب المتعلق بالتسريح.

وكما سبق الذكر وباعتبار دراستنا قانونية تقنية، كان من الواجب علينا تقديم بعض الأمثلة لتوضيح وتيسير الفهم، وهو نفس المنهج الذي تم إتباعه في الفصل الأول من هذه الدراسة.

المبحث الأول: الإنهاء المؤقت للعلاقة الوظيفية:

قد يضطر الموظف خلال مساره المهني، إلى طلب توقيفها مؤقتا من أجل التكفل بأموره الشخصية، التي لا يمكنه التفرغ إليها وهو في منصب عمله، ويتمثل ذلك في الإحالة على الاستيداع (المطلب الأول)، كما قد يضطر إلى تغيير مكان عمله إما لتحسين مستواه الوظيفي وبالتالي المادي ويكون هذا التغيير ذاتيا، أي بطلب منه، ويتمثل في وضعيتي

¹ عمار بوضيف، المرجع السابق، ص163.

الانتداب والوضعية خارج الإطار (المطلب الثاني)، وقد يكون التوقف عن العمل مؤقتا ولكن إجباريا في حالات أخرى مثل وضعية العطلة المرضية الطويلة الأمد وحالة العجز (المطلب الثالث)، ووضعية الإحالة على الخدمة الوطنية (المطلب الرابع) هذا ما سيتم دراسته من خلال هذا المبحث الأول.

المطلب الأول: وضعية الإحالة على الاستيداع *la mise en disponibilité*:

سبق القول أن متى قامت العلاقة الوظيفية، أوجب على الموظف أن يكرس وقته لعمله فينتظم فيه لضرورة انتظام سير المرافق العامة¹، ولا يمكنه الانقطاع عنها ما لم تمتعه الإدارة بإجازة لذلك، ومن بين هذه الإجازات نجد وضعية الإحالة على الاستيداع، إذ سيتم التطرق بداية للتعريف بها (الفرع الأول)، وإعطاء صور عنها (الفرع الثاني)، وفي الأخير سنقوم بالتطرق للإجراءات الخاصة بها وكيفية إعادة الإدماج بعد إنتهاء مدة الإحالة على الاستيداع (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التعريف بوضعية الإحالة على الاستيداع:

اختلفت التسميات الخاصة بهذه الوضعية، فالبعض يطلق عليها وضعية الإحالة على الاستيداع، مثل ما نص عليه المشرع الجزائري²، والبعض الآخر يسميها بوضعية الإجازة الخاصة بدون راتب ولا علاوة³، مثلما هو معمول به في التشريع الأردني، كما تسمى أيضا بحالة عدم المباشرة في التشريع التونسي⁴.

¹ محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر، بدون سنة، ص 375.

² الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، سابق الإشارة إليه، المادة 145، ص 13.

³ خالد الزغبى، المرجع السابق، ص 222.

⁴ القانون 112 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، المادة 68، (www.arp.tn) تم الإطلاع يوم 2016/03/22 على الساعة

ولقد عرفت وضعية الإحالة على الاستيداع، بأنها نظام ربط بين الخدمة الفعلية وتركها لأنها تؤدي إلى حرمان الموظف مؤقتا من العمل وبعض مزاياه، مع جواز إعادته إليه¹.

كما عرفها الأستاذ عمار بوضياف، بأنها الخروج عن المعتاد، ذلك أن الأصل في العلاقة الوظيفية هو الدوام والاستمرار. وهي توقف مؤقت عن العمل ينجم عنه توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد².

كما عرفها الأستاذ هاشمي خرفي على أنها الحالة التي يتوقف فيها الموظف بصفة مؤقتة عن ممارسة وظائفه، وبالتالي عدم استفادته من حقوقه في الترقية والتقاعد، مع احتفاظه برتبته الأصلية، أي بصفته كموظف³.

وقد عرفها الأستاذ سعيد مقدم، على أنها حالة من الحالات التي تضع الموظف في وضعية قانونية، تتمثل في التوقف المؤقت عن العمل، وهي الوضعية التي تؤدي إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الدرجات والتقاعد⁴.

ولقد عرفت وضعية الإحالة على الاستيداع في الفقه الفرنسي على النحو الآتي:

« La disponibilité est la position du fonctionnaire qui placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position de ses droits de l'avancement et à la retraite »⁵.

أما الفقيه "غوستاف بيزي" «Gustave PEISIER»، فقد عرف الإحالة على الاستيداع ب:

« La disponibilité est la position du fonctionnaire qui placé hors de son administration d'origine, perd ses droits à l'avancement et à la retraite »¹.

¹ عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص185.

² عمار بوضياف، المرجع السابق، ص145.

³ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص175 و176.

⁴ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص289.

⁵ Serge SALON et Jean- Charles SAVIGNAC, op,cit, page 121.

أما الفقه " ايمانويل أوبان " « Emmanuel AUBIN » فقد عرفها على أنها:

« La disponibilité est une position statutaire qui prive le fonctionnaire de ses droits à l'avancement et à la retraite »².

ولقد عرف المشرع الجزائري الإحالة على الاستيداع في نص المادة 145 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، كآلاتي " تتمثل الإحالة على الاستيداع في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات.

غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.³

والإحالة على الاستيداع في التشريع الجزائري، ليست وليدة الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، وإنما يرجع أساسها القانوني إلى بدايات دخول قانون الوظيفة العمومية الجزائري حيز التنفيذ، إذ نصت المادة 37 من الباب الخامس المتعلق بحالات الموظف، من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، على ما يلي " كل موظف يكون في إحدى الحالات التالية، القيام بالخدمة، الإلحاق، الإحالة على الاستيداع.⁴

ولم يقدم المشرع الجزائري، أثناء تلك الفترة تعريفا لوضعية الإحالة على الاستيداع، وإنما بين أنواعها وإجراءات الاستفادة منها، بموجب المواد من 47 و 50 من ذات الأمر.

ولم يعرف المشرع وضعية الإحالة على الاستيداع أيضا، في أحكام المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمل المؤسسات والإدارات العمومية. حيث أن الفصل الثالث من الباب السادس منه، وفي المواد من 112

¹ Gustave PEISER, op cit, p 53.

² Emmanuel AUBIN, op cit, p164

³ الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، سابق الإشارة إليه، المادة 145، ص13.

⁴ الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، سابق الإشارة إليه، المادة 37، ص 550..

إلى 115 تطرق المشرع للجهة المخول لها إقرار وضعية الإحالة على الاستيداع، المدة القانونية المقررة لها، وكذا النسب القانونية القصوى للعمال الذين يمكن استفادتهم منها.

وإنما تم تعريفها في أحكام المادة 51 من القانون 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، حيث نصت على " إن الإحالة على الاستيداع هي الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسوم في منصب عمله، ويترتب عنها الكف عن الأجرة وتوقف استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية والترفيح والتقاعد، إلا أن العامل المعني بالأمر يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي يكون فيها يوم قبول الإحالة على الاستيداع"¹.

الفرع الثاني: صور الإحالة على الاستيداع:

تختلف صور الإحالة على الاستيداع من نظام قانوني لآخر، ومن دولة لأخرى حسب النظام الاجتماعي لكل منها².

¹ القانون 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1984، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، المادة 51، ج. ر.ج. ج، رقم 09 صادرة بتاريخ 02 مارس 1982، ص 462.

² مثال ذلك، الإحالة على الاستيداع في قانون الوظيفة العمومية بفرنسا، التي تأخذ 3 صور ، فالأولى تتمثل في الإحالة على الاستيداع التلقائي: ويم إقرارها من طرف اللجنة الطبية أو لجنة العجز بعد استنفاد الموظف لحقه في العطلة المرضية العادية أو العطلة المرضية طويلة الماد، ولا يمكنه استئناف عمله بسبب حالته الصحية التي لا تسمح له بممارسة مهامه المرتبطة برتبته، تحدد مدتها بسنة واحدة تجدد لمرتين على الأكثر.

أما الحالة الثانية للإحالة على الاستيداع التلقائي فتخص الموظف الذي استنفذ حقه في وضعية الانتداب والوضعية خارج الإطار، أو استنفذ حقه في عطلة الأبوة، دون وجود منصب مالي شاغر مقابل لرتبته الأصلية، أو رفض المنصب المقترح عليه.

أما الحالة الثالثة للإحالة على الاستيداع التلقائي، فهي الحالة التي يرفض فيها الموظف إعادة توجيهه المهني لثلاث مناسبات متتالية، تماثل تلك المتعلقة برتبته ومشروعه وأفاقه في التطور المهني والوظيفي.

وتتمثل الصورة الثانية، في الإحالة على الاستيداع المرتبطة بضرورة المصلحة، أي لا يتم إقرارها في حالة توافر شروط الضرورة المصلحة « nécessité de service » ويتم طلبها من طرف الموظف، مع ترك السلطة التقديرية للإدارة في منحها أو عدم منحها بالنظر لمتطلبات المرفق العام وتكون على النحو الآتي:

- الإحالة على الاستيداع لإغراض شخصية، تمنح لثلاث سنوات تجدد في حدود 10 سنوات خلال كامل المسار المهني؛
- الإحالة على الاستيداع للقيام بدراسات وأبحاث ذات المنفعة العامة، مدتها 03 سنوات تجدد لمرة واحدة فقط؛
- الإحالة على الاستيداع لإنشاء مؤسسة أو الائتحاق بمؤسسة، تمنح لمدة لا تتجاوز السنتين؛
- الإحالة على الاستيداع للممارسة مهام في منظمة دولية، وتخص هذه الوضعية إلا الموظفين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العمومية الاستشفائية، وتمنح لمدة 03 سنوات تجدد لمدة واحدة.

أما الصورة الثالثة في الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، وتكون في الحالات الآتية:

- الإحالة على الاستيداع لرعاية طفل يقل عمره عن 08 سنوات، ولتقديم مساعدة لطفل منكفل به، أو لرعاية الزوج أو الشريك المرتبط بعقد مدني تضامني، لرعاية الأصول الذي تعرض لحادث أو مرض خطير، أو رعاية معوق يحتاج مساعدة الغير؛

ولقد اخذ المشرع الجزائري بداية في أحكام الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 سالف الذكر، بحالتين للإحالة على الاستيداع، الأولى تلقائية، وتقرر عندما يكون الموظف الذي استنفذ حقوقه في عطلة المرض والعطلة الطويلة الأمد، وأصبح غير قادر على القيام بمهامه، بحيث يتقاضى الموظف المحال على الاستيداع في هذه الحالة خلال 06 أشهر الأولى، نصف مرتبه مع الاحتفاظ بمجموع المنح العائلية.

أما الحالة الثانية فهي تلك المنصوص عليها في أحكام المادة 49 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، والمتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف في الحالات الآتية:

- 1- في حالة وقوع حادث خطير للزوج أو الولد؛
- 2- للقيام بدراسات أو أبحاث ذات منفعة عامة؛
- 3- للسماح لزوج الموظف مرافقة زوجها إذا كان مجبرا على تأسيس مقر إقامته العادية بسبب مهنته في مكان بعيد عن المكان الذي تمارس فيه المرأة عملها؛
- 4- للسماح للمرأة الموظفة بتربية ولد عمره أقل من خمس سنوات، أو مصاب بعاهة تتطلب العناية المستمرة؛
- 5- للاعتبارات الشخصية بعد سنتين من الاقدمية.

ولا تخول الإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف، الحق في الأجرة.

لمرافقة الزوج، أو الشريك المرتبط بعقد مدني تضامني، والذي غير إقامته المعتادة بحكم مهنته، البعيدة عن مكان عمل الموظف.

وتمنح الحالتين المذكورتين أعلاه لمدة لا تتجاوز ثلاثة سنوات وتجدد متى توافرت شروط منحها.

-الإحالة على الاستيداع للانتقال إلى الأقاليم لما وراء البحار، وكالبيدونيا الجديدة، أو للخارج من أجل تبني طفل أو عدة أطفال، وتمنح لمدة لا تتجاوز ستة أسابيع بعد الحصول على رخصة؛

-الإحالة على الاستيداع لشغل عهدة انتخابية، وتكون مدتها موافقة للعهد الانتخابية.

ويترتب على كل صور الإحالة على الاستيداع، فقدان الموظف لكل حقوقه في الراتب، الاقدمية والترقية، كما يمكن للإدارة المستخدمة التأكد من صحة الوثائق التي بموجبها استفاد الموظف من وضعية الإحالة على الاستيداع.

" بالتصرف من الموقع الإلكتروني لمديرية الوظيفة العمومية بفرنسا،

« www.fonction-publique.gov.fr/disponibilite » تم الاطلاع بتاريخ 2015/10/25 على الساعة الثامنة

و35دقيقة مساء.

أما فيما يخص مدة الاستفادة للإحالة على الاستيداع، سواء التلقائي أو بناء على طلب الموظف، فقد نصت المادة 50 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966 على ما يلي "تقرر الإحالة على الاستيداع تلقائيا أو بناء على طلب الموظف لمدة لا يمكن أن تزيد على سنة ويجوز تجديدها مرتين لمدة مساوية في الحالات المنصوص عليها في المادة 49 (الفقرة 1 و2 و5) وأربع مرات لمدة مساوية في الحالات المنصوص عليها في المادة 49 (الفقرتان 3 و4)، وعند انتهاء هذه المدة فإن الموظف إما أن يعاد إلى إطاره الأصلي وإما أن يحال على التقاعد وإما أن يسرح"¹.

أما المرحلة الثانية، أي مرحلة توحيد عالم الشغل، فقد أخذ المشرع الجزائري للإحالة على الاستيداع بناء على طلب الموظف، وهي الحالات المنصوص عليها في أحكام المادة 52 من القانون 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 السالف الذكر، وهي كالتالي:

- 1- في حالة مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو احد الأولاد؛
- 2- للقيام بدراسات أو أبحاث ذات المنفعة العامة؛
- 3- للسماح للعامل الالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تحويل إقامته المعتادة بحكم مهنته إلى مكان يبعد عن المكان حيث يعمل فيه العامل المعني بالأمر؛
- 4- للسماح للعامل و المرأة العاملة خاصة بتربية ولد يقل عمه عن خمس سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب علاجاً متواصلاً؛
- 5- لأغراض شخصية بعد سنتين من الأقدمية ضمن المؤسسة المستخدمة.

غير أن الإحالة على الاستيداع للقيام بدراسات أو أبحاث ذات منفعة عامة، والإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، في إطار أحكام الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، لم يكن يشترط لقبولها رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بعكس ما كان منصوصاً عليه في أحكام القانون 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982، حيث نصت المادة 53 منه على أن الإدارة قبل إقرارها لوضعية الإحالة على الاستيداع أو رفضها، أن تأخذ

¹ الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، سابق الإشارة إليه، المادة 50، ص 552.

رأى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وإشعار الموظف كتابيا في أجل شهر من تاريخ إيداع الطلب.

أما الفرق الثاني فيتمثل في اشتراط أقدمية تقدر بسنتين في المؤسسة المستخدمة، في إطار أحكام قانون علاقات العمل الفردية، بعكس ما نص عليه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966، الذي لم يشترط أي أقدمية للاستفادة منها.

وبالإضافة لذلك، فإن الحالتين 3 و4 من المادة 49 من الأمر 66-133 سالف الذكر خصت المرأة الموظفة فقط بالاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع، بعكس ما أقرته أحكام القانون 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982، ففي الحالتين 3 و4 من المادة 52 منه، لم تفرق بين الرجل والمرأة، حيث استعمل المشرع مصطلح "زوج" وهو المصطلح الذي يحتمل وجود المرأة كما يحتمل وجود رجل، إذ يمكن لكلاهما أن يستفيد من وضعية الإحالة على الاستيداع المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين.

وأضاف المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 سالف الذكر، حالة أخرى من حالات الإحالة على الاستيداع، وذلك من خلال نص الفقرة 02 من المادة 113 منه، وهي تلك المتعلقة بالموظفين وأزواج الموظفين المعينين لدى الممثلات الجزائرية في الخارج، أو المنتدبين إلى الهيئات الدولية، أو القيام بمهمة تعاون، والذين يوضعون قانونا في وضعية الإحالة على الاستيداع.

أما فيما يخص مدة الإحالة على الاستيداع، الخاضعة لأحكام قانون علاقات العمل الفردية، فقد حددتها المادة 55 منه كالآتي:

-سنة واحدة يمكن تجديدها لأربع مرات لمدة مساوية في الحالات المنصوص عليها في المادة 52، الفقرات 1 و2 و3 و4؛

-سنة واحدة تجدد لمرتين في الحالة المنصوص عليها في المادة 52 الفقرة 05، مع عدم جواز التجديد بين الفترة والأخرى لهذه الحالة، ما لم تنقضي 05 سنوات من انتهاء الفترة الأولى.

ولم يحد المشرع الجزائري في أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، عن ما سلكه سابقه، حيث أنه حدد حالات الإحالة على الاستيداع فيما يلي:

1-الحالات المنصوص عليها ضمن أحكام المادة 146 منه:

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

-للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 05 سنوات؛

-للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته؛

-لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

وتحدد مدة الإحالة على الاستيداع للحالات المذكورة أعلاه، لمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها 05 سنوات خلال الحياة المهنية للموظف، وفقا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 149 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006.

2- أما المادة 147 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، فقد نصت على الحالة التي يعين فيها زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، بحيث أن زوج الموظف يستفيد من الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، لاسيما إذا لم يستفد من وضعية الانتداب.

على أن تكون مدة الإحالة على الاستيداع، نفس المدة التي تتطلبها مهمة الزوج.

3- أما آخر حالة، فهي تلك المنصوص عليها، ضمن أحكام المادة 148 من نفس الأمر، والمتعلقة بالإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لا سيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث.

وتقدر مدة الإحالة على الاستيداع هذه، بمدة دنيا قدرها 06 أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين خلال الحياة المهنية للموظف، و لا يمكن الاستفادة من هذه الوضعية ما لم يستنفذ الموظف سنتين من الخدمة الفعلية.

وتعتبر الإحالة على الاستيداع، الجانب الإنساني والاجتماعي لقانون الوظيفة العمومية الجزائري، فالمشرع حين إقراره لهذه الوضعية راعى في كل حالة من الحالات هذا الجانب:

ففي الحالة الخاصة بالإحالة على الاستيداع للتكفل بأحد أصول الموظف أو زوجه أو احد الأبناء المتكفل بهم، تعرض لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير، يكون المشرع الجزائري قد قدر الحالة النفسية التي يكون فيها الموظف، والتي من شأنها التأثير على مردوده الوظيفي، وبالتالي على سير المرفق.

أما الإحالة على الاستيداع لتربية طفل يقل عمره عن 05 سنوات، فقد راعى فيها المشرع صحة الطفل ووجوب نشأته في بيئة طبيعية، حيث وازن بين حق الطفل وحق المرأة، لا سيما وان توجه المشرع الجزائري هو حماية الأمومة والطفولة، ولا شك في ان إفادة الموظفة من هذه الوضعية مرده مراعاة ظروفها الاجتماعية والإنسانية. وبالتالي لا ينبغي إلزام الموظفة بالعمل ومواصلة الأداء الوظيفي، بل وجب الاعتراف لها بحق إيقاف العلاقة الوظيفية¹.

ولحماية تماسك الأسرة ومنعها من التفكك، اقر المشرع الجزائري الإحالة على الاستيداع لمرافقة الزوج، ذلك أن بقاء الموظفة في عملها وعدم التحاقها بزوجها، من شأنه أن يؤدي إلى نشوب خلافات بينهما، قد ينجر عنها فك الرابطة الزوجية، وتفكيك الأسرة، كما أن إقرار هذا النوع من الإحالة على الاستيداع، من شأنه أن يمنح للموظفة متسعا من الوقت، للبحث عن مؤسسة او إدارة عمومية في مكان الإقامة الجديدة للزوج، قصد الالتحاق بها عن طريق عملية التكفل بعد النقل من إدارتها الأصلية.

وعلى الموظف المحال على الاستيداع، أن يمتنع عن ممارسة أي نشاط مربح مهما كانت طبيعته، عملا بمقتضيات المادة 150 من نفس الأمر، الأمر الذي يعرض كل تصرف مغاير لهذه الحقيقة لإنهاء مدة الاستيداع وإقامة الدعوى التأديبية²، فلا يعقل أن ينقطع

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص146.

² هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص177.

الموظف عن أداء عمله الأصلي ليتفرغ لنشاط آخر¹. وفي هذا الشأن يمكن للإدارة أن تقوم بأي تحقيق للتأكد من صحة الإحالة على الاستيداع وفقا لأحكام المادة 151، بمعنى التأكد من عدم استعمال الموظف الإحالة على الاستيداع مطية لتحقيق مكاسب مادية ناتجة عن قيامه بعمل آخر.

غير أن تنفيذ أحكام المواد 147، 148 و 149 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر، طرح العديد من الإشكالات في ظل غياب النص التنظيمي المنصوص عليه في أحكام المادة 153 من نفس الأمر، وبقاء العمل بالنصوص التنظيمية الصادرة في ظل أحكام المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 سالف الذكر السارية المفعول بموجب أحكام المادة 221 من الباب الحادي عشر المتعلقة بالأحكام الانتقالية والنهائية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006.

ومن أبرز الإشكالات التي اعترضت مسيري الموارد البشرية بالمؤسسات والإدارات العمومية نذكر:

(1) تجديد الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، والتي كانت تتطلب مرور 05 سنوات من انتهاء الفترة الأولى، المنصوص عليها في أحكام الفقرة 05 من المادة 52 من القانون 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 سالف الذكر، وكذا أحكام المنشور رقم 164 المؤرخ في 01 جوان 1999 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المتعلقة بوضعية الإحالة على الاستيداع²، وتناقضها مع أحكام المادة 148 والتي لم تنص على فترة فاصلة لتجديدها، الأمر الذي دفع مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى التدخل للفصل في هذا الإشكال، وذلك من خلال البرقية 10/816 المؤرخة في 31 ماي 2010 المرفقة بالنص رقم 4843/م ع و ع/م ف ت و م/ب م/ك ح/10³ والتي ذكرت بوجوب

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 147

² المنشور رقم 164/ك خ/م ع و ع/99 المؤرخ في 01 جوان 1999، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع (غير منشور).

³ البرقية 10/816 المؤرخة في 31 ماي 2010 المرفقة بالنص 4843/م ع و ع/م ف ت و م/ب م/ك ح/10 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بتطبيق أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (غير منشور).

تطبيق أحكام المادة 221 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، التي أبقت على تطبيق النصوص التنظيمية الصادرة قبل صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لحين صدور النصوص التطبيقية الخاص به، ما لم تتعارض النصوص السابقة مع أحكام الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، مع مراعاة اللجوء إلى مصالحها لإبداء الرأي المناسب في الحالات المستعصية. وهو ما تم في وضعية الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية أين أبدت المديرية العامة للوظيفة العمومية رأيها في كيفية تجديد الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، بموجب المراسلة رقم 1971 المؤرخة في 23 جانفي 2012، المتعلقة بالإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية¹، وذلك بتأكيدا على إمكانية تجديد الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لفترات متتالية بعكس ما كان معمولا به في أحكام المنشور رقم 164 المؤرخ في 01 جوان 1999 سالف الذكر والذي كان يشترط مرور 05 سنوات من انتهاء الفترة الأولى لتجديدها.

(2) الحالة الثانية التي نوردتها، هي تلك المتعلقة بمدة الإحالة على الاستيداع خلال المسار المهني للموظف، والتي حددتها المادة 149 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، بخمس سنوات للحالات المنصوص عليها في المادة 146، وبسنتين بالنسبة للإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية. غير أن ما هو معمول به بالمؤسسات والإدارات العمومية، يخاف ذلك تماما، ذلك أنه مثلا في وضعية الإحالة على الاستيداع من أجل تربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات، حيث كان بمقدور المرأة الموظفة الاستفادة من هذه الوضعية متى رزقت بطفل، بمعنى أنه يمكن أن تصل مدة هذه الوضعية أكثر من خمس سنوات خلال المسار المهني المنصوص عليها في المادة 149 المذكورة أعلاه. ومثال ذلك كأن تستفيد الموظفة من الإحالة على الاستيداع لتربية أول طفل وتجديدها لأربع مرات أي بمجموع يصل 05 سنوات، ثم بعد ذلك تستفيد من جديد من نفس الوضعية بالنظر لتوافر شرط تربيتها لطفل آخر يقل عمره عن خمس سنوات، وتجديدها أيضا لأربع مرات، بمعنى أن مجموع الوضعتين يساوي 10 سنوات وهذا ما يعتبر مخالفة صريحة لأحكام المادة 149 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006.

¹ المراسلة رقم 1971 المؤرخة في 23 جانفي 2012، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بالإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية (غير منشورة).

ويبقى رأي المدير العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، متذبذبا، يتراوح بين الإجازة والمنع، ففي سنة 2014 وبموجب المراسلة رقم 12444/م ع و ع إ/م ت م/م ف م/ش م/2014 المؤرخ في 25 ديسمبر 2014¹، الموجهة للمديرية العامة للضرائب، أجازت تمكين موظفة بمصالح الضرائب من الاستفادة من الإحالة على الاستيداع لتربية طفل يقل عمره أقل من 05 سنوات، بالرغم من استنفادها للمدة القصوى للإحالة على الاستيداع المنصوص عليها في أحكام المادة 149، كما رخصت بإفادة الموظفة من هذه الوضعية متى توافرت شروط ذلك.

لتقوم بالتراجع عن موقفها الأول، حيث أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، رأيا مخالفا لذلك الذي أصدرته للمديرية العامة للضرائب، وذلك من خلال الإرسال رقم 12716/م ع و ع إ/م ق أ و ع/م ف ت ق أ/2015 المؤرخ في 14 سبتمبر 2015 الموجه لرئيس مفتشية العامة للمالية² حيث حددت المدة القصوى للإحالة على الاستيداع لتربية طفل يقل عمره عن 05 سنوات، بخمس سنوات خلال المسار المهني للموظفة، وفقا لمقتضيات المادة 149 سالف الذكر.

وتم تأكيد ذلك من خلال الإرسال رقم 17888/م ع و ع إ/م ت ق أ و ع/م ف ق أ و ع أ ع/2015 المؤرخ في 14 ديسمبر 2015، الموجه للمدير العام للوكالة الوطنية لحفظ الطبيعة³، حيث أكدت استحالة استفادة موظفة استنفدت مدة الخمس سنوات للإحالة على الاستيداع من أجل تربية طفل يقل عمره عن 05 سنوات مرة أخرى من هذه الوضعية.

بيد أن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، ومن خلال الإرسالين المذكورين أعلاه، أجازت الاستفادة من نوعين مختلفين من الإحالة على الاستيداع، الأولى المتعلقة بالإحالة على الاستيداع بقوة القانون، والثانية المتعلقة بالإحالة على الاستيداع

¹ المراسلة رقم 12444/م ع و ع إ/م ت م/م ف م/ش م/2014 المؤرخة في 25 ديسمبر 2014، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجهة للمدير العام للضرائب، المتعلقة بالإحالة على الاستيداع (غير منشورة).

² الإرسال رقم 12716/م ع و ع إ/م ق أ و ع/م ف ت ق أ/2015 المؤرخة في 14 سبتمبر 2015، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لرئيس المفتشية العامة للمالية، والمتعلق بالإحالة على الاستيداع (غير منشور).

³ الإرسال رقم 17888/م ع و ع إ/م ت ق أ و ع/م ف ق أ و ع أ ع/2015 المؤرخ في 14 ديسمبر 2015، الموجه للمدير العام للوكالة الوطنية لحفظ الطبيعة، المتعلق بالإحالة على الاستيداع، (غير منشور).

الإرادي بناء على طلبه، والمتمثل في الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية. بحيث تتم هذه الاستفادة حتى ولو تجاوزت المدة مجتمعة، الخمس سنوات خلال المسار المهني المنصوص عليها في المادة 149 سالف الذكر.

وإلى جانب الحالتين سالفتين الذكر، توجد حالة أخرى من حالات التسيير المعقدة، والتي تتمثل في تداخل فترة الإحالة على الاستيداع، مع حالة الوضع وحق المرأة في الاستفادة من عطلة الأمومة.

فقد طرح التساؤل حول إمكانية توقيف الإحالة على الاستيداع، وإفادة المرأة الموظفة من عطلة الأمومة، أي إمكانية حصول المرأة على عطلة الأمومة أثناء فترة الإحالة على الاستيداع. الأمر الذي فصلت فيه المديرية العامة للوظيفة العمومية، بموجب البرقية 2963/م ع و ع/ك خ/ب أ/2009¹ حيث نصت على عدم إمكانية استفادة المرأة الموظفة من عطلة الأمومة، خلال فترة الإحالة على الاستيداع، باعتبارها حالة إيقاف مؤقت لعلاقة العمل. واستندت في ذلك على نص المادة 32 من المرسوم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والتي نصت على " يجب على المؤمنة لها لكي يثبت لها حقها في الحصول على الأداءات النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضا عنها أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع"²، وهو الأمر ذاته بالنسبة للإحالة على الاستيداع، إذ تعتبر فترة عمل غير مؤداة لا تستوجب حصول الموظفة على راتب، ولا تعويضات من الضمان الاجتماعي.

الفرع الثالث: إجراءات الإحالة على الاستيداع وإعادة الإدماج:

¹ البرقية رقم 09/467 المؤرخة في 24 مارس 2009، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجهة لرئيس مقتشية الوظيفة العمومية لولاية سوق أهراس، المتعلقة بعطلة الأمومة خلال فترة الإحالة على الاستيداع (غير منشور).
² المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المادة 32، ج ر ج ج رقم 07 صادرة بتاريخ 14 فبراير 1984، ص 217.

سيتم التعرض هنا لإجراءات الإحالة على الاستيداع، ثم إجراءات إعادة الإدماج بعد الإحالة على الاستيداع على الشكل التالي:

أولاً: إجراءات الإحالة على الاستيداع: تتطلب وضعية الإحالة على الاستيداع، جملة من الإجراءات الإدارية لإقرارها، وتختلف هذه الإجراءات من وضعية لأخرى. حيث تخضع هذه الأخيرة لأحكام المنشور رقم 164 ك/خ/ م ع و ع/99 المؤرخ في 01 جوان 1999 المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع¹.

ولا يزال العمل بهذا المنشور الصادر بموجب أحكام المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 السالف الذكر، تطبيقاً لأحكام المادة 221 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بالنظر لعدم صدور النص التنظيمي المحدد لكيفيات تطبيق الفصل الخاص بالإحالة على الاستيداع، المنصوص عليه في أحكام المادة 153 من قانون الوظيفة العمومية لسنة 2006.

وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

1- حالة تعرض أصول الموظف أو زوجه أو احد الأبناء المتكفل بهم لحادث، أو إعاقة أو مرض خطير: وفي هذه الحالة يتعين تقديم طلبه إلى سلطة التعيين والتسيير الإداري يحدد فيه تاريخ إحالته على الاستيداع مرفوقاً بتقرير طبي يحدد الحالة الصحية للشخص المراد رعايته، وبشهادة للحالة المدنية تثبت صلة القرابة بينهما.

وبعد تأكد الإدارة من الوثائق المرفقة، يحرر مشروع قرار الإحالة على الاستيداع للمدة التي حددها الموظف في طلبه والتي يجب أن لا تقل عن المدة الدنيا المحددة بستة أشهر ولا تفوق السنة، ثم يودع بعد ذلك لدى مصالح الرقابة المالية المختصة للتأشير عليه وفقاً للتنظيم المعمول به في مجال الرقابة السابقة على النفقات، ثم يوقع من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري. يتم تبليغ الموظف بنسخة من قرار الإحالة على الاستيداع، وتوضع النسخة الأصلية بالملف الإداري الخاص به.

¹ المنشور رقم 164 ك/خ/ م ع و ع/99 المؤرخ في 01 جوان 1999، المرجع السابق.

2- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس سنوات: ويدخل في هذا المجال أيضا الطفل الذي يقل عمره خمس سنوات والمتكفل به بموجب حكم قضائي وهي الحالة التي كانت محل رد المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري على استفسار رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية ورقلة¹.

وتخضع هذه الوضعية لنفس الإجراءات المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، شريطة تقديم الموظفة لشهادة ميلاد الطفل، للتحقق من نسبه إليها والتأكد من سنه، أو تقدم الحكم القضائي يثبت تكفلها بالطفل.

3- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا أضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته: وفي هذه الحالة يقوم الموظف أو الموظفة بتقديم طلبه لإدارته، مرفقا بالوثائق التي تثبت أن زوجه قد غير إقامته بحكم تغيير مهنته. أي انه يقدم شهادة تثبت إقامته الأولى، وشهادة تثبت تغيير إقامة الزوج بحكم تغيير مهنته ومثال ذلك كأن يقدم شهادة الإثبات بالوحدة بالنسبة للعسكريين أو قرار تعيين القضاة، أو مرسوم تعيين الموظف في وظيفة عليا بولاية غير الولاية التي يمارس فيها زوجه مهامه، أما الإجراءات الأخرى في هي نفسها المتبعة في الحالتين السابقتين.

4- لتمكين الموظف من ممارسة عضوية مسير لحزب سياسي: تخضع هذه الحالة لنفس الإجراءات السابقة، شريطة تقديم الموظف لوثائق تثبت تسييره لحزب سياسي معتمد من طرف الجهات المختصة.

5- أما الحالة المنصوص عليها في المادة 147 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، فتتطلب تقديم الموظف لطلبه مرفوقا بما يثبت تعيين زوجه بممثلة جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية، أو كلف بتعاون.

6- الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لا سيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث: وبالنظر للتأويلات العديدة التي صاحبت هذه الوضعية، إذ غالبا ما كانت ترفض طلبات الموظفين، ما لم يثبتوا استكمال دراساتهم أو قيامهم بأعمال بحث، الأمر الذي دفع

¹ الإرسال رقم 9434/و/م ع و ع / إ / م ق أو ع / م ف ق أو ع / أ ع / 2016 المؤرخ في 22 ديسمبر 2016، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلق بالرد على استفسار رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية ورقلة الخاص بالإحالة على الاستيداع لتربية طفل متكفل به قضائيا. (غير منشور)

المديرية العامة للوظيفة العمومية إلى تفسير أحكام المادة 148 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث ردت على استفسار مديرة المتحف الوطني أحمد زبانة بوهرا¹، أين أكدت على أن هذه الوضعية لا تكون للدراسات وأعمال البحث فقط بل تتعداه إلى كل أغراض شخصية.

وبعكس الحالات السابقة للإحالة على استبعاد، فإن طلبات الإحالة على الاستبعاد لأغراض شخصية، تحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بإبداء رأيها. وقد يطرح السؤال عن الأساس القانوني لإبداء رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بالرغم من عدم النص على ذلك في أحكام المادة 148 سألقة الذكر.

وهو الإجراء المنصوص عليه في أحكام التعلية رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن²، إذ تعتبر هذه الاستشارة إلزامية لصحة الإحالة على الاستبعاد.

كما انه وفي هذه الوضعية يتعين على الموظف البقاء في منصب عمله لحين موافقة الإدارة بعد اخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، وإلا اعتبر ذلك تخليا عن المنصب.

وبقبول طلبه، تقوم الإدارة بإعداد مشروع قرار الإحالة على الاستبعاد لإيداع أمام المراقب المالي المختص، مرفقا بطلب المعني بالأمر وكذا محضر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، قصد التأشير عليه. ثم بعد ذلك يتم توقيعه من طرف السلطة التي تحوز صلاحية التعيين، بحيث يكون سريان هذا القرار بعد تاريخ اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، بعكس الوضعيات الأخرى التي يكون تاريخ سريانها ابتداء من التاريخ الذي يحدده الموظف في طلبه.

وكغيرها من قرارات التسيير، فإن قرارات الإحالة على الاستبعاد، تخضع لرقابة صارمة من طرف مصالح الوظيفة العمومية سواء المركزية أو المحلية، إذ نص المنشور

¹ الإرسال رقم 331/ م ع و ع / م ف ت ق أ/ 2012 المؤرخ في 30 افريل 2012، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه لمديرة المتحف الوطني أحمد زبانة بوهرا، والمتعلق بالإحالة على الاستبعاد لأغراض شخصية، (غير منشور).

² التعلية رقم 20 م ع و ع / المؤرخة في 26 جوان 1984، المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن، كتاب مجموعة المناشير والتعليقات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، سنة 2004، ص 263 (تجدر الإشارة أنه تم إغفال ذكر الإحالة على الاستبعاد لأغراض شخصية).

رقم 18 ك/خ/ م ع و ع/2005 المؤرخ في 09 أفريل 2005 المتعلق بالوضع الإحالة على الاستيداع¹، على وجوب التأكد من وجود الوثائق التي بموجبها تم إفادة الموظف من وضعية الإحالة على الاستيداع، لا سيما التقارير الطبية القانونية، محاضر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

وقد يضطر الموظف إلى تجديد الإحالة على الاستيداع، إذ يتعين عليه أن يقدم طلبا يبدي من خلاله رغبته في تجديدها، في أجل لا يقل عن شهر من تاريخ انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع، بحيث يكون طلبه مرفقا بالوثائق التي تدعم طلب التجديد. ولا يكون التجديد إلا في نفس وضعية الإحالة على الاستيداع، إذ لا يمكن أن يطلب تجديد الإحالة على الاستيداع لحالة أخرى غير تلك التي استفاد منها أول مرة، وإن أراد ذلك فيتعين عليه إعادة إدماجه في رتبته، ثم بعد ذلك يطلب الإحالة على الاستيداع لغرض آخر، بحيث لا يمكن أن يتجاوز الجمع بينهما المدة التي سبق وان اشرنا إليها أعلاه وهي المتراوحة بين 05 و07 سنوات.

ويخضع تجديد الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لنفس الإجراءات المتعلقة بتلك التي اعتمدها أول مرة عند الاستفادة، أي إحالة طلبه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

ثانيا: إعادة الإدماج بعد الاستيداع: نص المنشور رقم 164 المؤرخ في 01 جوان 1999 المذكور أعلاه، وفي النقطة السادسة منه على إجراءات إعادة الإدماج.

ولعل الإجراءات الأساسي والجوهري في عملية إعادة الإدماج بعد الاستيداع، هو تقديم الموظف لطلب إعادة إدماجه إلى السلطة المخول لها صلاحية التعيين والتسيير الإداري في أجل شهر قبل انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع السارية المفعول.

ويكون الطلب كتابيا يعبر فيه الموظف عن رغبته في إنهاء الإحالة على الاستيداع وإعادة إدماجه لرتبته الأصلية، هذا في الحالة التي يستنفذ فيها الموظف للمدة المنصوص عليها في قرار الإحالة على الاستيداع.

¹ المنشور رقم 18 ك/خ/ م ع و ع/2005 المؤرخ في 09 أفريل 2005، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات، سنة 2006، ص109.

غير انه وبعض الحالات قد يضطر الموظف إلى طلب إعادة الإدماج، قبل استكمال فترة الإحالة على الاستيداع، وهو الأمر غير المنصوص عليه في أحكام المنشور رقم 164 المؤرخ في 01 جوان 1999 سالف الذكر.

ففي هذه الحالة وبموجب البرقية رقم 03/1579 المؤرخة في 13 نوفمبر 2003 حددت المديرية العامة للوظيفة العمومية، الإجراء الواجب اتخاذه في مثل هذه الحالة حيث أكدت على أن إعادة الإدماج في مثل هذه الحالة لا يعتبر حقا للموظف، ولا يكون بقوة القانون، وإنما يخضع ذلك للسلطة التقديرية للإدارة بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة¹، للنظر في قبول طلب إعادة الإدماج أو رفضه.

غير أن منح السلطة التقديرية في إعادة إدماج الموظف المحال على الاستيداع أو رفضه، يعتبر ماسا بحقوق هذا الموظف، إذ غالبا ما تكون طلبات إعادة الإدماج المسبقة ناتجة عن انتهاء السبب الذي جعل الموظف يلجأ لهذه الوضعية.

ومثال ذلك كان يتوفى الشخص الذي كان تحت رعاية الموظف، أو طلاق الموظف حيث لا يمكنه البقاء في مكان إقامة زوجه، والتي على أساسها طلب الإحالة على الاستيداع. ولهذا كان من الأجدر على المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري أن تنص على إعادة إدماج الموظف متى طلب ذلك وانتفت الأسباب التي من أجلها طلب الإحالة على الاستيداع.

كما قد لا يقوم الموظف بطلب إعادة الإدماج في الآجال القانونية المحددة بشهر قبل انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع، ففي هذه الحالة توجه له الإدارة إعدارا مصحوبا بوصل استلام، لإعادة إدماجه في رتبته عند انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع، فإن التحق بمنصب عمله في الأجل القانوني، تصدر سلطة التعيين والتسيير الإداري قرارا بإعادة إدماج الموظف، حيث يودع لدى مصالح المراقبة المالية المختصة للتأشير عليه وتوقيعه من طرفها. وتمنح للموظف نسخة منه، كما يتم إيداع نسخة من هذا القرار بملفه الإداري الموجود لدى الإدارة.

¹ البرقية 03/1579 المؤرخة في 13 نوفمبر 2003، المرفقة بالنص رقم 758/م ع و ع / م ف ت ق أ/12845.03، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بإعادة الإدماج بعد الإحالة على الاستيداع، (غير منشور).

أما في حالة عدم استجابته لإعذار الإدارة وعدم التحاقه بمنصب عمله في الأجل القانوني وهو اليوم الذي يلي يوم انتهاء حالة الاستيداع، تقوم هذه الأخيرة بتطبيق إجراءات العزل بسبب التخلي عن المنصب.

المطلب الثاني: الانتداب والوضعية خارج الإطار (Détachement et la position hors cadre):

سيتم الحديث هنا عن وضعية الانتداب، والوضعية خارج الإطار، على الرغم من أن الوضعية الأولى المتمثلة في الانتداب لا تعتبر توقف مؤقت عن العمل، مثل ما هو معمول به في وضعية الإحالة على الاستيداع السابق ذكرها، والتي يتم فيها تجميد أو توقيف المسار المهني للموظف، وذلك أن أضمهما معا وإدراجهما في المبحث المتعلق بإنهاء المؤقت لعلاقة العمل، بسبب أن الموظف في كلتا الوضعتين يمارس مهامه خارج إدارته الأصلية، بمعنى أنه يتوقف عن ممارسة هذه المهام بهذه الأخيرة، خلال الفترة التي يقضيها في الانتداب أو الوضعية خارج الإطار.

وعلى هذا سيتم دراسة وضعية الانتداب (الفرع الأول)، ثم التطرق للوضعية خارج الإطار (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التعريف بوضعية الانتداب وأساسه القانوني:

لاشك في أن دراسة وضعية الانتداب تستلزم التطرق للتعريف بها، وكذا الأساس القانوني الذي يجيز إستفادة الموظفين من هذه الوضعية.

أولاً: تعريف الانتداب:

يصنف الانتداب ضمن حالات حركات الموظفين أو ما يسمى في الفقه الفرنسي بـ la mobilité.

فالانتداب أو الندب هو تكليف الموظف العام، بالقيام مؤقتا بأعمال وواجبات وظيفة أخرى شاغرة، إما من نفس درجة وظيفته أو من درجة التي تعلوها مباشرة في نفس الإدارة التي يعمل بها أو في إدارة أخرى¹.

وعرف الندب أيضا على انه، تكليف للموظف بمباشرة أعباء وظيفة أخرى بصفة مؤقتة ومن ثم فإنه لا يكسب الموظف حق البقاء في تلك الوظيفة، فهو طريق مؤقت لشغل الوظائف بالجهاز الإداري، ويترتب عليه مباشرة الموظف للاختصاصات والمسؤوليات المرتبطة بالوظيفة المنتدب إليها².

كما يعرف الانتداب أيضا بأنه قيام الموظف بصفة مؤقتة، وتنفيذا لقرار السلطة المختصة بمباشرة أعمال وظيفة أخرى من نفس درجته الوظيفية، ويهدف منه تلبية حاجات العمل وانجاز أعمال وظيفته الأخرى، والقيام بأعباء ما يحتاجه المرفق العام، لا سيما المرفق الحديث النشأة³.

والانتداب أيضا هو وضع وظيفي يسمح بوضع الموظف العام، خارج الدائرة التي ينتمي إليها، أو إشغال وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية في الدائرة نفسها مع بقائه مستفيد من الحقوق المقررة لوظيفته الأصلية⁴.

ولقد عرف الانتداب في الفقه الفرنسي على النحو الآتي:

« Le détachement, c'est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emploi, emploi ou corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans le cadres d'emploi, emploi ou corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite »⁵.

وعرفها موريس دوفارجي "Maurice DUVERGER" ب:

¹ سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص329.

² سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص212.

³ محمد جمال الذنبيات، المرجع السابق، ص 306.

⁴ محمد علي الخلايلة، المرجع السابق، ص67.

⁵ Jean -Marie AUBY, Jean-Bernard AUBY, op,cit, p300.

« Le détachement est la position d'un fonctionnaire qui est placé hors de son cadre d'origine, mais qui continue dans ce cadre à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite »¹.

وعرفت ايضا ب:

« Le détachement est la position d'un agent qui occupe un emploi en dehors de l'institution, à laquelle il appartient, mais sans cesser de conserver ses droits initiaux à la carrière et éventuellement à la pension de retraite »².

والانتداب هو الحالة التي يكون فيها الموظف خارج سلكه الأصلي، إلا انه يبقى مستفيدا من حقوقه في الترقية والتقاعد، وهو وضعية مختلطة، إذ أن الموظف المنتدب يشغل المهام المسندة إليه في الهيئة أو الإدارة المنتدب إليها، كما أنه يتقاضى مرتباته ولواحقها من طرف هذه الأخيرة، على أن يكون تسيير حياته المهنية من طرف إدارته الأصلية³ لاسيما من حيث الترقية في الدرجات والترقية الرتبوية.

كما أن الانتداب وقتي، أي أنه وبمجرد الانتهاء منه، يرجع إلى منصب عمله ولو كان زائدا على العدد⁴.

ثانيا: الأساس القانوني للانتداب:

اعتمد المشرع الجزائري هذا الإجراء منذ أول قانون أساسي عام للوظيفة العمومية لسنة 1966، حيث كان يسمى آنذاك بوضعية "الإلحاق"، إذ نصت المادة 41 من الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

¹ Maurice DUVERGER, Élément de droit public, P.U.F, 6édition, 1970, p298

² Alain PLANTEY, Droit et pratique de la fonction publique internationale, centre national de la recherche scientifique, Paris, 1977, p184.

³ هاشمي خرفي، المرجع السابق، 169 و170.

⁴ يقصد بعبارة "ولو زائد عن العدد" هو أن الموظف المنتدب يعاد إدماجه لإدارته الأصلية بمجرد انتهاء فترة الانتداب، ويكون هذا الإجراء حتى بعدم وجود منصب مالي شاغر يقابل رتبته الأصلية.

على ما يلي " الإلحاق هو الحالة التي يكون فيها الموظف خارج إطاره الأصلي ولكنه يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية والتقاعد"¹.

ولم يتخذ المشرع الجزائري على هذا الإجراء ضمن أحكام القانون 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، إذ نصت المادة 37 منه على " يعتبر الانتداب حالة نشاط للعامل المرسم في منصب عمله الذي يدعى لممارسة وظائف أو نشاط في هيئة أو مؤسسة غير مؤسسته ويستمر هذا العامل في الاستفادة ضمن مؤسسته السابقة من حقوقه في الأقدمية في رتبته الأخيرة، وفي الترفيع والتقاعد"².

وتعتبر هذه المادة امتدادا للمادتين 63 و64 من القانون 78-12 المؤرخ في 05 غشت 1972 سالف الذكر.

ولم ينص المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على وضعية الانتداب، وإنما حدد أنواعها، أما الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وفي الفصل الثاني من الباب السادس المتعلقة بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله، وفي المادة 133 منه نص على وضعية الانتداب إذ اعتبرت أن " الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها"³.

والملاحظ أن جميع تشريعات الوظيفة العمومية المتعاقبة في الجزائر، قد أقرت هذه الوضعية مع وجود اختلاف في التسمية باللغة العربية، فبعدما كان يصطلح عليها بوضعية الإلحاق في قانون 1966، أصبح يطلق عليها بوضعية الانتداب في القوانين اللاحقة لاسيما قانون 2006، أما المصطلح باللغة الفرنسية وفي كل القوانين لم يطرأ عليه أي تغيير إذ بقي

¹ الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، سابق الإشارة إليه، المادة 41، ص551.

² القانون 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982، المرجع السابق، المادة 37، ص 460 و461.

³ الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، سابق الإشارة إليه، المادة 133، ص12.

مصطلح "détachement" هو المتداول، وهو ما يبين أن الاختلاف لا يعدو أن يكون اختلافا في الترجمة من اللغة الفرنسية إلى اللغة العربية.

والانتداب وفقا لرؤية المشرع الجزائري، هو فعلا وضعية مختلطة، إذ أن الموظف المنتدب يمارس أو يباشر مهامه في المؤسسة أو الإدارة المنتدب إليها، وتقاضي راتبه منها، بيد أن تسيير حياته المهنية يبقى دائما من اختصاص إدارته الأصلية، لاسيما فيما يخص الترقية في الدرجات والأقدمية للترقية في الرتب.

تجدر الإشارة هنا المشرع الجزائري في نص المادة 133 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أغفل الترقية في الرتبة للموظف المنتدب، الأمر الذي كان يمس بحق الموظف في الترقية المنصوص عليه في نص المادة 38 من نفس الأمر، واستمر حرمان الموظفين المنتدبين من الترقية بالرغم من عديد الاستفسارات التي تقدمت بها المؤسسات والإدارات العمومية للمديرية العامة للوظيفة العمومية والتي كان ردها دائما بالسلب مستندة في ذلك على نص المادة 133 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومثاله المراسلة رقم 331 المؤرخة في 04 مارس 2008¹ الموجهة للمدير العام للميزانية والتي أكدت من خلالها عدم أحقية الموظف المنتدب من الترقية.

غير أنه وبالنظر لكثرة شكاوى الموظفين المنتدبين وإداراتهم الأصلية تداركت مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية الأمر، أين أقرت في العديد من المراسلات بأحقية هذه الفئة من الموظفين من الترقية وأرجعت تنفيذها للإدارة الأصلية بإعتبارها المؤهلة قانونا بتسيير الحياة المهنية للموظف، ومثال ذلك المراسلة رقم 7084 المؤرخة في 26 سبتمبر 2012 الموجهة لمدير المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم لولاية وهران²

الفرع الثاني: صور وضعية الانتداب وأجالها القانونية:

¹ المراسلة رقم 331/ك خ/م ع و ع/2008 المؤرخة في 04 مارس 2008، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والموجهة للمدير العام للميزانية، المتعلقة بالترقية في حالة الإنتداب (غير منشورة).

² المراسلة رقم 7084/م ع و ع/م ت م/م ف م/2012 المؤرخة في 26 سبتمبر 2012، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والموجهة لمدير المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم لولاية وهران، المتعلقة بالترقية في الرتبة للموظفين المنتدبين، (غير منشور).

تتمثل وضعية الانتداب في صورتين أساسية، وهما الانتداب بقوة القانون والانتداب الإرادي أو ما يصطلح عليه بالانتداب بطلب من الموظف.

أولاً: الانتداب بقوة القانون:

فقد حددت المادة 134 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، حالات الانتداب بقوة القانون، بقولها لتمكين الموظف من ممارسة ما يلي:

1- وظيفة عضو بالحكومة: وتعتبر هذه الأخيرة منصبا ساميا في الدولة، إذ يتم التعيين فيها بموجب مرسوم رئاسي وفقا للمادة 93 من الدستور¹، وهي الحالة التي لا يواجه فيها الموظف أي إشكالات مع إدارته الأصلية من حيث الناحية العملية ومن حيث تطبيقها، ولا يمكن لها أن تعارض هذا التعيين، ومثالها كأن يعين الموظف في منصب وزير. ويتم تكريس هذه الوضعية بموجب قرار انتداب صادر عن الإدارة الأصلية للموظف، موقع عليه من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري، بحيث تكون مدة الانتداب مساوية لمدة شغل الوظيفة السامية، عملا بأحكام الفقرة 02 من المادة 136 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر.

2- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية: ففي هذه الحالة وبالنظر لانتخاب الموظف لشغل عهدة انتخابية سواء في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية، فإن مدة الانتداب هذه تكون مساوية لمدة شغل العهدة الانتخابية، عملا بأحكام الفقرة 02 من المادة 136 سالفة الذكر.

غير انه وبالنظر للعقبات التي صاحبت تنفيذ هذا النوع من الانتداب، لا سيما انتداب الموظفين لشغل عهدة انتخابية بالجماعات الإقليمية، كالمجلس الشعبي البلدي أو المجلس الشعبي ألولائي، صدر المرسوم التنفيذي 13-91 المؤرخ في 25 فبراير 2013 المحدد لشروط انتداب المنتخبين المحليين والعلاوات الممنوحة لهم، حيث نصت المادة 03 منه

¹ نصت المادة 93 من دستور 1996 المعدل والمتمم على " يعين رئيس الجمهورية أعضاء الحكومة بعد استشارة الوزير الأول".

على ما يلي" يوضع المنتخبون المعنيون بأحكام المادة 02 أعلاه، في وضعية انتداب من طرف الهيئة المستخدمة لهم طيلة مدة انتدابهم"¹.

وبموجب المواد 04،05 و06 من نفس المرسوم التنفيذي، تم تحديد مبلغ العلاوات الممنوحة لهؤلاء المنتخبين، الذين يشغلون بصفة دائمة لمهام ضمن المجالس المحلية المنتخبة، والمتمثلة في كل من رئيس المجلس الشعبي البلدي رئيس المجلس الولائي، نواب رئيس المجلس الشعبي البلدي، نواب رئيس المجلس الشعبي الولائي، رؤساء اللجان الدائمة في كلا المجلسين، والمندوبين الخاصين للبلديات.

ولتوضيح كيفية تطبيق أحكام هذا المرسوم التنفيذي، أصدرت التعليمات الوزارية المشتركة رقم 06 المؤرخة في 28 أكتوبر 2013، المحددة لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي 91-13 المؤرخ في 25 فبراير 2013، الذي يحدد شروط انتداب المنتخبين المحليين والعلاوات الممنوحة لهم²، هي التعليمات الموقعة من طرف كل من وزير الداخلية والجماعات المحلية، ووزير المالية، ورئاسة الجمهورية (الأمانة العامة للحكومة) الممثلة من طرف المدير العام للوظيفة العمومية.

فقد نصت أحكام هذه التعليمات الوزارية المشتركة، على وجوب وجود مداولة للمجلس الشعبي البلدي أو الولائي، تحدد الأشخاص الذين يشغلون مهام دائمة خلال العهدة الانتخابية. وبناء على هذه المداولة تقوم سلطة التعيين والتسيير الإداري، بانتداب موظفيها المعلن شغلهم لمهام دائمة ضمن المجالس المحلية وطيلة مدة شغلهم لهذه المهام. ويكون ذلك عن طريق قرار إداري متعلق بانتداب موظف لشغل عهدة انتخابية موقع عليه من طرفها، مؤشر عليه مسبقا من طرف مصالح الرقابة المالية المختصة، ولا يتم تحديد المدة في هذا القرار، وإنما يتم الإشارة لمصطلح " شغل عهدة انتخابية"، لكون العهدة قد تمتد لخمس سنوات كما قد تنتهي قبل انقضاء هذه الخمس سنوات، بسبب الاستقالة مثلا.

¹ المرسوم التنفيذي 91-13 المؤرخ في 25 فبراير 2013، يحدد شروط انتداب المنتخبين المحليين والعلاوات الممنوحة لهم، المادة 03، ج ر ج رقم 12 صادرة بتاريخ 27 فبراير 2013، ص13.

² التعليمات الوزارية المشتركة رقم 06 المؤرخة في 28 أكتوبر 2013، تحدد كيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 91-13 المؤرخ في 25 فبراير 2013، يحدد شروط انتداب المنتخبين المحليين والعلاوات الممنوحة لهم، (غير منشور).

والانتداب لشغل عهدة انتخابية، من شأنه أن يمنح الموظف فرصة المشاركة في تسيير الشؤون المحلية¹، بل قد تكون لهذه الفئة من المنتخبين (الموظفين) الخبرة التي تؤهلهم للتسيير الحسن والأنجع لهذه المجالس، واهتمام واسع بمختلف شؤون المواطنين، لا سيما إذا ما كان هؤلاء الموظفين المنتدبين، قد جاؤوا من إدارات مختلفة، بمعنى أن لهم خبرات مختلفة في مجال وظيفتهم، كالبناء والتعمير، البيئة، المالية وغيرها، فإنه لا شك من أن يؤثر ذلك بشكل إيجابي على تسيير هذه المجالس.

3- وظيفة عليا في الدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها الموظف: والغرض من هذا النوع من الانتداب هو انتقال بعض الكفاءات لتسيير الأمور الإدارية لمؤسسات وإدارات عمومية أخرى، لا سيما إذا ما كانت المؤسسة أو الإدارية حديثة النشأة.

ولا يعترض الانتداب لشغل وظيفة عليا أو المنصب العالي الذي يعين أصحابه بموجب مرسوم رئاسي، لأي صعوبات أو إشكالات في الانتقال للمؤسسة أو الإدارة العمومية غير تلك التي ينتمي إليها الموظف، بالنظر لإلزامية تطبيق أحكام المراسيم الرئاسية المتعلقة بتعيين هؤلاء الموظفين في مناصبهم الجديدة.

أما الانتداب لشغل المناصب العليا التي يتم التعيين فيها بموجب قرارات عادية صادرة عن سلطة التعيين والتسيير الإداري، فتعترضها العديد من الصعوبات، أهمها عدم موافقة السلطة التي تحوز صلاحية التعيين والتسيير الإداري، على انتداب موظفيها بالرغم من أن هذا النوع من الانتداب يتم بقوة القانون، وفقا لأحكام المادة 134 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وفي هذا السياق ردت مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، على رسالة تقدم بها موظف يستفسر عن كيفية تطبيق أحكام المادة 134 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 السالف الذكر، حيث نصت على انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من شغل منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها، بان

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص141.

هذا النوع من الانتداب يبقى متوقفا على موافقة كل من الهيئة المستخدمة والهيئة المستقبلية، واعتبارهما شرطا أساسيا لصحة هذا الانتداب¹.

وبالرغم من إمكانية صحة هذا التفسير الذي تقدمت به المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، بالنظر لإمكانية شغور المؤسسة أو الإدارة العمومية من الكفاءات التي تمتلكها، إلا انه يبقى في بعض الأحيان عدم الموافقة على الانتداب، وسيلة انتقام المسؤول من مرؤوسيه لأسباب غالبا ما تكون شخصية. و لاشك في أن عدم الموافقة هذه قد تولد في شخص الموظف نوعا من التذمر والانطواء وعدم الرضا، أو ما يسمى في علم النفس بالاحتراق النفسي²، الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض مردود الموظف في المصلحة التي يعمل بها وبالتالي قد يؤثر على مردود المرفق العام بصفة عامة.

وتجدر الإشارة أن هذا النوع من الانتداب، يتم بموجب قرار صادر عن سلطة التعيين والتسيير الإداري للمؤسسة أو الإدارة العمومية الأصلية التي ينتمي إليها الموظف، ولمدة تساوي مدة شغل الوظيفة العليا أو المنصب العالي، عملا بأحكام الفقرة الثانية من المادة 136 سالف الذكر.

4- عهدة نقابية وفقا للشروط التي يحددها التشريع المعمول به: والغرض من هذا الانتداب هو منح الموظفين الحق في إنشاء نقابات، وهذا الحق تم النص عليه في أحكام المادة 35 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر، ويخضع هذا النوع من الانتداب لجملة من الإجراءات لقبوله، أهمها:

- وثيقة تثبت اعتماد النقابة؛
- وثيقة تثبت أن المعني يشغل رتبة من رتب الوظيفة العمومية بصفة دائمة؛

¹ الإرسال رقم 3234/م ع و ع | | م ت / م ف ت م/ 2015 المؤرخة في 22 مارس 2015، المتعلقة بتفسير أحكام الفقرة الثالثة من المادة 134 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (غير منشور).

² يقصد بالاحتراق النفسي، الدرجة العالية التي يتعرض لها الفرد نتيجة للضغوط التي تواجهه في عمله وحياته، والتي تعوقه عن وظائفه بشكل طبيعي، ويحدث هذا عادة للموظفين الذين يثبتون رؤية مثالية لأداء الأعمال والاضطلاع بالمسؤوليات المهنية (www.acofps.com/vb/showthread.php?t=4547) تم الاطلاع عليه بتاريخ 23 افريل 2016 على الساعة 21h30).

- محضر انتخابات تبين أن المعني قد تم انتخابه كعضو دائم في النقابة التي ينتمي إليها.

وهي الإجراءات التي نصت عليها المديرية العامة للوظيفة العمومية، بموجب إرسالها رقم 207 المؤرخ في 07 جانفي 2013، المتعلق بالانتداب لشغل عهدة نقابية¹.

أما فيما يخص رواتب هذه الفئة من الموظفين، فقد نص المنشور رقم 474 المؤرخ في 08 جويلية 1993، المتعلق بانتداب الموظفين للاتحاد العام للعمال الجزائريين²، على إمكانية تفاوض الهيئة المستخدمة مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين حول شروط الانتداب لممارسة الحق النقابي، بدون فقدان الراتب لممارسة عهدة نقابية خارج الهيئة المستخدمة. وهو الإجراء (التفاوض) المنصوص عليه ضمن أحكام المادة 47 مكرر من القانون 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، وهي المادة التي تم استحداثها بموجب المادة 13 من القانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون 90-14، والتي نصت على ما يلي: " يجب على المستخدم أن يباشر مع التنظيمات النقابية التمثيلية في الهيئة المستخدمة مفاوضات حول ما يلي:

- الشروط التي يمكن بموجبها أن يحصل أعضاؤها في حدود معدل معين بالنسبة لعدد مستخدمي الهيئة المستخدمة على انتداب قصد ممارسة، لمدة محددة وظائف دائمة في خدمة التنظيم النقابي الذي ينتمون إليه مع ضمان إعادة إدماجهم في منصب عملهم أو منصب مماثل أو أعلى عند انتهاء هذه الفترة،

- الشروط والحدود التي يمكن وفقها لأعضاء الهياكل النقابية التمثيلية في الهيئة المستخدمة المكلفين بمسؤوليات داخل هياكلهم النقابية المذكورة آنفاً، أن يعينوا دون فقدان مرتبهم من أجل المشاركة في الاجتماعات النظامية لهيئتهم القيادية ولممارسة مسؤولياتهم النقابية،

¹ الإرسال رقم 207/ م ع و ع / م ف ت ق أ ب / م 2012 المؤرخ في 07 جانفي 2013، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه لمدير المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية لولاية الجزائر، المتعلق بالانتداب لشغل عهدة نقابية (غير منشور).

² المنشور رقم 474 المؤرخ في 08 جويلية 1993، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بانتداب الموظفين لدى الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات، 2004، ص 290 و 291.

- الشروط والحدود التي يمكن وفقها لأعضاء الهياكل النقابية، المشار إليهم في المادة 40 أعلاه، والمكلفين بمسؤوليات داخل تنظيماتهم النقابية، أن يعينوا دون فقدان المرتب من أجل المشاركة المبررة في الاجتماعات النقابية التي تنعقد خارج الهيئة المستخدمة¹.

وبالرجوع لما هو معمول به في قطاع الوظيفة العمومية الجزائرية، نجد أن الانتداب لشغل عهدة نقابية، لا يترتب عنه حرمان الموظف لراتبه، بل قد يترتب عليه فقدان جزء من المنح التي تستوجب وجود الموظف في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، وهو الأمر الذي أكدته مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، بموجب إرسالها رقم 793/و أ م ع و ع إ إ م ت ق أ و ع / م ف م ن إ/ 2016 المؤرخ في 31 جانفي 2016، والمتضمن الرد على استفسار وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، حول إمكانية استفادة الموظفين المنتدبون لشغل عهدة نقابية، من مجمل المنح والعلاوات²، المكونة للراتب، أين أقرت بأحقيتهم في الاستفادة من المنح والعلاوات المرتبطة برتب انتمائهم، بما في ذلك تحسين الأداء، كما تركت تقييم الموظف للهيئة التي انتدب إليها، غير أنها استثنيت الاستفادة من تعويض خطر العدوى، المنصوص عليه في أحكام المرسوم التنفيذي 13-194 المؤرخ في 20 ماي 2013، المتعلق بالتعويض عن خطر العدوى لفائدة مستخدمي المؤسسات العمومية التابعة لقطاع الصحة³ وذلك لارتباطه بممارسة نشاطات تشكل خطر عدوى بصفة دائمة، وكذا ممارسة نشاطات مكثفة ذات خطر عال، وهو الأمر الذي لا ينطبق على الموظف المنتدب لشغل عهدة نقابية.

5- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة: وهي التكوينات التي سبق الإشارة إليها في الفرع المتعلق بالتكوين المتخصص، ومثال ذلك انتداب موظفي قطاع

¹ القانون 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر ج ج رقم 23 المؤرخ في 06 يونيو 1990، ص 764، المعدل والمتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر ج ج رقم 68 صادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991، المادة 47 مكرر، ص 2658.

² الإرسال رقم 793/و أ م ع و ع إ إ م ت ق أ و ع / م ف م ن إ/ 2016 المؤرخ في 31 جانفي 2016، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لوزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، المتعلق بإمكانية استفادة موظفي الصحة المنتدبين لشغل عهدة نقابية من مجمل المنح والعلاوات، (غير منشور).

³ المرسوم التنفيذي 13-194 المؤرخ في 20 ماي 2013، يتعلق بالتعويض عن خطر العدوى لفائدة مستخدمي مؤسسات العمومية التابعة لقطاع الصحة، ج ر ج ج رقم 27 الصادرة بتاريخ 22 مايو 2013، ص 24.

الضرائب لاستكمال التكوين المتخصص، بمعهد الاقتصاد الجمركي والجبائي¹ بالجزائر (IEDF)، وهو الانتداب الذي رخصت به المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، بالنظر لارتباط هذا التكوين بالمهام الأساسية لهذه الفئة من الموظفين وكون هذا التكوين المتخصص يؤهلهم للالتحاق بأحد رتب الوظيفة العمومية.

ويتم هذا الانتداب أيضا، بموجب قرار صادر عن سلطة التعيين والتسيير الإداري، قصد متابعة التكوين المتخصص، مع احتفاظ الموظف خلال هذه الفترة بكامل راتبه، وهو الأمر الذي نراه مخالفا للتنظيم المعمول به، لكون الأشخاص المتابعين للتكوين المتخصص يستفيدون من راتب التمرين أو راتب مسبق، وهو ما يشكل جمعا بين راتبين، وعليه فكان من الأجدر إفادة هذه الفئة من الموظفين من رواتبهم من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمون عليها، دون أحقيتهم في الاستفادة من راتب التمرين أو الراتب المسبق.

6- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية: وهو الانتداب الذي من خلاله، يمكن للموظف الالتحاق بمؤسسة أو هيئة دولية كالبنك الإفريقي مثلا، أو جامعة الدول العربية.

7- متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها: وهو الانتداب الذي من خلاله يطور الموظف قدراته العلمية والمهنية، والتي بدورها تؤدي إلى تحسين مردود المرفق العام، وغالبا ما يكون هذا التكوين أو الدراسة مرتبطا بمهام الموظف، وكذا بالمهام المرتبطة بالمؤسسة أو الإدارة العمومية. ومثال ذلك انتداب أستاذ مساعد حائز على شهادة الماجستير، لاستكمال دراسته بالخارج المتعلقة بشهادة الدكتوراه في تخصصه، وهو الانتداب الذي غالبا ما يكون لفترة تقدر بثمانية عشر شهرا، يستفيد خلالها الموظف (الأستاذ المساعد) من راتبه الذي كان يتقاضاه قبل الانتداب.

ثانيا: الإنتداب الإرادي:

¹ الإرسال رقم 08/ م ع و ع | إ/م ض ت م ت م ب/ م ف ت ح أ/ 2017 المؤرخ في 05 مارس 2017، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لوزير المالية، والمتعلق بانتداب موظفي الضرائب لمعهد الاقتصاد الجمركي والجبائي (IEDF)، (غير منشور).

وهو الانتداب الذي يتم بناء على طلب من الموظف، يبدي فيه رغبته ونيته في الانتداب لشغل وظيفة أخرى غير الوظيفة التي يشغلها.

ولقد أقر المشرع الجزائري على هذا النوع من الانتداب بموجب المادة 135 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، والتي سمحت للموظف أن يتقدم بطلب لتمكينه من ممارسة:

1- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية: ويتم هذا الانتداب بموجب طلب يقدمه الموظف للإدارة المستقبلية وإدارته الأصلية، يبدي من خلاله رغبته في الانتداب، وبعد الموافقة الصريحة من سلطة التعيين والتسيير الإداري للإدارتين، تقوم الإدارة الأصلية بتحرير مشروع قرار الانتداب في الرتبة، يتم إيداعه لدى مصالح المراقبة المالية المختصة، قصد التأشير عليه، ليتم توقيعه بعد ذلك من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري.

وفي ثاني مرحلة، تقوم الإدارة المستقبلية بتحرير مشروع قرار التكفل في الرتبة بعد الانتداب، وفقا لنفس الإجراءات التي خضع لها مشروع قرار الانتداب.

وتجدر الإشارة أن هذا النوع من الانتداب، لا يمكن تنفيذه إلا في حالة وجود منصب مالي شاغر للرتبة التي سينتدب إليها، والتي يتعين أن تكون معادلة لرتبته الأصلية، وفقا لأحكام المنشور رقم 24 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بانتداب الموظفين وكيفيات تقييم المعادلة بين الرتب¹، وكذا أحكام المنشور 515 المؤرخ في 28 نوفمبر 1998 المتعلق بانتداب الموظفين في رتب أخرى²، حيث بينت المعايير المعتمدة للمعادلة بين الرتب قصد إجراء الانتداب إليها. وبالرغم من وجود هذين المنشورين، إلا أن

¹ المنشور رقم 24/ك خ/ م ع و ع/ 2004 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بانتداب الموظفين وكيفيات تقييم المعادلة بين الرتب، كتاب مجموعة مناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، سنة 128، 129 و 130.

² المنشور رقم 515/ م ع و ع/ المؤرخ في 28 نوفمبر 1998، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بانتداب الموظفين في رتب أخرى، كتاب مجموعة مناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002، ص 292 و 293.

المؤسسات والإدارات العمومية، غالبا ما تطلب رخصا¹ من المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، قصد إجراء الانتداب بين الرتب.

ومثال ذلك رخصة المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المقدمة لمدير إدارة الوسائل لدى المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، قصد انتداب المتصرفين الإقليميين² الخاضعين للمرسوم التنفيذي 11-334 المؤرخ في 20 سبتمبر 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، في رتبة متصرف الخاضعة للمرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث بررت موافقتها إلى تساوي مستوى تأهيل الرتبين وتصنيفهما ولتقارب المهام المنوطة بكل منهما

ويعتبر الانتداب في رتب الموظفين، إجراء قانونيا يسلكه الموظف لتغيير رتبته الأصلية، إذ يترتب على الانتداب في رتبة أخرى، إمكانية دمج الموظف في الإدارة المستقبلية نهائيا وفي الرتبة التي كان منتدبا فيها، بناء على طلب يقدمه هذا الأخير إلى إدارته الأصلية والإدارة المستقبلية. وبعد الحصول على موافقتها الصريحة، تقوم الإدارة المستقبلية بعرض طلبه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة التي تنظر في المسائل المتعلقة برتبته، التي تبدي رأيها فيه، ويكون رأيها في هذه الحالة رأيا مطابقا، أي على الإدارة الالتزام به، وهذا ما أكدته المادة 111 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس السالف الذكر³.

¹ يتم طلب الرخص من المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، من طرف المؤسسات والإدارات العمومية، عملا بأحكام المنشور رقم 17/ك خ/م ع و ع/2004 المؤرخ في 20 أكتوبر 2004، المتعلق بالتدابير الترخيفية، كتاب مجموعة مناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، جانفي 2006، ص 113.

² الإرسال رقم 8549/و أ/م ع و ع/إ/م ت ق أ و ع/م ف ق أ و ع/أ ع/2016 المؤرخ في 20 نوفمبر 2016 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة بانتداب المتصرفين الإقليميين الخاضعين للمرسوم التنفيذي 11-334 المؤرخ في 20 سبتمبر 2011، في رتبة متصرف الخاضعة للمرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008، (غير منشور).

³ المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، سابق الإشارة إليه، المادة 111، ص 352.

ويحتفظ الموظف في هذه الحالة بالأقدمية المكتسبة في رتبته الأصلية ورتبة الإدماج، للترقية للرتبة الأعلى.

ومثال ذلك كأن يدمج تقني سام في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية الخاضع للمرسوم التنفيذي 334-11 المؤرخ في 20 سبتمبر 2011، المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، في رتبة تقني سام في الإعلام الآلي الخاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي 04-08 المؤرخ في 19 جانفي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

وبفضل هذا الإدماج تنقطع العلاقة الوظيفية بين الموظف وإدارته الأصلية، بحيث يصبح ضمن تعداد مستخدمي الإدارة المستقبلية، التي تصبح هي المختصة بتسيير الحياة المهنية الخاصة به.

2- وظائف التأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منها: وهو الانتداب الذي من خلاله يمكن للموظف، أن يشغل منصب تأطير أي منصب عال " POSTE SUPERIEUR "، في المؤسسات أو الهيئات التي تملك الدولة كل رأسمالها كشركة الكهرباء والغاز (سونلغاز)، أو جزء منه كالشركات المختلطة ما بين الدولة والشركات الأجنبية كشركة "سيترام" أو شركة تسيير المياه بوهران "سيور".

والغرض من هذا الانتداب، هو تدعيم هذه المؤسسات أو الهيئات بموارد بشرية ذات كفاءة وجدارة، لتسييرها وتحسين مردوديتها الاقتصادية.

وقد يلجأ العديد من الموظفين لهذا النوع من الانتداب، بالنظر للأجور الهامة والمرتفعة، التي تدفعها هذه المؤسسات والهيئات، مقارنة بالرواتب التي يتحصلون عليها في قطاع الوظيفة العمومية، ومثال ذلك كان ينتدب موظف من مديرية الطاقة لشغل منصب عال بمؤسسة سونلغاز.

3- مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية: وهو النوع الثالث من الانتداب الإرادي، ويتم بطلب من الموظف يبدي رغبته في شغل وظيفة بهذه المؤسسات أو

الهيئات الدولية، بعكس النوع السادس من الانتداب المنصوص عليه في المادة 134 سالف الذكر، والذي يتم بقوة القانون ودون الحاجة لطلب الموظف.

وتقدر مدة الانتداب المنصوص عليها في نص المادة 135 سالف الذكر، بخمس سنوات كأقصى حد، ويتم ذلك عن طريق قرار إداري متعلق بالانتداب، صادر عن سلطة التعيين والتسيير الإداري لفترات تتراوح بين 06 أشهر كحد أدنى، وفقا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 136 السالفة الذكر.

وبانتهاء مدة الانتداب، يعاد إدماج الموظف لرتبته الأصلية بإدارته الأصلية، ولو كان زائدا عن العدد، أي حتى ولو لم يكن هناك منصب مالي شاغر يدمج فيه، يقابل رتبته الأصلية، وهذا ما أكدته المادة 138 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر.

إن الانتداب بنوعيه، بقوة القانون أو الإرادي، والمنصوص عليه في أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، لم يحدد فيهما أصناف الموظفين المؤهلين للاستفادة من الانتداب، بعكس ما كان معمول به في أحكام المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 سالف الذكر، لا سيما المادة 100 منه التي نصت على أنه " لا يحق انتداب إلا العمال الذين تتوفر فيهم شروط الشهادات العلمية أو المؤهلات التي تسمح لهم بالالتحاق بسلك مرتب على الأقل في الصنف 13 المنصوص عليه في المادة 68 من هذا المرسوم"¹.

أما فيما يخص ترقية الموظفين المنتدبين، سواء أكانت في الدرجات أو في الرتب، فإنها تتم من طرف إدارتهم الأصلية. أما فيما يخص التقييم، فإنه يكون من طرف الإدارة المنتدب إليها، ويتم إرسال هذا التقييم للإدارة الأصلية لاستغلاله في الترقية.

كما يترتب على الانتداب أيضا، إنهاء مهام المعنيين في المنصب العالي الذي كان يشغلونه في إدارتهم الأصلية.

¹ المرجع نفسه، المادة 100، ص351.

الفرع الثالث: الوضعية خارج الإطار¹ (position hors cadres):

هي وضعية لم يتم التنصيب عليها في قوانين الوظيفة العمومية السابقة، سواء لسنة 1966 وكذا المرسوم 59-85 سالف الذكر، وإنما تم استحداثها بموجب أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 140 منه على ما يلي: "وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار أحكام المادة 135 أعلاه في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي"².

غير أنه وبالرغم من حداثة هذه الوضعية، إلا أنه سبق للمنظومة القانونية للوظيفة العمومية أن عرفت مثل هذه الوضعية، في موضع وحيد فقط وهي الحالة التي يوضع فيها الوالي في وضعية خارج الإطار، وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 90-230 المؤرخ في 25 يوليو 1990، المحدد لأحكام القانون الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية³، حيث نصت المادة 16 منه على ما يلي "يمكن أن يوضع الوالي في وضعية " خارج الإطار" زيادة على الوضعيات الأخرى المنصوص عليها في التنظيم المعمول به لفائدة المصلحة، من أجل أن يضطلع بمهمة لدى المصالح أو لدى أية مؤسسة أو هيئة عمومية أخرى".

ومفاد هذه المادة، هو تمكين الإدارة عند إنهاء المهام الإقليمية للوالي، من تكليفه بمهمة لدى الإدارة المركزية أو الهيئات العمومية الأخرى، لمدة لا يمكن أن تتعدى 03 سنوات، كما يمكن تمديدتها لمدة سنتين استثنائيا، وفقا لأحكام المادة 18 من نفس المرسوم.

¹ Selon l'article 70 du loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié et complété (française): le position hors cadre est celle dans laquelle un fonctionnaire remplissant les conditions pour être détaché soit auprès d'une administration ou une entreprise publique dans un emploi ne conduisant pas à pension de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, soit auprès d'organismes internationaux, soit auprès d'organismes d'intérêt communal, départemental ou régional peut être placé sur demande, s'il réunit quinze années de services effectifs accomplis en position d'activité ou sous les drapeaux, pour continuer à servir dans la même administration ou entreprise, ou dans le même organisme. Toutefois, le fonctionnaire détaché depuis au cinq années auprès d'un organisme international peut, sur sa demande, être placé en position hors cadres.

² الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، سابق الإشارة إليه، المادة 140، ص13.

³ المرسوم التنفيذي 90-230 المؤرخ في 25 يوليو 1990، يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية، ج. ر. ج، رقم 31 صادرة بتاريخ 28 يوليو 1990، ص1033.

وتطبيقا لأحكام المادة 17، فإن تعيين الوالي في وضعية خارج الإطار يكون بموجب مرسوم رئاسي بناء على إقتراح من وزير الداخلية، كما يمكن أن يتم تعيينه من جديد كوال في إحدى الولايات، بمجرد نهاية المهمة المسندة إليه بموجب وضعية خارج الإطار.

ويترتب على هذه الوضعية، إنهاء مهام الوالي من المنصب الذي كان يشغله في الإدارة المحلية، والتحاقه بالمؤسسة أو الهيئة المستقبلية، على أن يتقاضى راتبه من هذه الأخيرة.

وتجدر الإشارة، أن الوضعية خارج الإطار هذه، تكون بقوة القانون، وليس بطلب من الوالي، كما يحتفظ هذا الأخير بحقوقه في الترقية وفي المعاش.

أما وضعية خارج الإطار المنصوص عليها في أحكام المادة 140 من الأمر 03-06 سالف الذكر، فإنها تكون بطلب من الموظف الذي استنفذ حقوقه في الانتداب المنصوص عليه في المادة 135 سالفة الذكر أي أنها حالة إرادية، وليس بقوة القانون كما كان معمول به في حالة الوالي.

وبعكس وضعية الانتداب، فإن مشرع الجزائري قد حصر الاستفادة من وضعية خارج الإطار في الموظفين المنتمين للفوج (أ) المنصوص عليه في المادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، عملا بأحكام المادة 141 من نفس الأمر.

ومن الناحية الإجرائية فإن وضعية خارج الإطار، لا تختلف عن الانتداب، فكلاهما يتم بقرار إداري فردي من سلطة التعيين والتسيير الإداري، في حين تختلف وضعية خارج الإطار من حيث المدة التي لا يمكن أن تتجاوز 05 سنوات، ولا يستفيد المعنيون من الترقية في الدرجات¹، وفقا لأحكام الفقرتين 02 و 03 من المادة 141.

وتعتبر عدم الاستفادة من الترقية في الدرجات، بمثابة تجميد المسار المهني للموظف، وتوقف أقدميته في رتبته الأصلية، عند تاريخ وضعه خارج الإطار وحتى يوم إعادة إدماجه إليها بعد إنهاء وضعية خارج الإطار.

¹ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص288.

كما تجدر الإشارة، أن إعادة المعني بعد انقضاء فترة وضعية خارج الإطار، تكون بقوة القانون ولو كان زاندا على العدد، عملا بأحكام المادة 143 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المذكور أعلاه.

وبالنظر لعدم صدور النصوص التنظيمية المقررة لهذه الوضعية، والمنصوص عليها في أحكام المادة 143، صادفت المؤسسات والإدارات العمومية عدة مشاكل مع هيئات الرقابة سواء مصالح المراقبة المالية أو مصالح الوظيفة العمومية، في تنفيذ هذا الإجراء، الأمر الذي عملت المديرية العامة للوظيفة العمومية على حله من خلال إرسالها رقم 736/م ع وع/م ق ت ق أ ب م/2012 المؤرخ في 13 ماي 2012، والموجه إلى وزير الفلاحة والتنمية الريفية¹، أين حددت شروط الاستفادة من وضعية خارج الإطار، والمتمثلة فيما يلي:

1- أن يكونوا منتمين إلى المجموعة (أ)، المنصوص عليها في المادة 08 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

2- أن يكون المعنيين قد استنفدوا المدة القصوى للانتداب، والمتمثلة في 05 سنوات؛

3- أن لا تتجاوز مدة الوضعية خارج الإطار المدة القصوى المحددة بخمس سنوات.

ومثل ما هو معمول به في وضعية الانتداب، ومن باب الموازنة والتوفيق بين مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف، تضمنت القوانين الأساسية الخاصة بقطاعات النشاط المختلفة نسبا مختلفة لوضعية خارج الإطار، بما يؤمن الإدارة من ظاهرة إفراغها بعنوان وضعية قانونية²، ومثال ذلك ما نصت عليه المادة 28 من المرسوم التنفيذي 11-256 المؤرخ في 30 يوليو 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة

¹ الإرسال رقم 736/م ع وع/م ق ت ق أ ب م/2012 المؤرخ في 13 ماي 2012، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه لوزير الفلاحة والتنمية الريفية، المتعلق بوضعية خارج الإطار (غير منشور).
² عمار بوضياف، المرجع السابق، ص144.

بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية¹، التي حددت نسبة الوضعية خارج الإطار بـ 1% بالمائة لكل سلك من الأسلاك المنصوص عليها في هذا المرسوم.

وكذا أحكام المادة 12 من المرسوم التنفيذي 11-122 المؤرخ في 20 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفات المنتميات لسلك القابلات في الصحة العمومية²، والتي نصت على نسبة 05% بالمائة لكل سلك ولكل مؤسسة، يمكنهم الاستفادة من وضعية خارج الإطار.

والملاحظ هنا أن النسب القانونية للوضعية خارج الإطار ليست موحدة بين جميع قطاعات الوظيفة العمومية، وإنما تختلف من قانون أساسي خاص لآخر، وفقا لاحتياجات المؤسسة أو الإدارة العمومية، ووفقا للمهام واختصاصات كل واحدة منها.

المطلب الثالث: العطلة المرضية طويلة الأمد والعجز: (Maladie longue durée et l'invalidité)

إن تولي الوظائف العامة يتطلب لياقة بدنية وعقلية تؤهل صاحبها لذلك، ولا شك في أن غيابها من شأنه أن يؤدي بالموظف إلى عدم مباشرة مهامه على أحسن وجه، لضمان السير الحسن للمرفق العام.

ولما كان على الدولة الحفاظ على صحة الموظف العام، ليتمكن هذا الأخير من القيام بمهامه الوظيفية على أكمل وجه، كان من الواجب على المشرع أن يوفر العناية اللازمة له، وذلك من خلال إقرار تشريعات للتأمينات الاجتماعية تهتم بالصحة الجسدية والعقلية لهذا الموظف العام. بذلك يمكن إفادته بعطل مرضية طويلة الأمد (الفرع الأول) أو تمتعه بحالة العجز بجميع أنواعه (الفرع الثاني)، حتى يتمثل للشفاء ورجوعه إلى منصب عمل وتتطلب الاستفادة منهما جملة من الإجراءات (الفرع الثالث) يتعين على الموظف الإلتزام بها،

¹ المرسوم التنفيذي 11-256 المؤرخ في 30 يوليو 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، ج. ر. ج. رقم 42 صادرة بتاريخ 31 يوليو 2011، المادة 28، ص 14.

² المرسوم التنفيذي 11-122 المؤرخ في 20 مارس 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفات المنتميات لسلك القابلات في الصحة العمومية، ج. ر. ج. رقم 17 صادرة بتاريخ 20 مارس 2011، ص 41.

ويترتب عن هاتين الحالتين بعض التزامات على عاتق الموظف وإلا تم تجريدته من هذه الحماية الإجتماعية (الفرع الرابع).

الفرع الأول: العطلة المرضية الطويلة الأمد:

يقصد بالعطلة المرضية طويلة الأمد، تلك التي العطلة تمنح للموظف بسبب مرض يجعله غير قادر على مباشرة مهامه الوظيفية، بعد أن تتحقق الإدارة من صحة ذلك عن طريق الفحوص الطبية اللازمة لشغل الوظيفة¹.

ومن خلال العطل المرضية طويلة الأمد، يمنح للموظف المدة الكافية للشفاء، بحيث تكون هذه الأخيرة براتب، تأميناً لحياته الطبيعية وكفالة معيشته ونفقات مرضه².

وقد إعتبر الأستاذ " بياتريس توماس تيال أنه يترتب على العطلة المرضية طويلة الأمد، بعض الآثار حيث يقول:

« Le congé de longue maladie au cas ou l'affection dont est atteint le fonctionnaire nécessite de longs soins et si elle à un caractère invalidant, pour une durée de trois années dont une ou le fonctionnaire conserve son plein traitement »³.

وأعتبر الأستاذ " ايمانويل أوبان " أن:

« Les congés maladies ont pour objectif de préserver l'état de santé physique des agents dans l'intérêt du service »⁴.

ولقد نص المشرع الجزائري على وضعية الإحالة على العطلة المرضية، في المادة 129 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر، واعتبرها وضعية الخدمة، ولم يشر هذا الأخير صراحة للعطلة المرضية طويلة الأمد وإنما تطرق لجميع

¹ محمد جمال الذنبيات، المرجع السابق، ص315.

² سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص316.

³ Beatrice Thomas-Tual, op.cit, pp111 et 112.

⁴ Emmanuel AUBIN, op.cit, p 202.

أنواع العطل المرضية، سواء أكانت عطلا مرضية عادية أي تلك التي يلجأ إليها الموظفون في حالات المرض البسيط، كالأنفلونزا الموسمية، أو بعد الذهاب لجراح الأسنان وغيرها، أو العطل المرضية القصيرة الأمد والتي تقل عن سنتين مثلما سنراه لاحقا، أو تلك العطل المرضية طويلة الأمد التي تمتد لثلاث سنوات متتالية.

غير انه وفي المادة 202 من الباب الثامن، من الفصل الأول المتعلق بالعطل، نص المشرع الجزائري على وضعية العطلة المرضية طويلة الأمد ولو عرضيا.

ولم يعرف هذا الأخير العطلة المرضية طويلة الأمد، في أحكام المادة 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، و لا في أحكام القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية¹.

غير انه تطرق إليها من خلال المادة 14 من قانون التأمينات الاجتماعية المذكور أعلاه حيث نصت على ما يلي " للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه، الحق في تعويضة يومية تقدر كما يلي:

- من اليوم الأول إلى اليوم (15) الموالي لتوقفه عن العمل 50% من أجر المنصب اليومي الصافي،

- اعتبارا من اليوم 16 الموالي لتوقفه 100% من الأجر المذكور أعلاه،

- في حالة المرض الطويل المدى أو الدخول إلى المستشفى تطبق نسبة 100% اعتبارا من اليوم الأول"².

وكذا في الفقرة الأولى من المادة 19 من نفس القانون، والتي نصت على " إذا تعلق الأمر بعلة طويلة الأمد أو بعلة ينجر عنها انقطاع عن العمل أو يستلزم معالجات متواصلة طوال فترة تجاوز الستة (06) أشهر، يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تعمل دوريا

¹ القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر. ج. ج. رقم 28 صادرة بتاريخ 05 يوليو 1983، ص1792.

² القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، سابق الإشارة إليه، المادة 14، ص1794.

على أن يجرى فحص طبي على المستفيد لكي يحدد بالتعاون مع الطبيب المعالج، العلاج الذي يتعين على المعني بالأمر تلقينه إذا كانت العلاجات تؤدي دون انقطاع".

وبناء على ما جاءت به المادتين سالفتين الذكر، يمكن تعريف العطلة المرضية طويلة الأمد" بأنها الحالة المرضية التي تؤدي بالموظف إلى الانقطاع عن عمله، أو تستلزم معالجات مستمرة لمدة 06 أشهر على الأقل، ويتم إثباتها من طرف مصالح الضمان الاجتماعي، ويترتب عليها الانقطاع المؤقت للموظف عن مباشرة مهامه في المؤسسة أو الإدارة العمومية التابع لها، على أن تدفع له تعويضات يومية أو أداوات خلال فترة التوقف من طرف مصالح الضمان الاجتماعي، بدلا من الراتب الذي كان يتقاضاه من طرف الإدارة".

بمعنى أن مصالح الضمان الاجتماعي، تحل محل الإدارة في ضمان الجانب المادي والاقتصادي للموظف، فبعد أن كان يتقاضى راتبا، عوض بتعويضات وأداوات نقدية محددة قانونا.

كما نصت المادة 20 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، على المرض طويل الأمد، وتركت تحديدها للتنظيم، وهو ما تم بموجب المرسوم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984¹، حيث نصت المادة 20 منه على ما يلي "العلل الطويلة الأمد المنصوص عليها في المادة 20 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، التي تثبت معابنتها أنها تجعل العامل يستحيل عليه أن يمارس نشاطه المهني هي الآتية:

- (1) السل بجميع أشكاله،
- (2) الأمراض العصبية النفسية الخطيرة،
- (3) الأمراض السرطانية،
- (4) أمراض الدم،

¹ المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر 07 صادرة بتاريخ 14 فبراير 1984، ص 211.

- (5) الخراج للمفاوي،
- (6) ارتفاع ضغط الدم الخبيث،
- (7) أمراض القلب والأوعية الدموية الآتية:
 - الدبحة الصدرية،
 - سداد نسيج القلب العضلي،
 - تحسير الشريان التاجي،
 - تعويض الصميم بجهاز استخلاف،
 - الصميم المتحلل،
 - أمراض تصلب الشرايين المتقدمة،
 - التهاب شريان الأطراف السفلية،
 - إصابة الوعاء المخي والسحائي أو المخي السحائي،
 - اضطراب توازن دقات القلب مع الحافز،
- (8) الأمراض العصبية الآتية:
 - تصلب في شكل أقراص دموية،
 - تزامن أعراض خارج الصفاق الهرمي،
 - كساحات الأطراف السفلية والفوالج،
 - صرع الفص الصدغي، والصداع الميوكلونيك المتدرج اللاحق للجروح،
- (9) الأمراض العضلية أو العصبية العضلية الآتية:
 - التهاب الأعصاب،
 - الضمور العضلي الحلزوني المتدرج،
 - التهاب العضلات،
 - العضلات،
- (10) أمراض الدماغ،
- (11) أمراض الكلى،
- (12) أمراض المفاصل المزمنة الالتهابية أو المنحلة الآتية:

- التهاب مفاصل الفقرات المتسبب في تصلبها،
- إلتهاب المفاصل الروماتيزمي،
- الاعتلال المفصلية الخطيرة،
- 13) إلتهاب ما حول المفاصل الروماتيزمي الأصلي،
- 14) القراض الخمامي المنشور،
- 15) حالات العجز عن التنفس المزمن الناتجة عن انسداد أو انحصار،
- 16) شلل الأطفال السابق الحاد.

وبالرجوع إلى المادة 16 فقرة 01 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 السالف الذكر، فإن العطلة المرضية طويلة الأمد قد تمتد لمدة 03 سنوات، تدفع خلالها مصالح الضمان الاجتماعي الأدياءات النقدية للموظف نظير هذا الانقطاع عن العمل.

كما يمكن للموظف الاستفادة من مدة ثانية من عطلة مرضية طويلة الأمد لمدة 03 سنوات أخرى، في حالة إذا ما استأنف عمله بعد انتهاء المدة الأولى، شريطة مرور سنة واحدة من تاريخ استئناف العمل.

أما بالخصوص الأصناف الأخرى والتي لم ترد ضمن أحكام المادة 20 من المرسوم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984 سالف الذكر، فيتم إفادة الموظف بشأنها على عطلة مرضية مدفوعة التعويضات لمدة لا تتجاوز السنتين، وتتمثل هذه العطل وفقا لأحكام المادة 05 من نفس المرسوم فيما يلي:

- الأمراض الأيضية الآتية: داء سكر، فقر الهولينات، فقر الدهنيات،
- الامراض القلبية الوراثية،
- أمراض الغدد المعقدة،
- داء المفاصل الحاد
- إلتهاب مخ العظام المزمن،
- المضاعفات الخطيرة والدائمة الناجمة عن استئصال المعدة ومرض القرحة،
- تشمع الكبد،

- إتهاب المعى الغليظ النزيفي،
- الباميقوس الخبيث وتصدف الجلد،
- اليرقان ومضاعفاته.

ويستفيد الموظفون المصابون بالعلل المنصوص عليها في كل من المادتين 05 و20 من المرسوم 27-84 المؤرخ في 02 يوليو 1984 من تعويضات تبلغ نسبتها 100% وفقا لأحكام المادة 04 من نفس المرسوم.

وتجدر الإشارة أن قطاع الوظيفة العمومية لا يفرق بين العطل المرضية العادية الخاصة بالعلل المنصوص عليها في المادة 05 من المرسوم 27-84 المؤرخ في 11 فبراير 1984 وبين العطل المرضية طويلة الأمد الخاصة بالعلل طويلة الأمد المنصوص عليها في المادة 20 من نفس المرسوم، بحيث تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بإفادتهم بقرارات الإحالة على عطل مرضية طويلة الأمد.

وقد تكون العطلة المرضية طويلة الأمد، من غير علة من العلل سالفة الذكر، كأن تكون ناتجة عن حادث مهني.

والحادث المهني وفقا لأحكام المادة 06 من القانون 13-83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، هو " كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل"¹.

ويدخل في إطار الحوادث المهنية: " القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم،

- ممارسة عهدة انتخابية أو بمناسبة ممارستها،
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل"².

¹ القانون 13-83 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المادة 06، ج. ر. ج. ج. رقم 28 صادرة بتاريخ 05 يوليو 1983، ص1810.

² الأمر 16-96 المؤرخ في 06 يوليو 1996، يعدل ويتم القانون 13-83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المادة 02، ج. ر. ج. ج. رقم 42 صادرة بتاريخ 07 يوليو 1996، ص16.

ويعتبر أيضا حادثا مهنيا، النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة، وهي الحالة المنصوص عليها في المادة 03 من الأمر 96-16 المؤرخ في 06 يوليو 1996 ومثال ذلك المباريات المنظمة في إطار رياضة العمل.

ولم يغفل المشرع الجزائري إمكانية وقوع مكروه أو حادث للعامل أو الموظف أثناء الذهاب للعمل والعودة منه، حيث أعطاه وصف الحادث المهني بموجب أحكام المادة 12 من قانون التأمينات الاجتماعية التي نصت على " يكون في حكم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله، أو الإياب منه، وذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة أن لا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة.

ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة إما لتناول الطعام وإما لأغراض عائلية"¹.

وحسنا فعل المشرع الجزائري بإقراره هذه المادة، إذ غالبا ما يكون الموظف عرضة لمثل هذه الحوادث خلال ذهابه أو رجوعه للعمل، لا سيما في ظل توسع حظيرة السيارات في البلاد وكثرة حوادث المرور.

وقد تكون العطلة المرضية الطويلة الأمد، ناتجة أيضا عن أمراض مهنية.

فالأمرض المهنية حسب المادة 63 من القانون 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 سالف الذكر " هي كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص"².

وتطبيقا لأحكام المادة 64 من نفس القانون، صدر القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 05 مايو 1996، المحدد لقائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني وملحقه

¹ القانون 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983، سابق الإشارة إليه، المادة 12، ص 1811.
² المادة 63 من القانون 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983، سابق الإشارة إليه، ص 1816.

(01) و (02)¹. وتطبيقا لأحكام المادة 03 من هذا القرار الوزاري المشترك، فإن التعويضات الخاصة بالأمراض المهنية تكون برسم حوادث العمل، أي أن المشرع الجزائري اعتبرها من قبيل حوادث العمل، وهو الأمر الذي أخذ به هذا الأخير في إطار أحكام المادة 70 من القانون 83-13 سالف الذكر.

وتصنف الأمراض المهنية، حسب المادة 05 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 مايو 1996، إلى ثلاثة مجموعات وهي:

- المجموعة الأولى: متعلقة بظواهر السموم المرضية الحادة والمزمنة،
- المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية،
- المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة.

ويبقى الإشكال مطروحا، فيما يتعلق بماذا لو أصيب الموظف بمرض غير منصوص عليه ضمن أحكام المادتين سالفتي الذكر، لا سيما بعد ظهور أمراض جديدة لم تكن معروفة سابقا، فهل يتم إفادته من عطلة مرضية طويلة الأمد من عدمه؟.

يتم إقرار العطلة المرضية طويلة الأمد، بعد حصول الموظف على شهادة من مصالح الضمان الاجتماعي، تثبت تكفلها بحالته الصحية والتعويضات الناتجة عنها، والمدة المحددة من طرفها، وذلك بموجب مشروع قرار يتم إيداعه لدى مصالح الرقابة المالية المختصة، يتم من خلاله تحديد مدة العطلة المرضية طويلة الأمد، والتي تقوم بالتأشير عليه وفقا للتنظيم المعمول به.

ويتم لاحقا توقيعه من سلطة التعيين والتسيير الإداري، والتي يتعين عليها تبليغه لمصالح الوظيفة العمومية المختصة في أجل 10 أيام من تاريخ التوقيع عملا بأحكام المرسوم التنفيذي 95-126 المؤرخ في 29 أفريل 1995 سالف الذكر، مرفقا بالوثائق التي تؤكد أحقية الموظف في الاستفادة من العطلة المرضية الطويلة الأمد.

¹ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 مايو 1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقه (01) و(02)، ج. ر. ج. رقم 16 صادرة بتاريخ 23 مارس 1997، ص 07.

وباعتبار العطلة المرضية طويلة الأمد، وضعية بالخدمة وفقا لأحكام المادة 129 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فإنها تجيز لصاحبها الحق في الترقية في الدرجات وفي الأقدمية، وهذا ما أكدته مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية في الكثير من المناسبات، أهمها الإرسالية الرد على رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الجزائر الوسطى، تحت رقم 172 المؤرخة في 10 جوان 2010¹، وكذا الإرسال رقم 2606/ م ع و ع/ م ف ت ق أ/ ب م/ 2013 المؤرخ في 17 مارس 2013 الموجه لوزير المالية (المديرية العامة للميزانية) وغيرها من المراسلات.

إلا أنه وبالرغم من أحقية الموظف في الاستفادة من الأقدمية والترقية والتقاعد، إلا أن هذا الأخير يبقى محروما من اجتياز الامتحانات المهنية الخاصة بالترقية في الرتب بالنظر لوجود المعني في حالة صحية لا تؤهله لذلك، وهذا ما تم تأكيده من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، بموجب إرسالها رقم 7724 المؤرخ في 11 جوان 2015، الموجه لوزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات²، أين أقرت بعدم جواز اجتياز كل من هو في وضعية الإحالة على الاستيداع والعطل المرضية طويلة الأمد للامتحانات المهنية باعتبار تواجدهم في حالة توقف مؤقت عن العمل، ولا يتأتى لهم ذلك إلا بعد إعادة إدماجهم.

أما فيما يخص الترقية في الدرجات، فإن الموظف الموجود في هذه الوضعية، يبقى مستفيدا منها على أساس المدة المتوسطة، عملا بأحكام المنشور 3813 المؤرخ في 09 أفريل 1989 المتعلق بالترقية في الدرجات للموظفين الموضوعين في حالة عطلة مرضية طويلة المدى³، وهو الأمر الذي تم تأكيده بعد صدور القانون الأساسي العام للوظيفة

¹ الإرسال رقم 172/ م ع و ع/ م ق أ و ع/ إ م ب/ م ف أ ن/ 2010 المؤرخ في 10 جوان 2010 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الجزائر الوسطى، والمتعلق بترقية موظف في حالة عطلة مرضية طويلة الأمد (غير منشور).

² الإرسال رقم 7724 المؤرخ في 10 جوان 2015، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لوزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، المتعلق بإمكانية اجتياز الموظفين الموجودين في وضعيات خاصة، للامتحانات والفحوص المهنية، (غير منشور).

³ المنشور رقم 3813 المؤرخ في 09 أفريل 1989، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بترقية الموظفين الموضوعين في حالة عطلة مرضية طويلة المدى، (غير منشور).

العمومية لسنة 2006، من خلال الإرسال رقم 213 المؤرخ في 15 جوان 2010، الموجه لمدير السكن والتجهيزات العمومية لولاية معسكر¹.

وبانتهاء مدة الإحالة على العطلة المرضية طويلة الأمد، يتم إدماج الموظف في رتبته، ولو كان زائدا عن العمل، أي حتى ولو لم يكن هناك منصب مالي شاغر يقابل رتبته الأصلية، وهذا ما تم التأكيد عليه من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية، بموجب إرسالها رقم 9595/م ع و ع/م ق أ و ع/م ف أن /13 المؤرخ في 24 سبتمبر 2013، الموجه للمدير العام للمركز الاستشفائي الجامعي مصطفى باشا بالجزائر العاصمة².

الفرع الثاني: الإحالة على العجز:

بالإضافة للعطل المرضية سواء العادية أو الطويلة الأمد، وكذا الحوادث المهنية، فإن الموظف قد يتفاقم عليه المرض، أو يكون عرضة لحادث مهني خطير، يؤدي إلى عجزه عن العمل، والذي قد يكون جزئيا أو كليا، حسب الحالة الصحية للموظف.

والعجز بصفة عامة هو عدم القدرة عن العمل، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية، فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته بالقيام بعمله³.

وقد إعتبر المشرع الجزائري في المادة 40 من المرسوم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984 سالف الذكر، على أن " يعد في حالة عجز المؤمن له الذي يعاني عجزا يخفض على الأقل نصف قدرته على العمل أو الربع، أي يجعله غير قادر أن يحصل في أي مهنة كانت أجر يفوق نصف أجر منصف أحد العمال من نفس الفئة في المهنة التي كان يمارسها، سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه، أو عند تاريخ المعينة الطبية للحادث، وذلك

¹ الإرسال رقم 213/م ع و ع/م ق أ و ع/م ب/م ف أن /2010 المؤرخ في 15 جوان 2010، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه لمدير السكن والتجهيزات العمومية لولاية معسكر، المتعلق بالترقية في الدرجات للموظفين الموضوعين في حالة عطلة مرضية طويلة المدى (غير منشور).

² الإرسال رقم 9595/م ع و ع/م ق أ و ع/م ف أن /13 المؤرخ في 24 سبتمبر 2013، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه للمدير العام للمركز الاستشفائي الجامعي مصطفى باشا بالجزائر العاصمة، (غير منشور).

³ أحمد حسين برعي، المبادئ العامة للتأمينات وتطبيقاتها في القانون المقارن، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر 1983، ص586.

تطبيقا للمادة 32 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية¹.

وغالبا ما تكون حالة العجز لاحقة أو نتيجة لانتهاج حالة المرض الطويلة الأمد، وهذا ما أكدته المادة 41 من نفس المرسوم، حيث نصت على "تقدم حالة العجز لدى انتهاء المدة التي يستفيد المؤمن له خلالها أداءات نقدية بمقتضى التأمين على المرض، غير أن مبلغ المعاش يحدد مؤقتا إذا لم يستقر حالة العجز مع انتهاء المدة السالفة الذكر".

كما قد يكون العجز ناتجا عن حادث مهني، أو ناتجا عن عوامل أخرى ولو كانت هذه العوامل أو بعضها سابقا لتاريخ بداية التأمين، عملا بأحكام المادة 42 من ذات المرسوم.

ويستهدف التأمين على العجز، منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن العمل، حيث تمكنهم المنحة الممنوحة لهم العيش طوال فترة العجز².

وطبقا للمادة 36 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 سالف الذكر فإن العجز يصنف إلى ثلاثة (03) أصناف هي:

- الصنف الأول: يتعلق بالعجز الذي ما زالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور؛
- الصنف الثاني: يتعلق بالعجز الذي يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور؛
- الصنف الثالث: ويتعلق بالعجز الذي يتعذر عليهم إطلاقا القيام بنشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة من غيرهم.

وفي هذا الشأن، فإن العجز من الصنفين الثاني والثالث، تحرم صاحبها الموظف من العودة مجددا لقطاع الوظيفة العمومية، بحيث يتم إفادته من معاش العجز من طرف مصالح الضمان الاجتماعي، لحين بلوغه السن القانونية للتقاعد، وهذا ما أكدته أحكام الإرسال 7954 المؤرخ في 02 أوت 1989 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية،

¹ المرسوم 84-24 المؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المادة 40، ج. ر. ج. ج. رقم 07 صادرة بتاريخ 14 فبراير 1984، ص218.

² عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر 2008، ص109.

والمترلق بوضعية الموظفين المقبولين في التأمين على العجز¹، وذلك تطبيقا لأحكام المادة 68 فقرة 05 من القانون 06-82 المؤرخ في 27 فبراير 1982 المترلق بعلاقات العمل الفردية، والتي نصت على انتهاء علاقة العمل بسبب العجز الكامل عن العمل.

أما الصنف الأول، وهو العجز المؤقت الذي يمكن لصاحبه أن يعاود استئناف العمل، إلا أن عودته لمنصب عمله تكون مشروطة بوجود منصب مالي شاغر، عملا بأحكام المنشور رقم 449 المؤرخ في 05 سبتمبر 1992، المترلق بإدماج الموظفين السابقين الذين ألغيت منحة العجز الخاصة بهم²، وهو الأمر الذي تم تأكيده مجددا من طرف مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب إرسالها رقم 2193/م ع وع/م ف ت و م/ل ز/ المؤرخ في 19 مارس 2014، والمترلق بالإجراءات الواجب اتخاذها إزاء الموظفين الذين لم يستفيدوا من تمديد فترة العجز³.

ويتم إحالة الموظفين على حالة العجز بموجب قرار فردي صادر عن سلطة التعيين والتسيير الإداري، بعد استيفاء الوثائق الثبوتية اللازمة التي تثبت أحقيتهم من هذه الوضعية وكذا التأشيرات القانونية لا سيما تأشيرة المراقبة المالية المختصة. ويترتب على هذا القرار توقيف راتب الموظف الذي يصبح مكفولا من طرف مصالح الضمان الاجتماعي.

وبمجرد تكفل مصالح الضمان الاجتماعي بوضعية الموظف العاجز، يصرف له معاشا وفقا لدرجة العجز، والتي تتمثل في 60% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب الذي كان يشغله الموظف عند إحالته على العجز، هذا بالنسبة للعجز من الصنف الأول وفقا لما جاءت به أحكام المادة 37 من قانون التأمينات الاجتماعية الجزائري.

¹ الإرسال رقم 7954 المؤرخ في 02 أوت 1989، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المترلق بالوضعية الإدارية للأعوان المقبولين في التأمين على العجز (غير منشور).

² المنشور رقم 449 المؤرخ في 05 سبتمبر 1992، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المترلق بإعادة إدماج الموظفين السابقين الذين ألغيت منحة العجز الخاصة بهم، كتاب مجموعة مناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002، ص 371.

³ الإرسال رقم 2193/م ع وع/م ف ت و م/ل ز المؤرخ في 19 مارس 2014، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه لرئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر، والمترلق بالإجراءات الواجب اتخاذها إزاء الموظفين الذين لم يستفيدوا من تمديد فترة العجز (غير منشور).

أما حالة العجز من الصنف الثاني، فيستفيد الموظف المحال على العجز، من نسبة 80% من متوسط الأجر المحدد في المادة 37، عملاً بأحكام المادة 38 من نفس القانون.

ويمنح معاشاً قدره 80% من الأجر المحدد في المادة 37 من قانون التأمينات الاجتماعية وبضاعف بنسبة 40% دون أن تقل الزيادة عن قدر أدنى يحدده التنظيم، بالنسبة للمحالين على العجز من الصنف الثالث، وهو الأمر الذي نصت عليه المادة 39 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 سالف الذكر.

الفرع الثالث: إجراءات الاستفادة من الحماية الاجتماعية:

إن الاستفادة من العطلة المرضية الطويلة الأمد، بسبب العطل المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية، أو بسبب الأمراض المهنية، وكذا الاستفادة من حالة العجز، يعتبر من قبيل الحماية الاجتماعية المخصصة للموظف. وقصد استفادة الموظف من هذه الحماية، يتعين عليه الالتزام بجملة من الإجراءات والمواعيد المنصوص عليها قانوناً، لإثبات المرض أو العجز وذلك على الشكل التالي:

أولاً: إعلام مصالح الضمان الاجتماعي بحالة التوقف عن العمل: يعتبر هذا الإجراء أساسياً، لكي يستحق الموظف الأداءات النقدية. ولقد حدد القرار الوزاري المؤرخ في 13 فبراير 1984 المحدد لمدة الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي¹، آجال تبليغ هذه المصالح بحالة التوقف عن العمل بيومين عمل، ابتداء من اليوم الذي يلي اليوم الأول للتوقف عن العمل، وفقاً لأحكام المادة الأولى من نفس القرار الوزاري.

ويتم التصريح من طرف الموظف المؤمن له أو ممثله، وذلك عن طريق إيداع وصفة طبية للتوقف عن العمل، لدى مصالح الضمان الاجتماعي المختصة، كما يمكنه إرسالها عن طريق البريد المضمون، ويكون ختم البريد إثباتاً لتاريخ التصريح.

¹ القرار الوزاري المؤرخ في 13 فبراير 1984، يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي، ج. ر. ج. رقم 07 صادرة بتاريخ 14 فبراير 1984، ص 224.

وحدد المشرع الجزائري طبيعة الوصفة الطبية المتعلقة بالانقطاع عن العمل، حيث نصت المادة 25 من المرسوم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984 سالف الذكر، على ما يلي: " في حالة الانقطاع عن العمل بسبب المرض، يجب أن تشمل وصفة الانقطاع عن العمل بصورة واضحة على ما يأتي:

- اسم المؤمن له ولقبه، ورقم تسجيله التسلسلي ومدة العجز عن العمل المحتملة؛
- اسم الطبيب الأمر بالانقطاع عن العمل، ولقبه ورتبته وتخصصه وعنوانه المهني وتاريخ الفحص الطبي الذي أجراه على المؤمن له، وملاحظة تبين عند الاقتضاء أن الأمر يتعلق بتمديد الانقطاع عن العمل¹.

أما في الحادث المهني، فإنه يتعين التصريح به من قبل المصاب أو من ينوب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة، ما عدا حالات القوة القاهرة، ولا تحتسب أيام العطل. وبعدها يقوم صاحب العمل بتبليغ مصالح الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة، لا يتم احتساب العطل فيها، والتي بدورها تقوم بالتبليغ لمفتش العمل المشرف على المؤسسة، أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بتشريع خاص².

أما في الحالة التي لا يبادر فيها رب العمل والمتمثل هنا في شخص مدير المؤسسة أو الإدارة العمومية، بالتصريح لمصالح الضمان الاجتماعي، فإنه بإمكان الموظف المؤمن له أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل، أن يقوموا بالتصريح في أجل لا يتعدى 04 سنوات من تاريخ وقوع الحادث³.

¹ المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المادة 25، ج. ر. ج. ج. رقم 07 صادرة بتاريخ 14 فبراير 1984، ص 216.

² القانون 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983، سابق الإشارة إليه، المادة 13، ص 1811.

³ المادة 14، نفس المرجع، نفس الصفحة.

وفي حالة ما إذا كان الحادث خلال مسار الموظف سواء في الذهاب للعمل أو الرجوع منه، فإنه ترسل وجوبا نسخة من المحضر الذي تعده الجهة الإدارية أو القضائية في أجل 10 أيام إلى هيئة الضمان الاجتماعي لمكان حادث العمل¹.

ويتم التصريح في حالة الحوادث المذكورة سابقا، بموجب شهادتين يحررهما الطبيب إثر الفحص الطبي الأول، الذي يلي الحادث مباشرة أو عن طريق شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة جبر إذا خلف الحادث عجزا دائما².

ويستوجب أن تتضمن الشهادة الأولية، أي الشهادة الطبية للفحص الطبي المنجز بعد الحادث مباشرة، حالة المصاب وأن تقدر عند الاقتضاء مدة العجز المؤقت، على توضع الشهادات الطبية لدى مصالح الضمان الاجتماعي، وتسلم نسخة منها للموظف المصاب، ولمصالح الضمان الاجتماعي أن تطلب رأي المراقبة الطبية وفقا لمقتضيات المادة 26 من القانون 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 سالف الذكر.

ثانيا: إجراء المراقبة الطبية: تنجز هذه الأخيرة وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 05-171 المؤرخ في 07 مايو 2005، المحدد لشروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا³.

وحسب المادة 02 من هذا المرسوم، فإن المراقبة الطبية، تتمثل في تقديم آراء حول الوصفات والأعمال الطبية المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، أو قدرتهم على العمل مع الأخذ بعين الاعتبار التبريرات الطبية، وحقوقهم في الاستفادة من الأداءات في مجال التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

وتتم هذه الأخيرة من طرف الممارس الطبي المستشار لدى صندوق الضمان الاجتماعي المؤهل لذلك⁴، كما يمكن أن تتم هذه المراقبة الطبية من طرف ممارس طبيب

¹ المادة 20، نفس المرجع، ص 1812.

² المادة 22، نفس المرجع، نفس الصفحة.

³ المرسوم التنفيذي 05-171 المؤرخ في 07 مايو 2005، يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا ج.

ر. ج. رقم 33 صادرة بتاريخ 08 مايو 2005، ص 08.

⁴ المادة 08، نفس المرجع، ص 09.

اختصاصي¹، على أن " تتضمن المراقبة الطبية في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية، ما يأتي:

- العلاقة السببية بين الأضرار الموصوفة وحادث العمل، لا سيما إذا أدى هذا الحادث أو قد يؤدي إلى وفاة أو عجز دائم؛
- الاعتراف بالإصابة وإصلاح الضرر الناجم عنها وفقا لجداول الأمراض المهنية؛
- مدة الانقطاع عن العمل وتاريخ الشفاء أو التعافي؛
- نسبة العجز الجزئي أو الدائم وفقا لسلم الحوادث العمل والأمراض المهنية المعمول به؛
- الانتكاس والتدهور ومراجعة الريوع².

ولا يجوز للموظف رفض إجراء المراقبة الطبية، إذا ما تم استدعاؤه من طرف مصالح الضمان الاجتماعي، بحيث يكون هذا الاستدعاء إما مباشرة للموظف، أو عن طريق البريد المضمون مع وصل استلام.

وفي حالة عدم استجابة الموظف لهذا الاستدعاء، تقوم مصالح الضمان الاجتماعي بمعاودة استدعائه من جديد في أجل 15 يوم من الاستدعاء الأول، ويترتب عن عدم الاستجابة الكلية سقوط الحق في الأداءات، خلال الفترة التي عرقلت فيها المراقبة³، وهو الأمر الذي تم النص عليه أيضا، ضمن أحكام المادة 29 من المرسوم 27-84 المؤرخ في 11 فبراير 1984 سالف الذكر.

الفرع الرابع: التزامات الموظف المستفيد من فترة الانقطاع عن العمل:

يترتب على استفادة الموظف من عطلة مرضية طويلة الأمد أو حالة العجز، جملة من الالتزامات المنصوص عليها في أحكام المادة 26 من المرسوم 27-84 المؤرخ في 11 فبراير 1984 المذكور أعلاه، والتي تتمثل فيما يلي:

¹ المادة 07، نفس المرجع، نفس الصفحة

² المادة 06، نفس المرجع، نفس الصفحة.

³ المادة 08، نفس المرجع، نفس الصفحة.

- يجب على المؤمن له المريض أن لا يتعاطى أي نشاط مهني مأجور أو غير مأجور إلا بإذن من هيئة الضمان الاجتماعي، وباعتبارها حالة انقطاع مؤقت عن العمل فإنه يمنع على الموظف في هذه الحالة من ممارسة أي نشاط مأجور، لا سيما وأنه مستفيد من أداء نقدية من مصالح الضمان الاجتماعي، وأي مخالفة لهذا الالتزام يؤدي بالموظف إلى الوقوع في حالة الجمع بين راتبين وهو الأمر غير المسموح به قانوناً، وهي الحالة التي يترتب عليها توقيف استفادة الموظف من الأداءات النقدية، كما يترتب عليها أيضاً تسريح المعني بالأمر من وظيفته الأصلية.

- يجب على المريض ألا يغادر منزله إلا بأمر من الطبيب الذي يصف له ذلك لغرض علاجي، كما يجب أن تتراوح ساعات الخروج حينئذ بين الساعة العاشرة صباحاً والساعة الرابعة مساءً، ما عدا الحالات القاهرة، ويجب أن يسجل هذه الساعات الطبيب المعالج في ورقة المرض.

- يجب على المؤمن له ألا يقوم بأي تنقل طوال فترة مرضه، دون إذن مسبق من هيئة الضمان الاجتماعي، ويمكن لهذه الأخيرة أن تأذن بتنقل المريض لفترة غير محددة متى وصف الطبيب المعالج ذلك، لغرض علاجي أو لأمر شخص مسبب، وذلك بعد استشارة الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

- يجب على المريض الذي يرى طبيبه المعالج ضرورة إرساله لقضاء فترة نقاهة أن يشعر هيئة الضمان الاجتماعي بذلك قبل ذهابه، وينتظر إذنها، كما يجب أن يخضع لمراقبة هيئة الضمان الاجتماعي طوال مدة النقاهة.

- إذا مرض المؤمن له خارج المجال الإقليمي لهيئة الضمان الاجتماعي التي ينتمي إليها، وجب أن يشعر هذه الهيئة حسب الأشكال التنظيمية، وتبين له هذه الهيئة بدورها الهيئة المكلفة بتقديم الخدمات له، إن اقتضى الحال.

يجب على المؤمن له في حالة تمديد فترة الانقطاع عن العمل، أن يشعر الطبيب بذلك عند وصف التمديد المذكور له، طبقاً لأحكام المقطع الأخير من المادة 25 من المرسوم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984 سالف الذكر.

المطلب الرابع: وضعية الخدمة الوطنية:

تدخل وضعية الخدمة الوطنية ضمن الحالات المتعلقة بالإنهاء المؤقت لعلاقة العمل، ذلك أن الموظف يكون ضمن جنود الاحتياط بالوحدات العسكرية، لمدة معينة يحددها القانون وبالتالي يتوقف خلال هذه المدة من مباشرة مهامه لدى إدارته الأصلية.

ومن خلال هذا المطلب، سنقوم بدراسة وضعية الخدمة الوطنية والتعريف بها (الفرع الأول)، و إجراءات الاستفادة منها (الفرع الثاني)، وكذا الآثار المترتبة عليها (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التعريف بالخدمة الوطنية:

بمجرد حصول الجزائر على استقلالها، تم إقرار واجب الخدمة الوطنية، ولعل الأمر 68-82 المؤرخ في 16 أبريل 1968، المحدد لسن الخدمة الوطنية¹، من أهم النصوص القانونية التي نصت على واجب الخدمة الوطنية، لتليه سلسلة من النصوص القانونية المتعلقة بذلك، من ذلك المرسوم 96-48 المؤرخ في 25 أبريل 1969² المتضمن القانون الأساسي للمدعوين للخدمة الوطنية، والذي حدد حقوق والتزامات المجندين وكذا النظام التأديبي الخاص بهم. ثم بعد ذلك الأمر 71-37 المؤرخ في 17 يونيو 1971 والمتعلق بإيقاف عقد العمل خلال مدة الخدمة الوطنية³، ليتم في الأخير إصدار الأمر 74-103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية⁴، والذي بقي ساري المفعول لغاية سنة 2014 تاريخ صدور القانون 14-06 المؤرخ في 09 غشت 2014.

¹ الأمر 68-82 المؤرخ في 16 أبريل 1968، المتضمن سن الخدمة الوطنية، ج. ر. ج. ج. رقم 32 صادرة بتاريخ 19 أبريل 1968، ص 446.

² المرسوم رقم 69-48 المؤرخ في 25 أبريل 1969، المتضمن القانون الأساسي للمدعوين للخدمة الوطنية، ج. ر. ج. ج. رقم 37 الصادرة بتاريخ 29 أبريل 1969، ص 422.

³ الأمر 71-37 المؤرخ في 17 يونيو 1971، المتعلق بإيقاف عقد العمل خلال مدة الخدمة الوطنية، ج. ر. ج. ج. رقم 52 صادرة بتاريخ 25 يونيو 1971، ص 870.

⁴ الأمر 74-103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974، المتضمن قانون الخدمة الوطنية، ج. ر. ج. ج. رقم 99 الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر 1974، ص 1252.

وعرفت الخدمة الوطنية في نص المادة الأولى من القانون 06-14 المؤرخ في 09 غشت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، على أنها "الخدمة الوطنية هي مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني.

تخصص الخدمة الوطنية لتلبية حاجات الجيش الوطني الشعبي"¹.

وتعتبر المشاركة في الدفاع الوطني، تأدية المهام المخولة للجيش الوطني الشعبي بموجب الدستور، والتي تتعلق بالمحافظة على الاستقلال الوطني والدفاع عن السيادة الوطنية وكذا الحفاظ على وحدة البلاد وسلامتها الترابية².

وباعتبار أن الالتحاق بالوظائف العامة، يستلزم وجود المترشح للوظيفة في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية، "كالإرجاء أو التأجيل"³، ولا شك في أن العديد من هؤلاء المترشحين التحقوا بالوظائف العمومية، بإثباتهم لوضعيتهم القانونية تجاه الخدمة الوطنية إما تأجيلا أو إرجاء، أي أنهم يبقون ملزمين دائما بتسوية وضعيتهم من خلال تأدية هذه الأخيرة متى تم استدعاؤهم لذلك، وهي الحالة التي تجبر فيها المؤسسة أو الإدارة العمومية على إحالة الموظف سواء أكان مرسما أو متربصا على وضعية الخدمة الوطنية، وتسمى هذه الحالة "بالإحالة على وضعية الخدمة الوطنية"⁴

وتعتبر الخدمة الوطنية واجبا وطنيا، لا بد على أي موظف أن يلبي الدعوة لتأديتها، وفي حالة العكس فإنه يعتبر عاصيا وفقا لما جاءت به أحكام المادة 35 من قانون الخدمة الوطنية لسنة 2014، والتي حددت صنفين من العصاة وهما:

¹ القانون 06-14 المؤرخ في 09 غشت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، المادة الأولى، ج. ر.ج. ج، رقم 48 صادرة بتاريخ 10 غشت 2014، ص04.

² المادة 02 من القانون 06-14 المؤرخ في 09 غشت 2014، سابق الإشارة إليه.

³ طبقا لنص المادة 27 من القانون 06-14 المؤرخ في 09 غشت 2014، فإنه يمكن إرجاء التجنيد في حالتين وهما وجود مانع مؤقت مبرر وفي حالة وجود أخ مجند مؤدي للخدمة الوطنية أو معاد استدعاءه في إطار التعبئة العامة.

أما المادة 28 من نفس القانون، فحددت أسباب الاستفادة من التأجيل، وذلك بسبب الدراسة أو التكوين من طرف هيئة الخدمة الوطنية المختصة للمواطنين المطالبين به

⁴ يطلق على وضعية الإحالة على الخدمة الوطنية، باللغة الفرنسية « la position sous les drapeaux » وهي:

« Le fonctionnaire qui accomplit l'un des obligations découlant du code du service national est placé en position (sous les drapeaux). Voir Serge SALON_ Jean Charles SAVIGNAC, op.cit, p121.

1- المدعو لأداء التزاماته تجاه الخدمة الوطنية طبقا للمادة 34، إذا لم يلتحق بوحدة تجنيده، ما عدا في حالة القوة القاهرة.

2- بلغ خمس وعشرون (25) سنة كاملة، ولم يلب واجب الإحصاء أو الانتقاء الطبي بمفهوم المادتين 11 و16 من نفس القانون، ما عدا في حالة القوة القاهرة.

ويكون السن الأدنى للالتحاق بالخدمة الوطنية، تسعة عشرة سنة كاملة، وفقا لمقتضيات المادة 31 من قانون الخدمة الوطنية، وقد يتجاوز هذا السن بالنظر لوجود الموظف في حالة إرجاء أو تأجيل حسب الحالة.

والخدمة الوطنية وفقا لما جاء به ميثاق الخدمة الوطنية¹، تركز على مبادئ أساسية هي مبادئ المساواة والعدالة والمجانية والوحدة والإجمالية والفعالية والتماسك والتكيف الدائم والمبادلة والمشاركة المتبادلة.

وتمكن الخدمة الوطنية من امتزاج جميع الطبقات الشعبية عبر مختلف الأنواع الجغرافية للبلاد وتقوية الشعور بالوحدة الوطنية على الصعيد الاجتماعي والثقافي والسياسي.

وعليه يمكن القول أن الإحالة على الخدمة الوطنية، هي الحالة التي ينتدب فيها الموظف مرسما كان أو متربصا لأداء التزامات الخدمة الوطنية، المدعو إليها قانونا على أن تعلق العلاقة الوظيفية التي تربطه مع إدارته الأصلية، وتعلق راتبه الذي كان يتقاضاه من طرفها، مع احتفاظه بحقوقه في الترقية والتقاعد.

وتتم الإحالة على الخدمة الوطنية، إما بسبب التجنيد لأول مرة، أو بسبب إعادة الاستدعاء في إطار التعبئة العامة، مثلما حدث عند سنوات التسعينات أين تم استدعاء العديد من المواطنين الذي أكملوا واجبه الوطني.

¹ ميثاق الخدمة الوطنية لسنة 1974، ج ر ج رقم 99، صادرة بتاريخ 10 ديسمبر 1974، ص1246.

ويترتب على عدم استجابة الموظف لواجب الخدمة الوطنية، حرمانه من الاستفادة من شغل وظيفة أو منصب مسؤولية في مؤسسات الدولة والهيئات التابعة لها، وفقا لأحكام المادة 08 من القانون 06-14 المؤرخ في 09 غشت 2014 سالف الذكر.

الفرع الثاني: إجراءات الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية:

حتى يستفيد الموظف من وضعية الخدمة الوطنية، يتعين عليه بادئ الأمر الحصول على استدعاء الخدمة الوطنية، خلال إحدى دفعات الخدمة الوطنية¹.

وبحصول هذا الأخير على الاستدعاء، يقوم بتقديم نسخة عنه للمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، قصد القيام بالإجراءات اللازمة لذلك، حيث تقوم سلطة التعيين والتسيير الإداري، بتحرير مشروع قرار الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية، وإيداعه لدى مصالح المراقبة المالية المختصة، تحدد من خلاله تاريخ بداية الوضعية، وهو التاريخ المحدد في الاستدعاء.

وبعد التأشير على مشروع القرار من طرف المراقبة المالية، تقوم سلطة التعيين والتسيير الإداري بتوقيعه، لكي يصبح القرار الإداري نافذاً.

وبالنظر لكون هذا القرار يمس الحياة المهنية للموظف، فلا شك في أنه يخضع للرقابة اللاحقة لمصالح الوظيفة العمومية المختصة، بحيث تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بإيداعه لديها في أجل 10 أيام من تاريخ توقيعه من طرفها، مرفقا بملف المعني بالأمر لا سيما الاستدعاء وكذا شهادة الوجود بالوحدة، حتى يتم التحقق والتأكد من وجود الموظف فعلا بوحده العسكرية التي استدعي إليها لاستكمال فترة الجندية أو الخدمة الوطنية.

¹ تنص المادة 40 من القانون 06-14 المؤرخ في 09 غشت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، على "يقسم كل صف سن للمواطنين المعنيين بالخدمة الوطنية إلى عدة دفعات. يحدد عدد الدفعات وكذا تواريخ تجنيدها بقرار من وزير الدفاع الوطني".

وتجدر الإشارة أن سلطة التعيين والتسيير الإداري، ملزمة باتخاذ قرار الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية في الأجل المحدد في الاستدعاء، ولا يجوز لها أن تمنع الموظف من تأدية واجبه الوطني.

الفرع الثالث: الآثار المترتبة على الإحالة على الخدمة الوطنية:

يترتب على الإحالة على الوضعية الخدمة الوطنية، جملة من الآثار أهمها:

- 1- تعليق علاقة العمل، وفقا لما جاءت به أحكام المادة 67 من القانون 06-14 المؤرخ في 09 غشت 2014 سالف الذكر
- 2- توقيف راتب الموظف، ابتداء من تاريخ إحالته على الوضعية على الخدمة الوطنية، المحدد بقرار الإحالة.
- 3- حصول الموظف المحال على الخدمة الوطنية على منحة شهرية، وفقا لأحكام المادة 62 من نفس القانون.
- 4- اعتبار مدة الخدمة الوطنية، كوضعية قيام بالخدمة، وبالتالي احتسابها في الترقية والتقاعد، عملا بأحكام المادة 70 من قانون الخدمة الوطنية، وكذا أحكام المادة 154 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، وهو الأمر الذي كان معمول به في إطار الأمر 74-103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974، المتضمن قانون الخدمة الوطنية¹، لا سيما المادة 148 منه، وتتم ترقية الموظف الدرجة المتوسطة وفقا لما جاءت به أحكام المادة 149 من نفس الأمر، وهذا ما تم تأكيده بموجب المرسوم التنفيذي 17-109 المؤرخ في 14 مارس 2017²، الذي نص على إعتقاد فترات الخدمة الوطنية والإستبقاء وإعادة الإستدعاء، لإحتسابها في التوظيف والترقية والتقاعد.
- 5- يترتب على تعليق علاقة العمل بالنسبة للموظفين المتربصين، توقيف فترة التربص المحددة بسنة واحدة وفقا لأحكام المادة 84 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15

¹ الأمر 74-103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974، سابق الإشارة إليه، ص1252.

يوليو 2006 سالف الذكر، لحين استكمال فترة الخدمة الوطنية وإعادة إدماجه، بحيث يتعين عليه استكمال الفترة المتبقية من فترة التربص وكذا التكوين التحضيري أثناء فترة التربص إذا ما نص القانون الأساسي الخاص الذي يحكم الرتبة التي ينتمي إليها.

6- يعاد إدماج الموظف بعد استكمال مدة الخدمة الوطنية إلى رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا على العدد وفقا لمقتضيات المادة 155 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر، وكذا أحكام التعليمات رقم 01 المؤرخة في 26 فبراير 2004 الصادر عن رئيس الحكومة، المتعلق بالإدراج والاحتفاظ بالوظيفة بعد انتهاء فترة الخدمة الوطنية أو فترة الاستدعاء¹.

ويتم إعادة إدماج الموظف، الذي استكمل مدة الخدمة الوطنية، في أجل لا يتجاوز 06 أشهر من تاريخ إنهاء الخدمة بصفة نهائية، وفقا لأحكام المادة 68 من قانون الخدمة الوطنية لسنة 2014، وغالبا ما لا يعترض هذا الموظف أي إشكال في إعادة إدماجه، بالنظر لكون إعادة إدماجه تتم ولو زائدا على العدد وفقا لأحكام المادة 155 المذكورة أعلاه.

¹ التعليمات رقم 01 المؤرخة في 26 فبراير 2004، الصادر عن رئيس الحكومة، المتعلقة بإعادة الإدراج والاحتفاظ بالوظيفة بعد إنتهاء فترة الخدمة الوطنية أو فترة الاستدعاء، كتاب مجموعة مناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005، ص 99.

المبحث الثاني: الإنهاء الكلي للعلاقة الوظيفية

إلى جانب الإنهاء المؤقت للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته، والتي يحتفظ من خلالها بحقه في الرجوع لعمله وإعادة إدماجه في رتبته الأصلية، يوجد في نظام الوظيفة العمومية الجزائري الإنهاء الكلي للعلاقة الوظيفية، والتي يتم من خلالها قطع العلاقة التي تربط الموظف بإدارته، وتجريده من صفة الموظف، كما يتم حرمانه في أغلبها من إمكانية الالتحاق من جديد بالوظيفة العمومية.

ولقد نص المشرع الجزائري في الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 السالف الذكر على حالات إنهاء التام للعلاقة الوظيفية، إذ نصت المادة 216 منه على ما يلي: " ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:

- فقدان الجنسية أو التجريد منها؛

- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية؛

- العزل؛

- التسريح؛

- الإحالة على التقاعد؛

- الوفاة

يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين".

وعلى هذا سنخصص أربعة مطالب لدراسة الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية، فالمطلب الأول سندرس من خلاله الاستقالة، أما المطلب الثاني سنخصصه للعزل والشطب بسبب الوفاة أما المطلب الثالث فنخصصه للتسريح بجميع صورته لا سيما حالة فقدان الجنسية أو التجريد منها وكذا حالة فقدان الحقوق المدنية. أما المطلب الرابع والأخير من هذه الدراسة فسننتظر من خلاله للنهائية الطبيعية للعلاقة الوظيفية والمتمثلة في الإحالة على التقاعد.

المطلب الأول: الاستقالة:

تعتبر الإستقالة إحدى حالات الإنهاء الكلي للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته، وعلى هذا الأساس سنقوم من خلال هذا المطلب، بتعريف الاستقالة في الفرع الأول، وفي الفرع الثاني سنتعرض إلى أركان الاستقالة وأنواعها، أما الفرع الثالث فسنخصصه للإجراءات المتعلقة بها والآثار المترتبة عليها في القانون الجزائري

الفرع الأول: تعريف الاستقالة:

لم يعرف المشرع الجزائري الاستقالة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، بيد أنه توجد العديد من التعريفات في الفقه القانوني للوظيفة العامة.

فقد عرفها الدكتور عبد اللطيف السيد رسلان عودة " بأنها تعبير الموظف عن إرادته غير المشروطة صراحة أو ضمنا والموافق عليها من قبل الجهة المختصة بالتعيين في ترك الوظيفة بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية للإحالة إلى المعاش"¹.

وعرفت أيضا بأنها " إفصاح عن إرادة الموظف في ترك العمل بالوظيفة التي يشغلها مع وجود النية لديه بعدم العودة"².

وعرفت على أنها إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية، على أن تكون آثارها مرهونة بقبول السلطة التي تملك حق التعيين"³.

كما عرفت كذلك بأنها " تعبير عن الإرادة الصريحة أو الضمنية للموظف في ترك العمل الوظيفي، و لا ينتج هذا التعبير أثره إلا من بموافقة الإدارة ومن تاريخ هذه الموافقة"⁴.

وعرفها محمد أحمد عبد ألاله محمد على أنها " إنهاء خدمة الموظف العام بناء على طلبه أو لاتخاذ موقف معيناً يعتبره القانون بمثابة طلب استقالة"¹.

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص43.

² عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص160.

³ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص216.

⁴ هشام خليفة عبد الحميد، حميد محمد الشلحاني، المرجع السابق، ص155.

أما سعد نواف العنزي فقد عرفها بأنها " رغبة الموظف الحرة بترك وظيفته قبل السن المقررة لانتهاء الخدمة مع موافقة جهة الإدارة"².

وتعنى الاستقالة ترك الموظف أو المستخدم وظيفته بإرادته واختياره، فإذا لم يكن الموظف مختاراً في استقالته وقبلت استقالته أو عد فاقداً لوظيفته فيعتبر ذلك من قبيل الفصل غير المشروع³.

وعرفت الاستقالة في الفقه القانوني الفرنسي كالآتي:

« La démission est une initiative du fonctionnaire. La demande doit résulter de libre volonté de l'agent. Le fonctionnaire doit en faire la demande auprès de son chef de service »⁴.

وعرفت أيضاً بأنها:

« La démission est une cessation de fonction par la volonté du fonctionnaire, elle doit être acceptée par le chef service »⁵.

وتم تعريفها أيضاً بأنها:

« La démission est un acte unilatéral du fonctionnaire comportant la condition suspensive de l'accord de l'administration »⁶.

وإضافة لكل التعريفات المقدمة، يمكننا تعريف الاستقالة على أنها إفصاح الموظف عن إرادته الحرة، غير مشوبة بأي عيب من عيوب الرضا، في قطع علاقته بإدارته، ويتم ذلك عن طريق تقديم طلبه الكتابي إليها، لتحديد موقفها صراحة بقبولها أو رفضها في أجل

¹ محمد أحمد عبد الله محمد، الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها " الموظف العام- الحقوق والالتزامات"، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، سنة 2013، ص230.

² سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 338.

³ هاني علي الطهر اوي، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 302.

⁴ Beatrice Thomas- TUAL, op, cit, pp.173, 174.

⁵ Maurice DUVERGER, op, cit p.299.

⁶ Jean Marie AUBY, Jean Bernard AYBY, op, cit, p.148.

معقول، ولا يترتب عليها أي أثر إلا بعد الموافقة عليها من طرف الإدارة، أو مرور الأجل القانوني الأقصى لإرجائها.

وباعتبار علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية لائحية، تنظمها النصوص القانونية والتنظيمية الخاصة بالوظيفة العامة، لا سيما القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقوانين الأساسية الخاصة بكل قطاع وزاري، و لا دخل للموظف في تحديد معالم هذه العلاقة، عدا قبوله الالتحاق بها، عالما بواجباته وحقوقه المترتبة عنها، فلا يمكنه أن يتحلل من هذه العلاقة والتزاماته الوظيفية بمجرد تقديم استقالته للإدارة، إذ يتعين عليه البقاء في وظيفته والقيام بأعبائها إلى أن يتم قبولها بواسطة الجهة الإدارية¹.

وتجدر الإشارة هنا أن غالبية الموظفين المستقبليين من الوظيفة العمومية في الجزائر يلجؤون لهذا الإجراء للالتحاق بوظائف أخرى تكون أحسن من الوظيفة الأولى من حيث المستوى والتصنيف، أو من حيث المزايا المادية كالراتب والعلاوات.

غير أن غالبية هؤلاء، كثيرا من يتركون مناصب عملهم بمجرد إبداعهم لطلب الاستقالة دون انتظار رد الإدارة بالإيجاب أو بالسلب في حالة إرجاء الموافقة عليها، مخالفين بذلك أحكام الفقرة 02 من المادة 220 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر التي نصت على ما يلي " غير انه يمكن السلطة التي لها صلاحية التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة"².

غير أن هذا الأجل يجد له استثناءات في القوانين الأساسية الخاصة بالموظفين، فمثلا المادة 59 من المرسوم الرئاسي رقم 221-09 المؤرخ في 24 يونيو 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصلين، حددت أجل بت الإدارة في طلب الاستقالة بثلاثة أشهر من تاريخ الطلب، إذ نصت على ما يلي " لا يكون للاستقالة مفعول إلا إذا قبلتها السلطة التي لها صلاحية التعيين والتي تتخذ قرارا بشأنها في أجل مدته

¹ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص67.

² الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، سابق الإشارة إليه، المادة 220 فقرة 02، ص19

ثلاثة (3) أشهر اعتبارا من تاريخ إيداع الطلب، ويسري مفعولها ابتداء من التاريخ التي تحدده هذه السلطة¹

ويعتبر ترك الوظيفة قبل قبول الاستقالة من طرف الإدارة، تخليا عن المنصب وهو الأمر الذي يترتب عليه مباشرة الإدارة لإجراءات العزل² ضد الموظف.

بيد أنه يمكن للموظف الذي قدم طلب استقالته للإدارة، أن يتراجع عنها ما لم يتم قبولها من طرفها، واستنفاد الإجراءات الخاصة بها، أي أنه يمكن للموظف إن يتراجع عن طلب الاستقالة في أي وقت يشاء ولكن قبل صدور قرار الاستقالة³.

الفرع الثاني: أركان الاستقالة وأنواعها:

بالرجوع للتعريفات المقدمة في الفرع الأول أعلاه، فإن الاستقالة تستلزم قيام ركنين هامين لصحتها، الأول يتمثل في طلب الاستقالة ، والثاني يتمثل في قبولها من طرف الإدارة والموافقة عليها (أولا) كما أن هذه الأخيرة تأخذ عدة صور (الفرع الثاني).

أولا: أركان الاستقالة: للاستقالة ركنان أساسيان لصحتها وقيامها، يتمثلان في فيما يلي:

1- طلب الاستقالة: وهو الركن الأول من أركان الاستقالة، ويتمثل في طلب كتابي يعبر فيه الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية مع إدارته وهذا ما أكدته المادة 218 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت على " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".

¹ المرسوم الرئاسي رقم 09-221 المؤرخ في 24 يونيو 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصلين، ج ر ج رقم 38 الصادرة بتاريخ 28 يونيو 2009، ص 13 و 14.

² « Cette démission sera effective après que l'administration l'aura accepté, si le fonctionnaire ne reste pas à son poste j'usqu'a cette décision, il peut être radié des cadres pour abandon de poste », Emmanuel AUBIN, op, cit, p.173.

³ سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 344.

ويتعين أن تكون هذه الإرادة حرة، خالية من كل ضغط أو إكراه وأن لا تكون مشوبة بعيب من عيوب الرضا¹. فإذا شاب هذه الإرادة أي عيب من عيوب الرضا فإن طلبه يكون غير سليم، وبالتالي فإن قرار الاستقالة يكون غير سليم أيضا².

ومثال ذلك ما أقرته المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، حين رخصت لموظف من بلدية بن عكنون بالجزائر العاصمة، من العودة لمنصب عمله وإفادته من الإحالة على الاستيداع من أجل التكفل بأحد الأبناء المتعرض لحادث أو إعاقة أو مرض خطير، بموجب إرسالها رقم 300 المؤرخ في 07 أبريل 2015³. وتتلخص وقائع القضية في كون السيد " ن.س.أ.ح " طلب بادئ الأمر من إدارته بإفادته من الإحالة على الاستيداع للتكفل بابنه الذي تعرض لحادث مرور خطير دخل على إثره إلى المستشفى، وهو الطلب الذي لم تتكفل به إدارته، واعتبرت غيابه عن منصب عمله بمثابة إهمال عن المنصب يستلزم العزل، وعليه قامت بإعذاره بسبب إهمال المنصب، وهو الأمر الذي دفع المعني بالأمر إلى تقديم استقالته التي تم قبولها واستكمال إجراءاتها، وإنهاء العلاقة الوظيفية التي كانت تربطه بها.

والملاحظ في قضية الحال أن موظف بلدية بن عكنون، لم تكن إرادته حرة في تقديم الاستقالة، بل كانت تحت دافع الإكراه والمتمثل في وجود ابنه في حالة خطيرة بالمستشفى، وكذا تهديده من طرف إدارته بتطبيق إجراءات العزل. و لا شك في أن هذا الموظف قد دفعته غريزة الأبوة إلى التخلي عن منصب عمله، ولكنه مقابل ذلك لجأ لوسيلة ثانية للحفاظ على حقه في إعادة التوظيف من جديد، من خلال تقديم الاستقالة بالنظر لكون العزل كما سنرى يفقد صاحبه الحق في إعادة التوظيف من جديد في قطاع الوظيفة العمومية.

¹ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص218.

² أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، 2007، ص276.

³ الإرسال رقم 300/ع و ع / إ / م ق أ و ع / م ف ت و م / ل ز / 2015 المؤرخة في 07 أبريل 2015، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية بن عكنون بالجزائر العاصمة، والمتعلق بإعادة إدماج موظف بعد استقالة مشوبة بعيب من عيوب الرضا (الإكراه)، (غير منشور).

ونعتقد هنا أن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، قد طبقت القانون التطبيق الصحيح، باعتبار استقالة الموظف كانت مشوبة بعيب الإكراه الذي يفسد الإرادة الحرة، كما يعتبر هذا الرأي المقدم من طرفها من بين الآراء النادرة في مثل هذا المجال.

غير أن تعرض الموظف لأحد عيوب الرضا، لا يمكن إثباته بسهولة، كما أن القاضي الإداري قد يصعب عليه هو الآخر التأكد من ذلك، إذا ما رفع أمامه الموظف المستقيل دعوى لإلغاء قرار الاستقالة بسبب تعرضه لأحد حالات عيوب الرضا التي أفست صحة إرادته. غير أنه وبالنظر للدور الإيجابي للقاضي الإداري، ومن خلال استعمال سلطاته التحقيقية¹ للتأكد من كون إدارة الموظف كانت حرة أم لا، لا سيما من خلال القران ومثال ذلك كأن يطلع القاضي الإداري على الملف الإداري للموظف العام والتحقق من وجود تحرشات معنوية من رؤسائه في العمل كوجود إنذارات، أو توبيخ، أو خصم من الراتب بالرغم من حضوره الدائم بإدارته ومواظبته على تنفيذ المهام المسندة إليه، وعدم وجود أي شكاوى من زملائه في العمل أو من طرف مرتادي الإدارة. كما يمكن للقاضي الإداري، سماع الشهود² والمتمثلين في زملاء الموظف بالعمل، فإن رأى القاضي أن إرادة الموظف كانت مشوبة بعيب من عيوب الرضا، جاز له إلغاء القرار الإداري، مسببا حكمه في أن طلب الاستقالة المقدم من الموظف كان نتيجة لإرادة غير حرة.

أما إذا رأى عكس ذلك، أي أن الموظف حين قدم استقالته كانت إرادته حرة غير مشوبة بأي عيب من عيوب الرضا، رفض طلب الإلغاء لعدم التأسيس القانوني.

2- قبول الاستقالة من طرف الإدارة: المستقر عليه فقها وقضاء أن الاستقالة لا تنتج آثارها إلا بقبول الجهة الإدارية لطلب الاستقالة المقدم من الموظف العام³.

¹ نص المشرع الجزائري على الإجراءات التحقيقية في القضاء الإداري، في المواد من 838 إلى 865 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر. ج. ج. رقم 21 الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008، ص 79 و 80 و 81.

² نصت المادة 860 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على ما يلي "يجوز لتشكيلة الحكم أو للقاضي المقرر الذي يقوم بسماع الشهود أن يستدعي أو يستمع تلقائيا إلى أي شخص يرى سماعه مفيدا، كما يجوز أيضا سماع أعوان الإدارة أو طلب حضورهم لتقديم الإيضاحات".

³ عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 130.

ولا شك في أن ممارسة الإدارة لحقها في قبول الاستقالة أو إرجائها، مرتبط ارتباطا وثيقا باستمرارية خدمات المرفق العام وسيره بانتظام وباضطراد، وبالتالي فهي مجبرة قبل اتخاذ قرارها أن تراعي مصلحة المرفق العام، إذ لا يعقل قبول استقالة الموظف وترك المنصب الذي يشغله شاغرا دون وجود موظف آخر يمكنه أن يسد الفراغ الذي يتركه الموظف المستقيل.

فعلى الرغم من أن الاستقالة حق معترف به للموظف وفقا لما جاءت به المادة 217 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلا أن هذا لا يعني تجريد الإدارة من حقها في إبداء رأيها في طلبات الاستقالة المقدمة من موظفيها.

كما أن إقرار المادة 217 سألقة الذكر بأحقية الموظف في قطع العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة، يترتب عليه إجبار الإدارة على قبول هذه الاستقالة، ولا مجال لرفضها، على اعتبار أنه لا يجوز من حيث المبدأ إجبار الموظف على الاستمرار في عمل لا يرغب به¹.

غير أن المشرع الجزائري وبالرغم من هذا الحق الممنوح للموظف، إلا أنه منح الإدارة أيضا آجالا لقبولها الاستقالة، قد تصل لحد أربعة أشهر من تاريخ إيداع الطلب من الموظف، إذ نصت المادة 220 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر على ما يلي" لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب. غير أنه يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (02) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية"².

ثانيا: أنواع الاستقالة: تأخذ الاستقالة عدة أشكال، وهي الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية وأخيرا الاستقالة الفعلية.

¹ سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، 1979، ص529.

² الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، سابق الإشارة إليه، المادة 220، ص19.

1- الاستقالة الصريحة: وهي الحالة التي تقبل فيها الإدارة صراحة الطلب المكتوب للاستقالة المقدم من طرف الموظف، وهذا ما نصت عليه المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة، إذ بينت أنه لا يترتب على الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من سلطة التعيين والتسيير الإداري. وبقبولها يتحلل الموظف من العلاقة التي تربطه بالإدارة ويصبح حرا من جميع التزاماته الوظيفية.

2- الاستقالة الضمنية: وتسمى أيضا الاستقالة الحكيمة، وهي الحالة التي لا يقدم فيها الموظف طلب الاستقالة، ولكنه يتخذ مواقف معينة يعتبرها القانون قرينة في رغبة الموظف ترك العمل¹. وتتحقق هذه الاستقالة في صورتين وهما الانقطاع عن العمل بدون إذن، والالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص². والاستقالة الضمنية يقابلها في النظام القانوني الجزائري حالة التخلي عن المنصب، لكون المشرع الجزائري نص على حالتين فقط وهما الاستقالة الصريحة التي تم الإشارة إليها والاستقالة الفعلية التي سندرسها لاحقا.

3- الاستقالة الفعلية: وهي الحالة التي يقدم فيها الموظف طلب الاستقالة الصريح، لسلطة التعيين والتسيير الإداري التي لا تبدي رأيها فيه خلال مدة قصوى حددها المشرع الجزائري في نص المادة 220 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بشهرين من تاريخ إيداع الموظف لطلبه، وهو ما تم تأكيده من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية في ردها على استفسار تقدم به أحد الموظفين المستقيلين، أين بينت أن الاستقالة تصبح فعلية بعد مضي شهرين من تاريخ تقديمها إلى الإدارة المسيرة³.

كما تعتبر الاستقالة فعلية أيضا في الحالة التي تؤجل فيها الإدارة قبول الاستقالة شهرين آخرين بعد انقضاء الشهرين الأولين، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وهو ما تم تأكيده من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، في ردها على استفسار تقدم به مدير المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات بوهران (ENSET) سابقا، بموجب

¹ محمد جمال الذنبيات، المرجع السابق، ص338.

² سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص386 و387.

³ الأرسال رقم 106/ م ع و ع / م ف ت و م / ع ع / ح ن / المؤرخ في 06 مارس 2013 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بحالات الاستقالة (غير منشور)

الإرسال رقم 1129 المؤرخ في 23 نوفمبر 2016¹ إذ بينت أنه يمكن للإدارة تأجيل الموافقة على الاستقالة دون رفضها.

وحسب اعتقادنا، فإنه يتعين على الإدارة الرد كتابة على الموظف، إذ يجب عليها أن تعلمه بقرارها بتأجيل قبول الاستقالة مع تبيان الأسباب الجدية التي دفعتها لهذا التأجيل، كما تعلمه بضرورة بقاءه في منصب عمله تحت طائلة العزل في حالة تخليه عن منصب عمله.

الفرع الثالث: الإجراءات الخاصة بالاستقالة وأثارها:

باعتبار الاستقالة إجراء يمس الحياة المهنية للموظف، فإنها تتطلب إجراءات قانونية لتنفيذها (أولاً)، وباستكمال إجراءات الاستقالة تترتب عنها جملة من الآثار (ثانياً).

أولاً: الإجراءات المتعلقة بالاستقالة: تستلزم الاستقالة وجود طلب صريح من الموظف يبدي فيه رغبته في فك الرابطة الوظيفية وقطعها طبقاً لأحكام المادة 218 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، ويقدم هذا الطلب إلى سلطة التعيين والتسيير الإداري عن طرق السلم الإداري، عملاً بأحكام المادة 219 من نفس الأمر، والتي يتعين عليها القيام بأحد الإجراءين الآتيين:

– إما قبول الاستقالة في أجل لا يتجاوز شهرين من تاريخ إيداعها من طرف الموظف.

- وإما أن ترفض قبولها في الشهرين الأوليين، وتؤجلها للضرورة القصوى للمصلحة لمدة شهرين آخرين من انتهاء المدة الأولى، أي لمدة تقدر بأربعة أشهر من تاريخ إيداع الطلب من طرف الموظف.

وفي كلتا الحالتين إما القبول الصريح أو القبول بعد التأجيل فإن الإدارة تقوم بتحرير مشروع قرار الاستقالة تحدد فيه تاريخ قبولها، تودعه لدى مصالح المراقبة المالية المختصة، مرفقاً بطلب الموظف وموافق عليه من السلطة السلمية، قصد التأشير عليه على

¹ الإرسال رقم 1129/م ع و ع / إ م ت ق أ و ع / م ف ت م و ل ز / 2016 المؤرخ في 23 نوفمبر 2016، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لمدير المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات بوهران، والمتعلق بأجل قبول الاستقالة، (غير منشور).

أن يتم توقيعه من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري، ثم بعد ذلك تقوم الإدارة بإيداع نسخة من قرار الاستقالة لدى مصالح الوظيفة العمومية المختصة مرفقا بنسخة من طلب الاستقالة الموافق عليه، للتأكد من صحة الإجراءات.

وباعتبار قرار الاستقالة قرارا فرديا، فإنه يتوجب على الإدارة تبليغ نسخة منه للموظف المستقيل، وإيداع النسخة الأصلية منه في الملف الإداري لهذا الأخير، وهو الملف الذي يتم أرشفته للحفاظ عليه من الضياع.

غير أن الإشكال الذي يبقى مطروحا، هو حالة الاستقالة الفعلية، والتي تجيز للموظف ترك الوظيفة بمجرد مرور شهرين من تاريخ إيداعه لطلب الاستقالة، ما لم تقم الإدارة بالإفصاح صراحة عن نيتها في تأجيل قبول الاستقالة، أو بعد استنفاد المدة القصوى لقبول الاستقالة بعد التأجيل، والمحددة بشهرين من انتهاء الأجل الأول، إذ غالبا ما يلجأ بعض المسيرين تعسفا إلى إجراءات العزل ضد الموظف المستقيل بالرغم من استنفاده للمدة القانونية المشترطة في المادة 220 سابقة الذكر. كما أنه وفي العديد من المناسبات، تمتنع الإدارة عن منح الموظف وصل إيداع لطلب الاستقالة، أو تمتنع عن ختم النسخة الثانية من طلب الاستقالة بختم البريد الوارد للإدارة لكي يضمن هذا الموظف حقه في ترك الوظيفة بعد انتهاء الأجل القانونية المخصصة للاستقالة الفعلية، الأمر الذي يحتم على بعض الموظفين اللجوء للمحضرين القضائيين لتبليغ الإدارة بطلبات الاستقالة المقدمة من طرف موظفيهم، حماية لهم من تعسف بعض مسيري الموارد البشرية أو مدراء المؤسسات والإدارات العمومية.

إن لجوء الموظفين للمحضرين القضائيين لتبليغ طلباتهم للإدارة، لا سيما طلبات الاستقالة أو غيرها، من شأنه أن يمس بمصداقية المؤسسات والإدارات العمومية، واحترامها لسلطة القانون ومبدأ المشروعية، ويجعلها في نظر الموظفين سلطة استبدادية بيروقراطية.

ثانيا: آثار قبول الاستقالة: قبل التطرق لآثار الاستقالة، يجدر التذكير أن قبولها لا يعني فقط الموافقة عليه من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري، بل كذلك صدور القرار

النهائي المتضمن استقالة الموظف والمؤشر عليه من مصالح المراقبة المالية المختصة، والموقع من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري، لأن الموافقة على طلب الاستقالة، قد يتم التنازل عليه أو العدول عنه من طرف الموظف طالب الاستقالة أو الإدارة وفقا لضرورة القسوى للمصلحة، ما لم يتم استكمال إجراءاتها المفضية لقرار نهائي للاستقالة.

وعليه فإن قرار الاستقالة يترتب عليه الآثار التالية:

(أ) أن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها، عملا بأحكام الفقرة الأخيرة من المادة 219 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(ب) القطع النهائي للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته، وبالتالي يتم إقصاءه من الرتبة التي كان يشغلها.

(ج) عدم إمكانية رجوع وإعادة إدماج الموظف المستقيل إلى رتبته التي استقال منها¹، إلا بمشاركته من جديد في مسابقات التوظيف، وهو الأمر الذي تم التأكيد عليه بموجب المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فبراير 2001، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العامة².

(د) فقدان الموظف المستقيل لجميع حقوقه التي كانت مرتبطة بوظيفته لا سيما حقه في الراتب والمنح والعلاوات، إلا في الحالة التي يكون فيها الموظف دائما للإدارة بمخلفات الرواتب والعلاوات، وهي الحالة التي وجدت في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري بعد صدور القوانين الأساسية الخاصة المنبثقة عن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، وصدور نظام تعويضي جديد بموجب المرسوم الرئاسي 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 السالف الذكر، إذ وجدت حالة موظفين استقالوا بعد دخول هذا المرسوم الرئاسي حيز التنفيذ في 01 يناير 2008، أي أنهم لم يستفيدوا في الإدارات التي كانوا تابعين لها من الفارق بين الراتب المنصوص عليه في إطار النصوص القانونية والتنظيمية

¹ في هذا الشأن منحت المديرية العامة للوظيفة العمومية، ترخيصا استثنائيا لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قصد إعادة إدماج بعض أساتذة التعليم العالي في مناصب عملهم التي كانوا يشغلونها قبل الاستقالة، مبررة ذلك بحاجة مؤسسات التعليم العالي لخبرات وكفاءات هذه الفئة من الموظفين.

² المنشور رقم 05/ك خ/ م ع و ع/ 2004 المؤرخ في 10 فبراير 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، كتاب مجموعة منشورات وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005، ص25.

الصادرة قبل سبتمبر 2007، والراتب الناتج عن تطبيق أحكام التعليم رقم 07 المؤرخة في 29 ديسمبر 2007، المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم¹، كما أن إفادة الموظف المستقيل من مخلفات الراتب والعلاوات والمنح، التي يدين بها للإدارة، يجد أساسه القانوني في أحكام القانون 84-17 المؤرخ في 07 يوليو 1984 المتعلق بقوانين المالية²

هـ) لا يحق للموظف المستقيل أن يعين خلفا له³، ذلك أن الالتحاق بالوظائف العمومية في الجزائر يحكمه مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العامة ومبدأ تكافؤ الفرص، وهما المبدآن اللذان يتم تكريسهما عن طريق مسابقات التوظيف.

المطلب الثاني: العزل والشطب بسبب الوفاة:

وهما الحالتان اللتان تدخلان ضمن حالات الإنهاء الكلي للعلاقة الوظيفية. وعلى هذا سنتطرق لمفهوم العزل في الفرع الأول ثم في الفرع الثاني ندرس إجراءات العزل، وفي الفرع الثالث والأخير سنقوم بدراسة الشطب بسبب الوفاة.

الفرع الأول: مفهوم العزل:

العزل هو إنهاء مسبق للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته، ويكون ذلك نتيجة تخليه أو إهماله لمنصب عمله لمدة يحددها القانون، أو عدم التحاقه بهذا المنصب بعد الانتهاء من فترة الإحالة على الاستيداع.

والعزل هو جزاء للموظف المتخلي عن منصب العمل، ومساسه بمبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام وباضطراب⁴، كما أن هذا الجزاء يكون نظير عدم احترام الموظف لالتزاماته الوظيفية وإدارته المستخدمة والمرفق العام ككل، وقطعه لعلاقة العمل دون

¹ التعليم رقم 07 المؤرخة في 29 ديسمبر 2007، الصادرة عن رئاسة الحكومة، المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، أكتوبر 2008 ص13.

² القانون 84-17 المؤرخ في 07 يوليو 1984، المتعلق بقوانين المالية، ج ر ج ج 28 الصادرة بتاريخ 10 يوليو 1984، ص 1040.

³ هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص219.

⁴ سعيد السيد علي، المرجع السابق، ص260 وما يليها.

سابق إنذار بالرغم من وجود طريق آخر يمكنه من قطع هذه العلاقة، ودون المساس بمبدأ حسن سير المرافق العامة.

ولقد بين الأستاذ سعيد طيب في كتابه قانون الوظيفة العمومية الأسباب الموجبة للعزل، إذ قال:

« L'agent ne respecte pas la procédure de la démission, et notamment quand il cesse ses activités avant l'acceptation de celle-ci. C'est le cas également quand le fonctionnaire refuse d'accomplir son travail ou de rejoindre son poste à la suite d'un congé, d'une mutation, d'une mise en disponibilité ou d'un détachement »¹

واعتبر كل من سارج سالون وجون شارل سفينياك، أن التخلي عن المنصب مرتبط بمبدأ استمرارية المرفق العام، إذ قالوا:

« En se référant au principe de la continuité du service, les administrations ont longtemps considéré l'abandon de poste, qu'il s'agit d'une cessation de fonctions ou de refus de rejoindre du poste »².

كما إعتبر إيمانويل أوبان التخلي عن المنصب الحالة التي يتم فيها شطب الموظف من الكادر الوظيفي أو من قائمة الموظفين التابعين للإدارة بسبب قطع العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة.

« Le fonctionnaire peut être radié des cadres de la fonction publique en application de la théorie de l'abandon de poste qui entraîne la rupture du lien juridique unissant le fonctionnaire à l'administration »³

وهو الأمر نفسه الذي أخذ به غوستاف بيزي والذي اعتبر التخلي عن المنصب:

« L'abandon de poste, c'est lorsque le fonctionnaire, sans raison valable, à abandonné son poste, ne vient plus rejoindre son service, il rompt le lien qui l'unit à l'administration »⁴

¹ Essaid TAIB, op, cit, p.184.

² Serge SALON, Jean- Charles SAVIGNAC, op, cit, p.123

³ Emmanuel AUBIN, op, cit, p172.

⁴ Gustave PEISER, op, cit, p.56.

ولم يعرف المشرع الجزائري حالة التخلي عن المنصب، التي أطلق عليها مصطلح إهمال المنصب، وإنما حدد الأسباب التي تؤدي إلى قيامها، إذ نصت المادة 184 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 على ما يلي " إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد إعدار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم".

والملاحظ هنا أن إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب، أدرجها المشرع الجزائري ضمن الباب السابع المتعلق بالنظام التأديبي، الفصل الثالث منه المتعلق بالأخطاء المهنية غير أن جميع الأخطاء المهنية يقابلها ممارسة الموظف حقه في الدفاع، ذلك أن ارتكابه لمثل هذه الأخطاء تكون وهو في حالة أداء الخدمة.

أما في حالة العزل بسبب إهمال المنصب، فإن الموظف يفقد حقه في الضمانات التأديبية الممنوحة له في حالة ارتكابه للأخطاء المهنية الأخرى.

وعليه يمكن القول أن العزل بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري يشكل من حيث المبدأ قطعا لعلاقة العمل بصفة منفردة ودون إشعار مسبق، وهو الإجراء الناتج عن تغيب الموظف عن منصب عمله لمدة تفوق 15 يوم متتالية، دون وجود مبرر مقبول، وبعد إعداره من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري، مع حرمانه من الضمانات التأديبية المنصوص عليها في الفصل الثاني من الباب السابع من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، لا سيما حقه في إحالة ملف أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وحقه في الدفاع، وهو الأمر الذي أكدته الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في العديد من القرارات¹ ويترتب على العزل في التشريع الجزائري، إقصاء الموظف المعزول نهائيا من الوظيفة العمومية، كما يتم حرمانه نهائيا من إمكانية العودة للوظيفة العمومية عن طريق التوظيف وهذا ما أكدته المادة 185 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر التي نصت على ما

¹ القرار المؤرخ في 14 مارس 1975، قضية (م ع م) ضد والي ولاية سطيف، نشرة القضاة 1978، العدد 01، ص 46، (نص القرار على أن الموظف الذي يرفض أن يلتحق بعمله قد ترك وظيفته، وحيث أن الموظف الذي يترك وظيفته يقطع الرابطة الكائنة بينه وبين الإدارة وبالتالي يفقد حقه في الاستفادة من الضمانات المنصوص عليها في القانون الأساسي للتوظيف العمومي)؛ القرار رقم 80959 المؤرخ في 10 مارس 1991، قضية (ب ح) ضد وزير العدل، نشرة القضاة 1997، العدد 51 ص 150، نص على ما يلي (حيث أنه في حالة إهمال الموظف لمنصب عمله يعتبر أنه يقطع العلاقة التي تربطه بالمرفق، ويعتبر خارجا عن مجال تطبيق القوانين والتنظيمات التي ينص على ضمانات التأديبية).

يلي " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"، وهو المنع الذي كان منصوصا عليه أيضا بموجب المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فيفري 2004، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية المذكور سابقا، غير أن المديرية العامة للوظيفة العمومية، لم تجعل المنع مطلقا بل أقرت إمكانية ترشح الموظف المعزول للمشاركة في مسابقات التوظيف من جديد شريطة إثبات أن العزل كان لأسباب قاهرة، وحصوله على موافقة من مصالحها المركزية، من ذلك مثلا الموافقة الاستثنائية التي للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري التي منحها لوزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات من أجل توظيف فئة شبه الطبيين، بالرغم من تعرضهم سابقا لإجراءات العزل من الوظيفة¹، بعد عدة اجتماعات بين كل من ممثلي وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، وممثلي وزارة المالية وممثلي المديرية العامة للوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب:

بالنظر لجسامة الأثر المترتب عن العزل من توقيف الراتب، والشطب من القوائم الاسمية للإدارة، والحرمان من إعادة التوظيف من جديد، أقرت المديرية العامة للوظيفة العمومية إجراءات صارمة فيما يخص العزل، يتوجب على الإدارة إتباعها قبل اتخاذ قرار العزل ضد الموظف المتخلي عن المنصب. فقد نص المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993 المتعلق بكيفية إعدار الموظفين في حالة إهمال المنصب² على الإجراءات التالية:

1- إثبات غياب الموظف عن مكان عمله لمدة 15 يوم متتالية على الأقل، بعكس ما كان معمولا به قبل صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، والتي كانت محددة بشهرين متتالين عن العمل.

¹ الإرسال رقم 590/م ع و ع إ / م ض ت م إ م ب/م ف ت/ب ن/2016 المؤرخ في 28 فيفري 2016، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لوزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، المتعلق بتسوية وضعية الشبه الطبيين الذين تم عزلهم بسبب إهمال المنصب، (غير منشور).
² المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بكيفية إعدار الموظفين في حالة إهمال المنصب، (غير منشور).

وبالنظر لتعارض أحكام هذا المنشور مع أحكام المادة 184 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر، أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية العديد من المراسلات التفسيرية في هذا الشأن، لعل أهمها المراسلة رقم 1227 المؤرخة في 20 أوت 2013¹، والتي من خلالها بينت هذه الأخيرة الأجل القانوني للبدء في إجراءات العزل والتي حددتها بخمسة عشر يوما (15) عملا بأحكام المادة 184 المذكورة أعلاه مع احترام الإجراءات الأخرى المنصوص عليها في المنشور 1024 المؤرخ في 23 ديسمبر 1993 سالف الذكر.

وتعتبر المادة 221 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، الأساس القانوني لاستمرار العمل بالمنشور 1024 السالف الذكر، وهي المادة التي نصت على مواصلة العمل بالنصوص التنظيمية السابقة لصدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006.

ويتم إثبات غياب الموظف بوثيقة رسمية تودع بالملف الإداري للموظف²، وتتمثل في الأساس بورقة الحضور الموجودة في معظم المؤسسات والإدارات العمومية، أو بناء على تقرير من الرئيس المباشر للموظف يقر صراحة بغياب الموظف عن منصب عمله مع تحديد تاريخ بداية الغياب.

2- إعدار الموظف المتغيب على آخر عنوان صرح به لدى إدارته، وذلك من خلال رسالة إدارية، تبين له الجزاء المترتب عن غيابه وإمكانية تبريره بأي وسيلة قانونية، إذ يتعين على الإدارة المستخدمة إرسال إعدارين متتالين للموظف بواسطة رسالة موصى عليها مع وصل استلام تفصل بينهما 48 ساعة، ويعتبر وصل الاستلام أو الإشعار بالاستلام الصادر عن مصالح البريد دليلا على احترام الإدارة لإجراءات التبليغ والإعدار المنصوص عليها في المنشور رقم 1024 المؤرخ في 23 ديسمبر 1993، ولا يمكن لهذه

¹ المراسلة رقم 1227/ م ع و ع / م ف ت و م / م س / ك ح / المؤرخ في 20 أوت 2013، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجهة لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية بنز خادام بالجزائر العاصمة، المتعلقة بإجراءات العزل، (غير منشورة).

² المراسلة رقم 255/ م ع و ع / م ف ت و م / ب ع / المؤرخ في 19 مارس 2014، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجهة لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الجزائر الوسطى، المتعلقة بإجراءات العزل، (غير منشورة).

الأخيرة أن تستكمل إجراءات العزل ما لم تتحصل على إشعارات بالوصول من مصالح البريد.

وفي هذا الشأن ومن خلال المراسلة رقم 255 المؤرخة في 19 مارس 2014 سألقة الذكر، بينت المديرية العامة للوظيفة العمومية لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الجزائر الوسطى، أهمية الحصول على وصولات الاستلام من مصالح البريد، واعتبرته إجراء جوهريا يتعين على الإدارة الحرص عليه، وإلا اعتبر العزل باطلا، وإلى جانب الإرسال بالبريد المضمون مع الإشعار بالاستلام، فإن للإدارة أن تعذر الموظف المتغيب عن طريق المحضر القضائي أو مصالح الأمن سواء الشرطة أو الدرك الوطني، إذ يعتبر المحضر المحرر من هؤلاء الأشخاص، وثيقة إثبات رسمية تخول للإدارة عزل الموظف.

غير أن إعدار الموظف، قد يصادفه تعنت هذا الأخير ويرفض التوقيع على الإشعار بالاستلام أو التوقيع على محضر التبليغ المبلغ له عن طريق المحضر القضائي ومصالح الأمن، وبالتالي قد يعرقل استكمال إجراءات العزل، وهو الأمر التي الذي تنبعت له المديرية العامة للوظيفة العمومية التي أصدرت المراسلة رقم 672 المؤرخة في 01 جويلية 2007¹، وكذا المراسلة 893 المؤرخة في 13 أكتوبر 2015²، والتي أقرت من خلالهما استكمال إجراءات العزل بمجرد استيلائها للإشعارات بالاستلام من مصالح البريد والمدون عليها ملاحظات برفض الاستيلاء من المعني بالأمر.

أما في الحالة التي يوجه فيها للموظف الإعدارات عن طريق المحضر القضائي أو مصالح الأمن، فإن إثبات الرفض يتم عن طريق محضر يحرر من احد هؤلاء الأشخاص والذي من خلاله تقوم الإدارة باستكمال إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب.

وبالنظر لخطورة إجراء العزل، فإنه يتعين على الموظف أن يقدم العنوان الصحيح لإدارته المستخدمة، كما يتعين عليه إبلاغها بكل تغيير يطرأ على محل إقامته، حتى يتجنب

¹ المراسلة 672/ م ع و ع / م ف ت و م / ب ح / ع ف / المؤرخ في 01 جويلية 2007، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة، الموجهة لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية القصبة، المتعلق بإجراءات العزل، (غير منشورة).

² المراسلة رقم 893 م ع و ع / م ت ق أ و ع / م ف ت و م / ل ز / 2015 المؤرخة في 13 أكتوبر 2015، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجهة لمدير المدرسة الوطنية العليا للإعلام الآلي المتعلق بتبليغ الإعدارات القانونية للموجودين في حالة الغياب عن العمل، (غير منشورة).

تبعات عدم استلام الاعذارات بسبب الغياب، ذلك أن العنوان الصحيح من شأنه أن يساعد الإدارة على إعدار الموظف، والذي قد يستجيب لها ويلتحق بمنصب عمله مع خضوعه للإجراءات التأديبية المتعلقة بالغياب غير المبرر.

3- بعد استنفاد الإجراء المتعلق بالاعذار والتبليغ، تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بإعداد مشروع قرار العزل، مرفقا بنسخ من الإعدارات مرفقة إما بإشعار بالوصول موقع من طرف الموظف، أو بالإشعار بالوصول مدون عليه رفض الاستلام، أو العنوان الخاطيء، أو بمحضر التبليغ المحرر من طرف المحضر القضائي، أو مصالح الأمن وإيداعه لدى مصالح المراقبة المالية المختصة للتأشير عليه، على أن يوقع في الأخير من سلطة التعيين والتسيير الإداري.

وفي أجل لا يتجاوز 10 أيام من تاريخ توقيع القرار من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري، تقوم الإدارة بتبليغه لمصالح الوظيفة العمومية، مرفقا بنسخة من الملف، قصد القيام بإجراءات الرقابة اللاحقة، والتي بدورها إما تؤكد صحة موقف الإدارة، أو تطلب منها إلغاء قرار العزل إذا ما رأت أن هناك خرقا للإجراءات المتبعة في ذلك.

كما تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بتبليغ نسخة من قرار العزل للموظف، الذي يمكنه اللجوء للقاضي الإداري لإبطال قرار العزل، باعتباره قاضي مشروعية ومن اختصاصه النظر في مشروعية قرار العزل من عدمه. ويحرم على الموظف اللجوء للجنة الطعن الولائية أو المركزية بالنظر لحرمانه من الضمانات التأديبية وعدم اختصاص هذه الأخيرة في نظر في مثل هذا الإجراء، و لكون العزل جزاء إهمال للمنصب وليس جزاء للأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة والرابعة المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفرع الثالث: الشطب بسبب الوفاة:

يعتبر الموظف أهم طرف في العلاقة الوظيفية التي تربط بينه وبين الإدارة. فالموظف هو شخص طبيعي (personne physique) تبدأ شخصيته القانونية من ولادته حيا وتنتهي بموته¹، وهو الأمر الذي أكدته المادة 25 من القانون المدني الجزائري التي نصت على " تبدأ شخصية الإنسان بتمام ولادته حيا وتنتهي بموته"².

وتثبت الولادة والوفاة بالسجلات المعدة لذلك، وهي السجلات التي حددها الأمر 70-20 المؤرخ في 19 فبراير 1970 المتعلق بالحالة المدنية، إذ نصت المادة 06 منه على ما يلي " تسجل عقود الحالة المدنية، في كل بلدية في ثلاث سجلات ويتكون كل سجل من نسختين وهي سجل عقود الميلاد وسجل عقود الزواج وسجل عقود الوفيات"³.

والوفاة هي نهاية الشخصية القانونية للموظف، وهي سبب من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، وفقا لما جاءت به المادة 216 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر.

ونهاية الشخصية القانونية للإنسان، تكون إما بموته الحقيقي المثبت طبيا من طرف طبيب ممارس قانونا، كما قد تكون الوفاة حكمية أو تقديرية، وهي الحالة التي يحكم فيها القاضي المختص بموت المفقود في حالة الحروب والحالات الاستثنائية، بعد انقضاء أربع سنوات من التحري، وفقا لنص المادة 113 من قانون الأسرة⁴.

والوفاة الحكمية وفقا لأحكام الأمر 06-01 المؤرخ في 27 فبراير 2006، المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، هي الحالة التي " يصرح فيها بموجب حكم قضائي بوفاة كل شخص انقطعت أخباره ولم يعثر على جثته بعد التحريات بكل الوسائل القانونية

¹ محمد حسنين، الوجيز في نظرية الحق بوجه عام، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985، ص50.

² الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، المادة 25.

³ المادة 06 من الأمر 70-20 المؤرخ في 19 فبراير 1970، المتعلق بالحالة المدنية المعدل والمتمم، ج ر ج رقم 21 الصادرة بتاريخ 27 فبراير 1970، ص274.

⁴ القانون 84-11 المؤرخ في 09 يونيو 1984، المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم

التي بقيت دون جدوى، والتي على أساسها تعد الشرطة القضائية محضر معاينة فقدان الشخص المعني على إثر عمليات البحث¹

أما في حالة الموت الطبيعي، فيتم إثبات الوفاة من طرف طبيب مرخص له بالممارسة عن طريق شهادة طبية عملا بأحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي 16-80 المؤرخ في 24 فبراير 2016 المحدد لنموذج الشهادة الطبية للوفاة².

وبإثبات وفاة الموظف، يقوم ذوو الحقوق (الورثة) بتبليغ إدارته المستخدمة شهادة الوفاة التي على أساسها، تقوم هذه الأخيرة بإعداد قرار الشطب بسبب الوفاة وإيداعه لدى مصالح المراقبة المالية المختصة مرفقا بنسخة من شهادة الوفاة، قصد التأشير عليه وتوقيعه فيما بعد من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري، وتبليغه لمصالح الوظيفة العمومية المختصة لاستكمال عملية الرقابة اللاحقة المنوطة بها.

ويترتب عن الوفاة ما يلي:

- 1- شطب الموظف من القائمة الاسمية لمستخدمي المؤسسة أو الإدارة العمومية، وهو الإجراء الذي ينهي كليا العلاقة الوظيفية بين الموظف الهالك والإدارة.
- 2- توقيف راتب الموظف الهالك، وذلك لكون الراتب يكون مقابل عمل مؤدى وفقا لأحكام المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 3- تكفل مصالح الضمان الاجتماعي، بإفادة ذوي الحقوق بمبلغ منحة الوفاة وفقا لأحكام المادة 49 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.
- 4- منح ذوو الحقوق، مخلفات الرواتب والعلاوات إذا ما كان الموظف مدينا للإدارة بها.

¹ المادة 30 من الأمر 06-01 المؤرخ في 27 فبراير 2006، يتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، ج. ر. ج. ج. رقم 11، الصادرة بتاريخ 28 فبراير 2006، ص 06.

² المرسوم التنفيذي 16-80 المؤرخ في 24 فبراير 2016، يحدد نموذج الشهادة الطبية للوفاة، ج. ر. ج. ج. رقم 12 الصادرة بتاريخ 28 فبراير 2016، ص 14.

5- عدم إمكانية استخلاف الموظف الهالك بأحد ورثته لشغل منصب الذي كان يشغله، باعتبار الوظائف العامة لا تقبل التوريث¹، وبالنظر لكون التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية يقوم على أساس مسابقات التوظيف.

المطلب الثالث: التسريح:

قد تنتهي العلاقة الوظيفية قبل أوانها، أي قبل النهاية الطبيعية لها، إما عن طريق الاستقالة أو العزل كما اشرنا سابقا، كما يمكن أن تنتهي عن طريق آخر وهو التسريح (licenciement)، وهو الإجراء المنصوص عليه في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، لذلك سنتعرض في الفرع الأول للتعريف بالتسريح، أما الفرع الثاني فسنعرض من خلاله للتسريح غير التأديبي، وفي الفرع الثالث سندرس التسريح التأديبي وأخيرا وفي الفرع الرابع سنتطرق لآثار التسريح.

الفرع الأول: التعريف بالتسريح:

عرف التسريح على أنه وسيلة غير عادية تتخذها الإدارة قصد فسخ العلاقة التي تربطها بأحد أعوانها، ويكون في حالة عدم الكفاءة البدنية أو العقلية أو عدم الكفاءة المهنية². ويسمى التسريح في بعض النظم القانونية، كنظام الخدمة المدنية الأردني بالعزل، ويتم في حالات ثلاثة بقرار من المجلس التأديبي ضد الموظف لارتكابه مخالفة جسيمة أو إذا حكم عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف، أو إذا حكم عليه لمدة تزيد على ستة أشهر لأي جريمة أخرى³.

أما في الفقه الفرنسي، فقد اعتبر غوستاف بيزي، التسريح على أنه:

« Le Licenciement est une cause de cessation de fonctions à l'initiative de l'administration. Ce licenciement peut intervenir soit à

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص169.

² هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص219.

³ محمد علي خلايلة، المرجع السابق، ص162.

la suite d'une suppression d'emploi, soit à la suite d'une insuffisance professionnelle »¹.

وهو ما أخذ به موريس ديفرجي، إذ اعتبر التسريح على أنه:

« Le licenciement c'est une mesure administrative d'exclusion prise par l'administration dans trois cas :

- 1- Si le fonctionnaire ne veut pas ou ne reprends pas son service à l'expiration d'une mise en disponibilité ou en congé.
- 2- à la suite d'une suppression d'emploi.
- 3- Pour insuffisance professionnelle. »².

أما الفقيه إيمانويل أوبان فقد بين أسباب التسريح في التشريع الفرنسي، والمتمثلة في فقدان الجنسية الفرنسية، الإدانة الجزائية، عقوبة تكميلية بعدم ممارسة الوظيفة وعدم الكفاءة البدنية³.

وبالنظر لغياب تعريف لإجراء التسريح في قانون الوظيفة العمومية الجزائري، فإنه يمكننا تقديم التعريف الآتي بناء على ما جادت به المنظومة القانونية للوظيفة العمومية الجزائرية، إذن فالتسريح هو إنهاء العلاقة الوظيفية بمبادرة من الإدارة المستخدمة، بسبب إخلال الموظف بواجباته الوظيفية، أو بسبب عدم الكفاءة المهنية، أو بسبب فقدانه الجنسية أو تجريده منها، أو بسبب الحكم عليه بعقوبة تكميلية تحرمه من ممارسة الوظيفة، أو بسبب ارتكابه لأخطاء مهنية جسيمة من الدرجة الرابعة، أو بسبب إدانته الجزائية بسبب جنحة أو جناية تمس بكرامة الوظيفة.

ومن خلال هذا التعريف يمكن تقسيم التسريح إلى صنفين، الصنف الأول هو التسريح بغير طريق تأديبي وتسريح تأديبي، واللذان سنأتي على ذكرهما لاحقاً.

¹ Gustave PEISER, op, cit, p.54.

² Maurice DUVERGER, op, cit, p.299.

³ Emmanuel AUBIN, op, cit, p.172 et 172.

الفرع الثاني: التسريح غير التأديبي:

ويأخذ هذا الأخير عدة صور، وتتمثل في التسريح بسبب عدم الكفاءة المهنية (أولا) والتسريح بسبب فقدان الجنسية أو التجريد منها(ثانيا) و كذا التسريح بسبب إدانة الموظف بعقوبة تكميلية تمنعه من ممارسة الوظيفة (ثالثا).

أولا: التسريح بسبب عدم الكفاءة المهنية: وهي الحالة المنصوص عليها في الفقرة 03 من المادة 85 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2016¹، والتي أقرت إمكانية تسريح المتربص دون إشعار مسبق ودون تعويض. ولا يمكن اللجوء لهذا النوع من التسريح إلا بعد استكمال المتربص لفترة التربص المنصوص عليها في المادة 84 من نفس الأمر والتي يترتب عليها تقييم فترة تربص للموظف المتربص من طرف رئيسه السلمي، وذلك عن طريق استمارة تربص يمنحه من خلالها تنقيطا يتراوح بين صفر نقطة وعشرين، مع الإشارة لملاحظة ترسيم أو إخضاعه لفترة تربص ثانية أو تسريحه.

ولا يكون هذا التسريح صحيحا ما لم يتم الموافقة عليه من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، المجتمعة بصفتها لجنة ترسيم.

غير أن الإشكال الذي يثور فيما يخص التسريح بسبب التربص غير المجدي، هو الحالة التي ينجح فيها المتربص في التكوين التحضيري قبل الترسيم، وهو التكوين المنصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة، والمخصص لبعض رتب الوظيفة العمومية، فهل يمكن لسلطة التعيين والتسيير الإداري أن تقرر تسريح المتربص بسبب عدم الكفاءة المهنية (التربص غير المجدي) أو لا؟.

حسب اعتقادنا فإن نجاح المتربص في التكوين التحضيري قبل الترسيم، لا يمنحه الحق في الترسيم بقوة القانون، ذلك أنه يمكن ان يكون المتربص متفوقا في التكوين التحضيري، ولكن بالمقابل قد يكون غير كفاء في مباشرة المهام الموكلة إليه، أو يكون

¹ نصت المادة 85 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2016، على ما يلي: " بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم: إما ترسيم المتربص في رتبته وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة. وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض"

متهاوناً أو متقاعساً في تنفيذ واجباته الوظيفية. كما أن الغاية من التربص هي رسكلة الموظف وتجديد معارفه لا سيما في المجال الإداري. بمعنى أنه يمكن لسلطة التعيين والتسيير الإداري أن تقوم بتسريح المتربص لعدم جديته في العمل وعدم كفاءته، حتى ولو نجح في التكوين التحضيري قبل الترسيم.

وهذا على خلاف بعض الرتب التي تتطلب قبل الترسيم، اجتياز امتحان الترسيم وكذا خضوع الموظف للجنة تفتيش تنظر في كفاءته من عدمها، كما هو معمول به في قطاع التربية الوطنية، لا سيما أسلاك موظفي التعليم¹، بحيث تقوم لجنة خاصة بإجراء الاختبارات التطبيقية والشفوية للترسيم، وإعداد تقرير تقوم من خلاله تقييم الموظف الممتحن، ويعتبر ناجحاً في امتحان الترسيم كل مترشح تحصل على معدل يساوي أو يفوق 60/30.

ولا شك أنه وخطورة التسريح بسبب التربص غير المجد، أو بسبب عدم الكفاءة المهنية، لا سيما في ظل وجود بعض المسيرين الذين يقيمون المتربص بناء على دوافع شخصية غير موضوعية، بإمكان الموظف أن يلجأ إلى القاضي الإداري لطلب إلغاء قرار التسريح لعدم مشروعيته بسبب انحراف الهدف، لا سيما إذا ما استند هذا الأخير على دفع جدية كالرجوع لتنقيط علاوة المردودية الذي يبين مردود الموظف خلال كل ثلاثي من السنة المالية، إذ لا يعقل أن تمنح سلطة التعيين والتسيير الإداري نقاطاً مرتفعة للمتربص، ثم تأتي بعد ذلك وتقوم بتسريحه مسببة قرارها بعدم الكفاءة المهنية للمتربص.

ولجوء المتربص للقاضي الإداري، يتطلب منه احترام الأجل القانونية المحددة لرفع دعوى تجاوز السلطة والمحددة في المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية² بأربعة أشهر تسري مفعولها من تاريخ التبليغ الشخصي لقرار التسريح، أو إتباع الإجراءات المنصوص عليها في المادة 830 من نفس القانون، في حالة لجوءه للتظلم الإداري.

¹ القرار المؤرخ في 25 أكتوبر 2010، يحدد كفاءات تنظيم امتحان ترسيم موظفي التعليم، ج. ر. ج. ج. رقم 25 الصادرة بتاريخ 27 أبريل 2011.

² المادة 829 من القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، سابق الإشارة إليه، ص78.

وإلى جانب التسريح بسبب عدم الكفاءة المهنية للمتربص، هناك التسريح لعدم الكفاءة المهنية للموظفين المرسمين، وهو الإجراء الذي أصبح مهجورا في منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية، ظنا من المسيرين وكذا موظفي الرقابة المالية وموظفي مصالح الوظيفة العمومية أن المرسوم 148-66 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية¹ قد ألغي، ولكن وبالرجوع لمختلف النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية لغاية صدور الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نجد أن هذا المرسوم لا يزال ساري المفعول.

ولقد منح المشرع الجزائري لسلطة التعيين والتسيير الإداري، اللجوء لإجراء التسريح بسبب عدم الكفاءة المهنية للموظف، بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، غير أنه وبعبكس التسريح بسبب التربص غير المجدي، فإن التسريح في هذه الحالة يمنح لصاحبه إمكانية التوظيف مباشرة في السلك الأدنى بقطع النظر عن جميع الأحكام المخالفة للقانون الخاص بالسلك الجديد².

ثانيا: التسريح بسبب فقدان الجنسية أو التجريد منها: تعتبر الجنسية من بين أهم الشروط القانونية المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر، إذ نص المشرع الجزائري في نص المادة 74 فقرة 01 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 على ما يلي " لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:.....، أن يكون جزائري الجنسية.....".

¹ المرسوم 148-66 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، ج ر ج رقم 46 الصادرة بتاريخ 04 يونيو 1966، ص 550.

² المادة 03، المرجع نفسه، نفس الصفحة.

والجنسية هي علاقة قانونية بين الفرد والدولة، يصبح الفرد بمقتضاها عضوا في شعب الدولة¹، وعرفت أيضا بأنها رابطة قانونية سياسية تفيد اندماج الفرد في عنصر السكان بوصفه من العناصر المكونة للدولة².

والجنسية رابطة قانونية تربط الفرد بدولة ذات سيادة هو قانونا من رعاياها³.

وللجنسية أهمية كبيرة، فهي المعيار الذي تتحدد على ضوءه التفرقة بين الوطني والأجنبي⁴، والتفرقة هذه تحدد حقوق كل واحد منهما، فالوطني يتمتع بجميع الحقوق بما فيها الحقوق السياسية التي لا يتمتع بها الأجانب في أي دولة.

وعلى هذا فلا يمكن للأجنبي أن يتولى الوظائف العامة في الدولة باعتبارها من الحقوق السياسية للمواطنين، عدا في حالات المعاملة بالمثل أو في الحالات التفضيلية لبعض الأجانب كالتحاق بعض الفلسطينيين وفي إطار التعاقد بالوظائف العمومية في الجزائر.

والجنسية هي أساس قيام الرابطة الوظيفية وبقائها، بمعنى أنه يتوجب على الشخص أن يتمتع بالجنسية الجزائرية يوم تعيينه، وأثناء مباشرته لمهامه الوظيفية.

وبفقدانه لهذه الجنسية يفقد حقه في البقاء في الوظيفة العمومية، أي أنه يترتب على فقدان الجنسية، فقدان الوظيفة بالضرورة، وهو ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة 216 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ولقد نصت المادتين 18 و 22 من قانون الجنسية الجزائرية¹، على فقدان الجنسية والتجريد منها، بحيث حددت المادة 18 منه على أربعة حالات لفقدان الجنسية الأصلية، وتتمثل فيما يلي:

¹ حفيدة السيد الحداد، مدخل إلى الجنسية ومركز الأجانب، دار المطبوعات الجامعية، 2007، ص 11.
² محمد طيبة، الجديد في قانون الجنسية الجزائرية والمركز القانوني لمتعدد الجنسيات، دار هومة، الطبعة الثانية، 2006، ص 19.
³ عكاشة محمد عبد العال، الجنسية ومركز الأجانب في تشريعات الدول العربية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1987، ص 15.
⁴ هشام خالد، اكتساب الجنسية الأصلية بالميلاد لأب وطني، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، سنة 2012، ص 19.

- 1- الجزائري الذي اكتسب عن طواعية في الخارج جنسية أجنبية، وأذن له بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية؛
- 2-الجزائري، ولو كان قاصرا، الذي له جنسية أجنبية أصلية وأذن له بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية؛
- 3-المرأة الجزائرية المتزوجة بأجنبي وتكتسب جراء زواجها جنسية زوجها وأذن لها بموجب مرسوم في التخلي عن الجنسية الجزائرية؛
- 4- الجزائري الذي يعلن عن تخليه عن الجنسية الجزائرية في الحالة المنصوص عليها في الفقرة 02 من المادة 170.

ويسري تاريخ فقدان الجنسية ابتداء من نشر المرسوم الذي يأذن للمعني بالأمر في التنازل عن الجنسية الجزائرية في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

أما سحب الجنسية فهو الإجراء الذي يخص مكتسبي الجنسية، دون الجزائريين أصلا ولقد نصت المادة 22 من نفس الأمر، على الحالات التي يتم فيها التجريد من الجنسية الجزائرية، وتتمثل فيما يلي:

- 1- إذا صدر ضده حكم من أجل فعل يعد جنایة أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر؛
- 2- إذا صدر ضده حكم في الجزائر أو في الخارج يقضي بعقوبة لأكثر من خمس (05) سنوات سجنا من أجل جنایة؛
- 3- إذا قام لفائدة جهة أجنبية بأعمال تتنافى مع صفته كجزائري أو مضررة بمصالح الدولة الجزائرية.

ولا يترتب التجريد إلا إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى المعني قد وقعت خلال عشر سنوات من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية، ولا يكون التجريد من الجنسية إلا خلال

¹ الأمر 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، المعدل والمتمم.

خمس (05) سنوات من تاريخ ارتكاب الأفعال المنصوص عليها أعلاه. على أن يعلن التجريد بموجب مرسوم، بعد تمكين المعني بالأمر من تقديم ملاحظاته، في أجل شهرين طبقاً لأحكام المادة 23 من قانون الجنسية الجزائرية.

وعليه فإن التسريح بسبب فقدان الجنسية أو التجريد منها يكون ابتداءً من تاريخ صدور مرسوم فقدان أو التجريد من الجنسية، وهنا يتعين على سلطة التعيين والتسيير الإداري إعداد مشروع قرار التسريح مرفقاً بمرسوم سحب الجنسية وإيداعه لدى مصالح المراقبة المالية المختصة للتأشير عليه وفقاً للتنظيم المعمول به، ثم يوقع لاحقاً من طرف نفس السلطة التي يتوجب عليها إيداع نسخة من قرار التسريح والملف الكامل للموظف المسرح، لدى مصالح الوظيفة العمومية المختصة قصد التأكد من صحة الإجراءات ومشروعية القرار.

ثالثاً: التسريح بسبب فقدان الحقوق المدنية: ويعتبر هذا التسريح أيضاً من قبل التسريح غير التأديبي، ذلك أن تسريح الموظف لا يكون بإرادة الإدارة المستخدمة ودون لجوئها للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وإنما هو تنفيذ لحكم قضائي بعقوبة تكميلية تقضي بمنع الموظف المدان من مباشرة مهامه الوظيفية. والعقوبات التكميلية هي العقوبات التي لا يجوز الحكم بها مستقلة عن العقوبة الأصلية فيما عدا الحالات التي ينص عليها القانون صراحة، وهي إما إجبارية أو اختيارية¹.

وتتمثل العقوبات التكميلية التي تؤدي إلى تسريح الموظف في العقوبات المنصوص عليها في المادة 09 مكرر 01 منه والمتعلقة بالحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية²، والتي تضم عقوبتين تندرج ضمن العقوبات المفضية لتسريح الموظف، وهي

¹ الأمر 66-155 المؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، المادة 04 فقرة 03.
² وفقاً للمادة 09 مكرر 01 من قانون العقوبات الجزائري فإن عقوبة الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية والمدنية والعائلية تتمثل فيما يلي:

- 1- العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة،
- 2- الحرمان من حق الانتخاب والترشح ومن حمل أي وسام،
- 3- عدم الأهلية لأن يكون مساعداً محلفاً، أو خبيراً، أو شاهداً على أي عقد، أو شاهداً أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال،
- 4- الحرمان من الحق في حمل الأسلحة، وفي التدريس، وفي إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذاً أو مدرساً أو مراقباً

العزل والإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة، وكذا الحرمان من الحق في التدريس وفي إدارة مدرسة أو مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا، بالإضافة للعقوبة التكميلية المنصوص عليها في المادة 16 مكرر¹ من قانون العقوبات والمتعلقة بالمنع من ممارسة مهنة أو نشاط له صلة بالجنحة أو الجناية المرتكبة.

ويعتبر هذا المنع قضائيا، يتوجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية تنفيذه، دون الحاجة إلى اللجوء إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. ومثال ذلك كأن يحكم على طبيب يمارس عمليات الإجهاض غير القانوني بالمنع من مزاولة مهنة الطب لمدة يحددها القاضي المختص في الحكم أو القرار الجزائري.

وبالحكم على الموظف بأحد العقوبات التكميلية المذكورة أعلاه، تقوم النيابة العامة بإخطار إما الوالي أو المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها الموظف المدان جزائيا قصد اتخاذ الإجراءات القانونية والإدارية المنظمة لمثل هذه الحالات، والمتمثلة في إعداد سلطة التعيين والتسيير الإداري لمشروع قرار التسريح مرفقا بالحكم القاضي بالعقوبة التكميلية وإخضاعه لتأشيرة المراقبة المالية المختصة، وتوقيعه لاحقا من طرفها، ثم تبليغه لمصالح الوظيفة العمومية مرفقا بالملف الكامل الذي على أساسه تم التسريح.

وتجدر الإشارة هنا أنه وبالرغم من كون عقوبة التسريح في هذه الحالة هي عقوبة من الدرجة الرابعة، إلا أن الموظف لا يمكنه اللجوء للجنة الطعن الولائية أو الوزارية، لكون الإدارة لم تقم بمعاقبته بعقوبة تأديبية تستلزم الضمانات التأديبية، وإنما طبقت الحكم أو القرار الجزائري، التي هي مجبرة على تطبيقه، وإلا وقعت في جريمة التقليل من شأن الأحكام القضائية المعاقب عليها في قانون العقوبات.

الفرع الثالث: التسريح التأديبي:

5- عدم الأهلية لأن يكون وصيا أو قيدا،

6- سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها.

¹ تنص المادة 16 مكرر 01 على ما يلي: يجوز الحكم على الشخص المدان لارتكابه جنحة أو جنحة بالمنع من ممارسة مهنة أو نشاط، إذا ثبت للجهة القضائية أن للجريمة التي ارتكبها صلة مباشرة بمزاولتها، وأن ثمة خطر في استمرار ممارسته لأي منهما.

إلى جانب التسريح غير التأديبي المشار إليه سابقاً، يوجد تسريح آخر عن طريق تأديبي، والذي لا يصح إلا بإحالة ملف الموظف على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء باعتبارها مجلساً تأديبياً، ويكون في حالتين حالة ارتكاب الموظف لخطأ مهني جسيم من الدرجة الرابعة (أولاً)، أو إدانته بحكم نهائي عن جنائية أو جنحة تمس بالوظيفة العمومية (ثانياً).

أولاً: التسريح بسبب ارتكاب الموظف لخطأ مهني من الدرجة الرابعة: نصت المادة 160 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 على ما يلي "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء وبمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية"¹.

ويتضح من خلال هذه المادة السمات المميزة للجريمة التأديبية، والتي لا يمكن تحديدها على سبيل الحصر، بعكس الجرائم الجنائية المحصورة بنصوص قانونية واضحة سلفاً² إذ لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون.

ويطلق على الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف العام عدة تسميات، لعل أبرزها الجريمة التأديبية والمخالفة التأديبية ويسمى أيضاً بالذنب الإداري³. أما المشرع الجزائري فقد سماها بالأخطاء المهنية وفقاً لأحكام المادتين 160 و177 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

وعرف الخطأ المهني على أنه كل إخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج عن مقتضياتها⁴.

¹ الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المادة 160، المرجع السابق، ص14.

² عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري (دراسة تطبيقية لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقها في مصر)، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005، ص348.

³ سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص223.

⁴ حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2014 ص27 و28.

ولقد صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية إلى أربعة أصناف وفقا لنص المادة 177 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، غير أن ما يهمننا في هذه الدراسة هو الخطأ المهني من الدرجة الرابعة والذي يقابله عقوبة تأديبية من نفس الدرجة والتي تستلزم حسب نص المادة 163 من نفس القانون، عقوبة إما التزيل لرتبة سفلى مباشرة أو عقوبة التسريح موضوع دراستنا هذه. وتتمثل الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة، حسب نص المادة 181 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، فيما يلي:

- 1- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته؛
- 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل؛
- 3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة؛
- 4- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة؛
- 5- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية؛
- 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر¹، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر.

وبالإضافة لهذه الأخطاء، ترك المشرع الجزائري تحديد مختلف الأخطاء المهنية، وفقا لخصوصيات كل سلك من أسلاك الوظيفة العمومية²، ومثال ذلك ما جاءت به المادة 31 من المرسوم التنفيذي 131-08 المؤرخ في 03 مايو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالباحث الدائم والتي نصت على اعتبار قيام الأساتذة الباحثين الدائمين أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه أو منشور علمي، خطأ مهني من الدرجة الرابعة³، وهو نفس الخطأ

¹ يحكم هذه الحالة المنشور رقم 10 ك خ/ م ع و ع/ 2009 المؤرخ في 17 مارس 2009 المتعلق بالجمع بين الوظائف، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، كتاب مجموعة المناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، ديسمبر 2009، ص 269.

² الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، سابق الإشارة إليه، المادة 182، ص 16.

³ المرسوم التنفيذي 131-08 المؤرخ في 03 مايو 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالباحث الدائم، المادة 31، ج ج ج ج رقم 23 صادرة بتاريخ 04 مايو 2008، ص 31.

المهني الذي نصت عليه المادة 22 من المرسوم التنفيذي 129-08 المؤرخ في 03 مايو 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي¹، وكذا نص المادة 24 من المرسوم التنفيذي 130-08 المؤرخ في 03 مايو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث².

ولقد اعتبرت المادة 30 من المرسوم التنفيذي 409-08 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية³، التهاون الجسيم في تسيير المحجوزات وأدلة الإقناع الموضوعة تحت يد القضاء، خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة.

كما اعتبرت المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، استمرار الموظف في الغياب بصفة متكررة بالرغم من تسليط مختلف العقوبات عليه، بمثابة مساسا بحسن سير المرفق العام وتحديا للإدارة، وهي الأفعال التي تدخل في نطاق الخطأ المهني من الدرجة الرابعة تستوجب عقوبة تأديبية من نفس الدرجة⁴.

ومن هنا يتضح جليا أن الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 ليست على سبيل الحصر وإنما هي على سبيل الاستدلال، بالنظر لخصوصية الأخطاء المهنية والتي لا يمكن حصرها، إذ أن أي فعل يقوم به الموظف أثناء الوظيفة أو بمناسبة، تقدره الإدارة على أنه خطأ مهني، فإنه يتعين عليها تحديد الصنف الذي يتبعه لتوقيع العقوبة التي تناسبه.

وتتمثل إجراءات التسريح بسبب ارتكاب الموظف لخطأ مهني من الدرجة الرابعة، بداية في توقيفه تحفظيا عملا بأحكام الفقرة 01 من المادة 173 من الأمر 03-06 المؤرخ

¹ المرسوم التنفيذي 129-08 المؤرخ في 03 مايو 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، المادة 22، ج ر ج رقم 23 صادرة بتاريخ 04 مايو 2008، ص 11.

² المرسوم التنفيذي 130-08 المؤرخ في 03 مايو 2008، سابق الإشارة إليه، المادة 24، ص 21.

³ المرسوم التنفيذي 409-08 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، المادة 30، ج ر ج رقم 73 صادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2008، ص 10.

⁴ الإرسال رقم 890/م ع و ع / إ / م ت ق أ و ع / م ف ت و م / ل ز / 2015 المؤرخة في 13 أكتوبر 2015، المرجع السابق.

في 15 يوليو 2006، والتي نصت على ما يلي" في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً".

ويترتب على قرار التوقيف التحفظي، عدم مباشرة الموظف للمهام التي كانت مسندة إليه وبالتالي توقيف راتبه عدا الجزء المنصوص عليه في قرار التوقيف والذي يجب أن لا يتجاوز نصف الراتب الرئيسي الذي كان يتقاضاه قبل التوقيف، وكذا مجمل المنح العائلية خلال فترة التوقيف، وفقاً لما نصت عليه الفقرة 02 من المادة 173 سالف الذكر.

وعملاً بأحكام المادة 166 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، تقوم سلطة التعيين والتسيير الإداري باعتبارها السلطة التأديبية¹ وفي أجل لا يتجاوز 45 يوم من معاينة الخطأ تحت طائلة سقوط الخطأ المنسوب للموظف، بإخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، بتقرير مبرر تحدد فيه الأفعال المكونة للخطأ المهني ظروف وقوعها، وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها وكذا مختلف التقييمات الممكن إجرائها على هذه الحالة، وكذلك اقتراح التسريح، ويتم التقرير ببطاقة معلومات حول الوضعية العائلية والمهنية للموظف².

كما يمكن لهذه اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء باعتبارها مجلساً تأديبياً، القيام بتحقيق فيما نسب للموظف من أخطاء، ويعتبر التحقيق من بين الضمانات التأديبية للموظف، التي من خلالها يمكن كشف حقيقة العلاقة بين الموظف والتهم المنسوبة إليه، كما أنه وسيلة لجمع أدلة الإثبات³ للتحقق من قيام الموظف بالخطأ المهني من عدمه، حتى يكون قرارها صحيحاً وغير مجاني للحقيقة.

¹ " السلطة التأديبية هي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانوناً على الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم عن جرائم تأديبية ويحكم هذه السلطة مبدأ المشروعية فلا أحد يملك توقيع تلك العقوبات، إلا الجهة التي عينها المشرع"، أنظر سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، نوفان العقيل العجارمة، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2007، ص 37.

² المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2003، سابق الإشارة إليه.

³ مفتاح خليفة عبد الحميد، العزل من الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2016، ص 91.

وحفاظا على استقرار المراكز القانونية للموظفين، نص المشرع الجزائري في المادة 165 من نفس الأمر، على وجوب انعقاد المجلس التأديبي خلال 45 يوما من تاريخ إخطاره من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري، بحيث يترتب على عدم انعقاده في هذا الأجل سقوط المتابعة التأديبية واعتبارها كأن لم تكن، وبالتالي يتم توقيف آثار التوقيف التحفظي من خلال إعادة إدماج الموظف في منصب عمله مع تمكينه من الجزء المتبقي من الراتب الذي لم يتقاضاه خلال فترة التوقيف، وفقا لما جاءت به الفقرة 03 من المادة 173 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

أما إذا تمت الإجراءات في آجالها القانونية، فإنه يتعين على سلطة التعيين والتسيير الإداري أن تمكن الموظف المتابع تأديبيا من ملفه التأديبي والأخطاء المهنية المنسوبة إليه في أجل لا يتجاوز 15 يوم من تحريك الدعوى التأديبية، على أن يتم تبليغه بتاريخ انعقاد المجلس التأديبي الناظر في ملفه التأديبي، عن طريق رسالة موصى عليها مع وصل استلام¹، وفقا لأحكام المادة 168 من نفس الأمر.

وتجدر الإشارة هنا أن المشرع الجزائري ومن خلال نص المادة 169، كفل للموظف المتابع تأديبيا الحق في الدفاع عن نفسه سواء عن طريق تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية، كما يمكنه الاستعانة بشهود لإثبات براءته من الأفعال المنسوبة إليه أو لنفي إدعاءات الإدارة، كما يمكنه الاستعانة بمدافع مخول أو موظف يختاره على أن لا يكون المدافع عضوا في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لذات الهيئة أو من لجنة الطعن².

وتطبيقا لمبدأ التأديب على درجتين أسوة بمبدأ التقاضي على درجتين المعمول به في القضاء الجزائري، فإن للموظف الذي قضى مجلس التأديب بتسريحه الحق في الطعن ضد قرار هذه اللجنة أمام لجنة الطعن المختصة سواء الولائية أو المركزية، في أجل لا يتجاوز

¹ عملا بأحكام المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2005، فإنه يتعين أن تتضمن الرسالة الموصى عليها مع وصل الاستلام على ما يلي: مكان وتاريخ وساعة جلسة المجلس التأديبي، أسباب الاستدعاء، ضمانات الدفاع.

² الإرسال رقم 387/م ع و ع / إ / م ف ت و م / ب م / ع ف / المؤرخ في 17 أفريل 2017 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لرئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران، المتعلق بتطبيق أحكام المادة 169 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، (غير منشور).

15 يوما من تاريخ تبليغه بقرار المجلس التأديبي¹، والذي يتعين على الإدارة تبليغه للموظف في أجل لا يتجاوز 08 أيام من تاريخ اتخاذه عملا بأحكام المادة 172 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر، إذ يترتب على هذا الطعن تعليق العقوبة إلى غاية الفصل فيه من طرف لجنة الطعن المختصة² في أجل لا يتجاوز (03) ثلاثة أشهر من تاريخ إيداع الطعن، عملا بأحكام المادة 25 من المرسوم 10-84 المؤرخ في 14 جانفي 1984 الذي حدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

غير أن الإشكال الذي يطرح يتمثل في ماذا لو لم تجتمع لجنة الطعن في الأجل القانوني المحدد لها، فهل يتم إسقاط العقوبة الموقعة على الموظف آليا، أم يتم تأكيدها وتصبح نافذة، وفي هذا السياق أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية، المنشور رقم 15 المؤرخ في 10 أوت 2004³ الذي من خلاله أكدت على أنه في حالة عدم اجتماع لجنة الطعن في الآجال المحددة لها قانونا، يصبح قرار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء باعتبارها مجلسا تأديبيا، نافذا.

وما يعاب على هذا المنشور، أن المديرية العامة للوظيفة العمومية فضلت مصلحة الإدارة على مصلحة الموظف، بيد أنه وحسب اعتقادنا فإن الطعن وباعتباره حقا للموظف المتابع تأديبيا، كان من الأجدر النص على إلغاء العقوبة التي أقرها المجلس التأديبي، باعتبار أن رؤساء لجان الطعن سواء الولائية أو المركزية، واللذين يعتبرون مسؤولين عن تحديد تاريخ انعقاد لجنة الطعن هم في الأساس ممثلين للإدارة، وبالتالي فلا يمكن تحميل الموظف خطأ ممثلي الإدارة، كما لا يعقل أن يتم حرمان الموظف من هذه الضمانة التأديبية المنصوص عليها قانونا.

¹ المرسوم 84-10 المؤرخ في 10 يناير 1984، المادة 24، سابق الإشارة إليه، ص 92.

² الإرسال رقم 267/م ع و ع / إ / م ف ت و م / ب م / 2015 المؤرخ في 19 جانفي 2016 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجه للمدير العام للأمن الوطني، المتعلق بتطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، (غير منشور).

³ المنشور رقم 15 ك خ / م ع و ع / 2004 المؤرخ في 10 أوت 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمتعلق بأجل اجتماع لجنة الطعن، (غير منشور).

وغالبا ما يرتبط الخطأ التأديبي بخطأ جزائي، ينجر عنه المتابعة الجزائية، أو قد تتصادف المتابعة التأديبية بمتابعة جزائية. ففي هذه الحالة يمكن لسلطة التعيين والتسيير الإداري إما استكمال المتابعة التأديبية، أو توقيفها بقرار مسبب بالمتابعة الجزائية وإخطار الموظف المذنب، وبذلك تتحول الإجراءات المتعلقة بالمتابعة التأديبية إلى الإجراءات المتعلقة بالمتابعة الجزائية المنصوص عليها في نص المادة 174 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

وتجدر الإشارة أنه وبمجرد إقرار المجلس التأديبي لعقوبة تسريح الموظف المذنب، وعدم وجود طعن مقدم من طرفه لدى لجنة الطعن الولائية أو المركزية، تقوم سلطة التعيين والتسيير الإداري وتحت مسؤوليتها، بإيداع مشروع قرار تسريح الموظف لدى مصالح المراقبة المالية المختصة للتأشير عليه، مرفقا بمحضر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء باعتبارها مجلسا تأديبيا، بالإضافة لرسالة إدارية تصرح الإدارة من خلالها عدم وجود طعن ضد قرار التسريح. على أن تقوم سلطة التعيين بالتوقيع عليه بعد استيفائه لتأشيرة الرقابة المالية، ثم بعد ذلك تقوم بإيداع نسخة من قرار التسريح مرفقا بملف الموظف المسرح، قصد إجراء الرقابة اللاحقة المنوطة بمصالح الوظيفة العمومية.

وكغيره من القرارات الإدارية الصادرة عن الإدارة، فإن قرار التسريح يخضع هو أيضا لرقابة القاضي الإداري المختص، إذ يمكن للموظف المسرح اللجوء إلى الطعن القضائي لطلب إلغاء قرار التسريح بسبب تجاوز السلطة، مقدما دفعه فيما يخص العيوب والخروقات القانونية التي صاحبت قرار التسريح، من أول يوم من المتابعة التأديبية لغاية إصدار قرار التسريح، ليتمكن القاضي الإداري من التحقق من تناسب العقوبة المسلطة على الموظف مع الخطأ المرتكب، فإذا تبين له عدم الملاءمة والتناسب بينهما، كان له الحكم بإلغاء القرار التأديبي¹. لذلك يتعين على سلطة التعيين والتسيير الإداري أثناء اقتراح العقوبة التأديبية على المجلس التأديبي أن تراعي التناسب والتوازن بين العقوبة التأديبية والخطأ المهني، كما للمجلس التأديبي أيضا أن يراقب مدى احترام سلطة التعيين والتسيير

¹ سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص 367.

الإداري لهذه الضمانة التأديبية، حتى لا تكون قراراته جائرة ومخالفة للقانون وحتى يخلق جو من الثقة بين الموظفين وإدارتهم المستخدمة، ويرسخ في أذهانهم أن القانون هو السائد بالإدارة العمومية.

ثانياً: التسريح بسبب الإدانة الجزائية: الأصل أنه يجب على الموظف العام أن يتحلى بالسيرة والأخلاق الحسنة، سواء داخل المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يعمل بها أو خارجها وان يراعي في ذلك واجب التحفظ المفروض عليه بموجب القانون. وفي هذا الشأن نصت المادة 42 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر على ما يلي " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان خارج الخدمة.

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال سلوك لائق ومحترم".

والتقيد بالسلوك اللائق والمحترم والأخلاق الحسنة¹ مرده الحفاظ على كرامة الوظيفة وأخلاقياتها، وهو شرط توجبه الأصول العامة للتوظيف، ليس في مرحلة التعيين فحسب وإنما يستمر خلال الحياة المهنية للموظف. ومؤدى هذا الالتزام هو التزام الموظف حدود الأدب واللياقة وحسن السلوك مع رؤسائه وزملائه عن العمل، ومع مرئادي المرفق العام الذين يتعامل معهم. ويسهل لهم الحصول على الخدمات التي يطلبونها وتدخل ضمن اختصاصاته القانونية فيجب أن يكون الموظف موضع ثقة ومحلا للاعتبار دون أن يشوب سيرته أي شوائب أو تتأثر سمعته بأية مأخذ²، بعيدا أيضا عن العقبات والعراقيل الإدارية التي لا ينتج عنها سوى تعطيل أداء الخدمات المطلوبة، أو استلزام الرشوة مقابل أداء أعمال الوظيفة أو للإخلال بها³.

ومتى تجرد هذا الموظف من السلوك اللائق والمحترم داخل الإدارة أو خارجها، ووقوعه في أفعال مجنحة أو جنائية، يكون قد خرق واجب التحفظ المفروض عليه. فالموظف المتابع جزائيا عن جرائم ماسة بالوظيفة، تتخذ ضده جملة من الإجراءات

¹ " الأخلاق مجموعة من المعايير ومستويات من السلوك الإنساني يجمع المجتمع على قبوله، وبالتالي فإن أي تصرف فردي أو جماعيا خارج نطاق هذه المعايير يعتبر تصرفا غير أخلاقي" أنظر حسن احمد الطراونة، توفيق صالح عبد الهادي، الرقابة الإدارية (المفهوم والممارسة)، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 215

² عبد الغني بسيوني عبد الله، سابق الإشارة إليه، ص 226.

³ سامي جمال الدين، المرجع السابق، ص 335.

التحفظية، ولقد أشرنا إلى الجرائم الماسة بالوظيفة، ذلك أن الموظف أو غيره معرض للوقوع في جرائم أخرى لا تمس بالوظيفة، ومثالها جنحة النفقة، مخالقات التسيير المشاجرة، ذلك أن مثل هذه الجرائم لا ترقى إلى الجرائم المؤدية لتسريح الموظف، وإن كان على هذا الموظف التقيد بواجب التحفظ.

وتتمثل الإجراءات الإدارية الناتجة عن المتابعة الجزائية، بداية وباستلام الإدارة بالمتابعة الجزائية¹ من طرف النيابة العامة، تقوم بتوقيف الموظف تحفظيا، لا سيما إذا كانت هذه المتابعة الجزائية لا تسمح ببقاء الموظف في منصبه، وهو الأمر الذي جاءت به الفقرة 01 من المادة 174 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، والتي نصت على ما يلي "يوقف فورا الموظف محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه".

وحسب رأي المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المقدم للمدير العام للأمن الوطني، بموجب إرسالها رقم 267 المؤرخ في 19 جانفي 2016، فإن تقدير المتابعات الجزائية التي لا تسمح ببقاء الموظف في منصب عمله يعود لتقدير سلطة التعيين والتسيير الإداري، مع مراعاتها لطبيعة وخطورة الأفعال المنسوبة للموظف ومدى صلتها بالوظيفة أو تأثيرها عليها أو تنافيا مع مهامه، أو مساسها سمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل.

كما قدمت هذه الأخيرة وبموجب إرسالها المذكور أعلاه، بعض الحالات على سبيل المثال، والتي تستدعي بالضرورة توقيف الموظف تحفظيا، وتتمثل فيما يلي:

- 1- إذا كان رهن الحبس أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه،
- 2- إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه على درجة عالية من الخطورة أو تمت بأمن الهيئة المستخدمة أو ممتلكاتها وأعوانها كاستعمال العنف داخل أماكن العمل،
- 3- إذا ثبت تزوير الوثائق التي تم على أساسها توظيف الموظف المعني، أو إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة أو الاستعمال المتعمد للمزور منها،

¹ يجدر التوضيح أن وجود شكوى ضد الموظف سواء من طرف الإدارة أو من طرف الغير، إذ أن شكوى قد تحفظ، كما يمكن أن يصدر بشأنها أمر قضائي بانعدام وجه المتابعة (الإرسال رقم 267 المؤرخ في 19 جانفي 2016، المرجع السابق).

4- إذا ثبت تعاطي الرشوة أو القيام بسرقة أو نصب أو احتيال أو اختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبة،

كما أضافت المديرية العامة لهذه الحالات، حالة أخرى تستدعي بالضرورة توقيف الموظف، وهي الحالة التي يتم فيها مبايعته عن الجرائم المنافية للأخلاق بالنسبة لموظفي قطاع التربية¹.

ونعتقد من جانبنا أنه يتعين على الإدارة، توقيف الموظف متابع بسبب الجرائم الماسة بالوظيفة مهما كان نوعها، لا سيما إذا كانت مرتبطة بالمهام المسندة إليه أو تدخل ضمن اختصاصات المؤسسة أو الإدارة العمومية، حفاظا على أدلة الإدانة من الإتلاف.

على أن يكون قرار التوقيف ابتداء من استلام الإدارة للإخطار بالمحاكمة من طرف النيابة العامة، وفي حالة عدم إخطارها من النيابة العامة، يتم ذلك ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية²، ويترتب على هذا التوقيف وفقا لأحكام الفقرتين 2 و3 من المادة 174 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، إمكانية استفادته ولمدة لا تتجاوز الستة أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف، جزء من الراتب لا يتعدى النصف، وكذا مجمل المنح العائلية خلال مدة التوقيف.

وتبقى تسوية وضعية الموظف المتابع جزائيا، متوقفة حتى يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا، وفقا لما نصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة 174 سالف الذكر. وفي هذا الشأن فإن موقف المديرية العامة للوظيفة العمومية كان جد متشدد ضد الموظف المتابع جزائيا، بحث كانت تلزم المؤسسات والإدارات العمومية بعدم تسوية الوضعية الإدارية للموظفين المتابعين جزائيا حتى ولو تحصلوا على أحكام بالبراءة أو أحكاما بوقف التنفيذ، وحتى ولو كانت الجرح المتابع بها غير ماسة بالوظيفة، إلا بعد فصل المحكمة العليا

¹ الإرسال رقم 09 م ع و ع / م ت ق أ و ع / م ف ت م / ب م / 2017 المؤرخ في 09 فيفري 2017، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لوزيرة التربية الوطنية، والمتعلق بكيفيات تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (غير منشور).

² الإرسال رقم 267 المؤرخ في 19 جانفي 2016، سالف الذكر.

في الطعون المقدمة لها في هذا الشأن، الأمر الذي تراجعت عنه المديرية العامة للوظيفة العمومية سنة 2011 بعد أخذها برأي مجلس الدولة شهر جويلية 2011¹ الذي بين لها أن المادة 499 من الإجراءات الجزائية تنص على " يوقف تنفيذ الحكم خلال ميعاد الطعن بالنقض، وإذا رفع الطعن فإلى أن يصدر حكم المحكمة العليا في الطعن وذلك فيما عدا ما قضى فيه الحكم من الحقوق المدنية. وبالرغم من الطعن يفرج فوراً بعد صدور الحكم عن المتهم المقضي ببراءته أو إعفائه أو إدانته بالحبس مع وقف التنفيذ أو بالغرامة. وكذلك الشأن بالنسبة للمتهم المحبوس الذي يحكم عليه بعقوبة الحبس بمجرد استنفاد حبسه المؤقت مدة العقوبة المحكوم بها"²، وأنه احتراماً لفرضية البراءة، استقر اجتهاد مجلس الدولة على أنه ريثما تفصل المحكمة العليا في الطعن، يحال الموظف على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، فيعاد إلى منصب عمله في حالة ما إذا لا تكون الأفعال التي نسبت إليه وأصدر القضاء بشأنها قراراً بالبراءة، خطأ مهنياً يستحيل معه عودته إلى عمله.

والملاحظ من رأي مجلس الدولة الجزائري أنه يأخذ بمبدأ التفرقة بين الخطأ الجزائري والخطأ المهني، بحيث أكد أنه وبالرغم من البراءة على الأفعال المنسوبة إلى الموظف إلا أنه قد يكون محل مساءلة تأديبية قد تؤدي إلى تسريحه من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء باعتبارها مجلساً تأديبياً.

وفي هذا السياق، يجدر التنويه أن المديرية العامة للوظيفة العمومية، أحسنت صنعا باستشارتها مجلس الدولة الجزائري باعتباره الهيئة القضائية العليا الفاصلة في القضايا الإدارية، إذ أنها جنبت العديد من الموظفين محل المتابعات الجزائية والحائزين على قرارات قضائية تقضي ببراءتهم، طول الانتظار الذي كانت تأخذه تسوية ملفاتهم ووضعيتهم الإدارية، بالنظر لطول مدة الفصل في الطعون المقدمة للمحكمة العليا، والتي كانت تشترطه قبل أي تسوية. غير مفرقة بين الحكم الجزائري النهائي الصادر عن المجالس القضائية، والحكم الجزائري النبات أي الحكم الحائز حجية الشيء المقضي فيه.

¹ الرأي المؤرخ في 10 جويلية 2011، الصادر عن مجلس الدولة الجزائري، الموجه للمديرية العامة للوظيفة العمومية، والمتعلق بتسوية الوضعية الإدارية للموظفين المتابعين جزائياً.

² الأمر 155-66 المؤرخ في 08 يونيو 1966، سابق الإشارة إليه، المادة 499.

وبالنظر للمشاكل التي صاحبت تطبيق المادة 174 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، واختلاف كفاءات تطبيقها من طرف المؤسسات والإدارات العمومية، أصدرت العمومية والإصلاح الإداري رأيا تفسيريا لوزيرة التربية الوطنية، تؤكد من خلاله ما جاء في إرسالها رقم 267 المؤرخ في 19 جانفي 2016 الموجه للمدير العام للأمن الوطني، أين حددت الإجراءات الواجبة لاتخاذ لتسوية الوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا والمتمثلة فيما يلي:

في الحالة التي يتم فيها حفظ القضية أو تبرئة الموظف من الأفعال المنسوبة إليه، علما أن أحكام البراءة لا تعني بالضرورة انتفاء الخطأ المهني، فإنه يعاد إدراجه في عمله بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلسا تأديبيا، حتى ولو كان هناك طعن بالنقض أمام المحكمة العليا، وهنا يتضح جليا تقيد المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري برأي مجلس الدولة الجزائري لسنة 2011، على أن تتم التسوية النهائية لوضعيته بعد صدور قرار المحكمة العليا، وذلك حماية لوضعية الموظف الاجتماعية والمادية، بالنظر لطول الأجل التي يستغرقها الفصل في الطعن بالنقض، مما قد يطيل فترة توقيفه، وبالتالي حرمانه من أي دخل.

ومن هنا يظهر جليا التحول في موقف المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الذي كان قبل تاريخ 2011 جد متشددا، إلى موقف لين وسلسل نوعا ما، كما يظهر عنايتها بالجانب الاجتماعي للوظيفة العمومية، وعدم التمسك بالجانب الردعي فقط، حفاظا على استقرار الموظف وأسرته التي يعيلها، وإعمالا للمبدأ القائل بوجود أنسنة القانون أي جعل القانون أكثر إنسانية.

كما أكدت أيضا على أنه وبصدور قرار المحكمة العليا والقاضي إما بتأييد حكم بالبراءة أو قبول الطعن بالنقض موضوعا وإحالة القضية على جهة قضائية مختصة للنظر فيها، تأييد الإدانة... الخ، فإنه يتعين على الجهة التي لها سلطة التعيين والتسيير الإداري عرض وضعية المعني من جديد على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، متى أصبح الحكم نهائيا وحائزا لحجية الشيء المقضي فيه.

ومن جانبنا نعتقد أنه كان على المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، أن تنص على إعادة عرض وضعية الموظف على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، في الحالة التي تتم فيها إدانته من طرف الجهة القضائية التي حددتها المحكمة العليا في قرار الطعن. أما الموظف الذي تم تأييد الحكم ببراءته أو تأييد الحكم غير النافذ، فلا جدوى من إعادة عرض ملف التأديبي من جديد على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، لا سيما وإن كان قرار المجلس التأديبي الأول قضي بإعادة إدماجه لرتبته الأصلية.

وإلى جانب ذلك، وفي رأي آخر للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المؤرخ في 07 ماي 2015 والموجه لمدير الصحة والسكان لولاية البيض¹، بينت هذه الأخيرة كيفية تطبيق المادة 174 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر على النحو الآتي:

- إذا تم الحكم ببراءة المعني من التهم المنسوبة إليه، فإنه تتم إعادة إدماجه في منصب عمله، بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حتى ولو تم الطعن فيها بالنقض.

- إذا تمت إدانة المعني مع وقف التنفيذ، من أجل أفعال تشكل خطأ مهنياً، فإنه يمكن عرض وضعية المعني على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، على أساس الخطأ المهني، لتوقيع العقوبة المناسبة، حتى ولو تم الطعن فيها بالنقض.

- إذا تمت إدانة المعني بأفعال لا ترتبط مباشرة بممارسة المهام المنوطة به، أو وقعت خارج أماكن العمل، فإنه يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، الفصل في وضعيته، للنظر في عدم وجود خطأ مهني قد تنجر عنه عقوبة تأديبية.

- أما إذا تمت إدانة المعني بتهم خطيرة كالرشوة والتزوير والاختلاس وتبديد المال العام، وما إلى ذلك من الأفعال الخطيرة، فإن المعني يبقى في حالة توقيف تحفظي، إلى أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعة الجزائية نهائياً، أي بعد استنفاد كل طرق الطعن

¹ الإرسال رقم 394/ و أ م ع و ع إ م ف ت و م / ب ح المؤرخ في 07 ماي 2015، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لمدير الصحة والسكان لولاية البيض، المتعلق بكيفيات تطبيق المادة 174 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، (غير منشور).

القانونية، وحينها، وفي حالة ثبوت الإدانة الجزائية، فإنه يتعين عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لتسليط العقوبة التأديبية المناسبة في مثل هذه الحالات وهي التسريح.

وبعكس ما هو معمول به في حالة التوقيف بسبب ارتكاب خطأ مهني، وهي الحالة التي يتم فيها دفع جميع الرواتب والعلاوات للمعني، في حالة تبرئته من الخطأ المهني المنسوب إليه أو تعديل العقوبة، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال القانونية، فإن تبرئة الموظف من الخطأ الجزائي أو استفادته من انتفاء وجه الدعوى وإعادة إدماجه لا تمنحه الحق في طلب رواتب الفترة التي كان متوقفا فيها عن العمل عدا الجزء الذي تقاضاه والمحدد في قرار التوقيف التحفظي ولمدة لا تتجاوز (06) ستة أشهر، ذلك أن الراتب يكون مقابل خدمة مؤداة وفقا لما نصت عليه المادة 32 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر. وهو الأمر الذي أكدته المديرية العامة للوظيفة العمومية في رقم 3542 المؤرخة في 03 أفريل 2012 الموجهة لمدير أملاك الدولة لولاية سيدي بلعباس¹ وفي العديد المراسلات المتعلقة بهذا الأمر².

ولاشك في أن إدانة موظف عن جرائم تمس بالوظيفة العمومية وكرامتها، كالرشوة والسرقة وتبديد الأموال العمومية، والاختلاس، وخيانة الأمانة، والتزوير والاستعمال المزور، والجرائم الأخلاقية، هي أفعال تستلزم بالضرورة توقيع عقوبة التسريح، بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء باعتبارها مجلسا تأديبيا، مع تمتيعه بجميع حقوقه في الدفاع والضمانات التأديبية.

¹ الإرسال رقم 3542/ م ع و ع / م ف ت و م / ج ف المؤرخ في 03 أفريل 2012، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه للمدير الولائي لأملاك الدولة لولاية سيدي بلعباس، المتعلق بتاريخ إعادة إدماج موظف مستفيد من انتفاء وجه الدعوى ورفع الرقابة القضائية عنه، وإمكانية تسوية وضعيته المالية لفترة التوقيف، (غير منشور).

² في هذا الشأن ردت المديرية العامة على عديد الاستفسارات، والتي وضحت فيها على عدم إمكانية تقاضي الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية، والذي أعيد إدماجه في رتبته الأصلية، لراتبه للفترة التي كان موقوفا فيها حتى ولو تم تبرئته جزائيا، وذلك من خلال المراسلات الآتية (الإرسال رقم 1397/ م ع و ع / م ف ت و م / ج ف المؤرخ في 16 ديسمبر 2013 الموجه للسيد (ب.ف)، والإرسال رقم 1688/ م ع و ع / م ف ت و م / م / س / ك / ح / المؤرخ في 06 مارس 2014 الموجه لرئيسة مقتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران، والإرسال رقم 5045/ م ع و ع / م ف ت و م / ب ح المؤرخ في 08 جوان 2014 الموجه أيضا لرئيسة مقتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران)، (غير منشورة)

وهي العقوبة التي يتم تنفيذها من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري عن طريق إعداد مشروع قرار التسريح بسبب الإدانة الجزائية، يودع لدى مصالح المراقبة المالية المختصة مرفقا بمحضر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء باعتبارها مجلسا تأديبيا وكذا بالقرار الجزائي بعد الطعن بالنقض القاضي بإدانة الموظف، أو بالقرار الجزائي مصحوبا بشهادة عدم الطعن صادرة عن الجهات القضائية المختصة، قصد التأشير عليه ويوقع بعدها من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري، التي بدورها تودع نسخة عن قرار التسريح مرفقا بملف الموظف المسرح، لدى مصالح الوظيفة العمومية المختصة لاستكمال إجراءات الرقابة اللاحقة المنوطة بها.

ويخضع قرار التسريح هذا، إما لرقابة لجنة الطعن الولائية أو المركزية، في حالة رفع الطعن من الموظف المسرح، أو لرقابة القاضي الإداري في حالة ما إذا تقدم بدعوى قضائية يطلب من خلالها إلغاء القرار الإداري المتضمن تسريحه، بسبب تجاوز السلطة.

الفرع الرابع: الآثار المترتبة على قرار التسريح:

يرتب قرار التسريح جملة من الآثار نلخصها فيما يلي:

- 1- إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف المسرح بإدارته المستخدمة.
- 2- إنهاء قرار التوقيف التحفظي وما ترتب عنه.
- 3- توقيف راتب الموظف ولواحقه، ابتداء من تاريخ تسريحه.
- 4- عدم إمكانية التحاق الموظف المسرح تأديبيا، بالوظائف العامة من جديد، عملا بأحكام المادة 185 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 السالف الذكر، عدا بعض الحالات التي رخص لها بموجب الأمر 06-01 المؤرخ في 27 فبراير 2006، المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، لا سيما المادة 25 منه¹.

¹ نصت المادة 25 من الأمر 06-01 المؤرخ في 27 فبراير 2006، المتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية الجريدة الرسمية رقم 11 الصادرة بتاريخ 28 فبراير 2006 ص06، على ما يلي " لكل من كان موضوع إجراءات إدارية للتسريح من العمل قررتها الدولة، بسبب الأفعال المتصلة بالمأساة الوطنية، في إطار المهام المخولة لها، الحق في إعادة إدماجه في عالم الشغل، أو عند الاقتضاء في تعويض تدفعه الدولة، في إطار التشريع المعمول به".

- 5- إمكانية التحاق الموظف المسرح بسبب عدم الكفاءة المهنية أو بسبب التربص غير المجدي، من جدي للوظيفة العمومية، بعد اجتيازه لمسابقات التوظيف.
- 6- إمكانية احتساب الخبرة المهنية المحصل عليها من طرف الموظف المسرح بسبب عدم الكفاءة المهنية أو بسبب التربص غير المجدي، في حالة مشاركته في مسابقات التوظيف على أساس الشهادة.
- 7- اعتماد الأقدمية المحصل عليها خلال فترة التربص غير المجدي، للترقية في الدرجات إذا ما التحق المعني بالوظيفة العمومية من جدي ورسم في رتبته الجديدة.
- 8- اعتماد مدة الخدمة المحصل عليها قبل التسريح، في التقاعد عند استيفاء الموظف المسرح للشروط القانونية للإحالة على التقاعد.

المطلب الرابع: الإحالة على التقاعد:

يعتبر التقاعد إحدى وسائل إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف وإدارته المستخدمة (الفرع الأول)، ويأخذ هذا الأخير عدة صور في النظام القانوني الجزائري بالنسبة للموظفين العاديين في المؤسسات والإدارات العمومية، إذ قد يكون قبل بلوغ الموظف السن القانوني للتقاعد (الفرع الثاني) كما يكون في الحالات العادية ببلوغ الموظف للسن القانوني للتقاعد (الفرع الثالث)، أما شاغلي الوظائف العليا في الدولة فقد خصهم المشرع بنظام قانوني خاص (الفرع الرابع).

الفرع الأول: تعريف الإحالة التقاعد:

نصت المادة 33 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر على ما يلي " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به".

ويعتبر التقاعد النهاية الطبيعية للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة المستخدمة، أي انه نهاية المسار المهني للموظف والذي يبتدىء من يوم تعيينه لغاية يوم خروجه على التقاعد أو المعاش.

والإحالة على التقاعد هو قرار إداري تتخذه الإدارة، أو بطلب من الموظف متى بلغ سنا معينة أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حدا معيناً¹.

واعتبر " غوستاف بيزي " الإحالة على التقاعد بأنها:

« C'est le mode de la cessation de fonctions, lorsque le fonctionnaire atteint un âge minimum et une ancienneté minimum qui lui ouvre un droit à pension »²

والتقاعد وسيلة من أجل تشييب الإدارة، وإعطائها نفساً جديدة، بالنظر لكون الموظفين المحالين على التقاعد غالباً ما يكون سنهم في حدود الستين، وهو الأمر الذي نادى به الوزير الأول الجزائري، من خلال التعليمية رقم 236 المؤرخة في 27 جويلية 2013³ والتي من خلالها حث مسؤولي المؤسسات والإدارات العمومية على العمل من أجل إحالة كل من تجاوز الستين سنة على التقاعد، وترك مناصبهم للكفاءات الشابة المؤهلة.

وبصدور قرار الإحالة على التقاعد، تقطع الحقوق المالية المرتبطة بالعلاقة بالوظيفة، لتحل محلها حقوق مالية أخرى وهي المعاش، ولا يستحقها الموظف إلا بعد صدور هذا القرار⁴.

ولم يعرف المشرع الجزائري التقاعد في القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد⁵، وإنما حدد شروطه، إذ نصت المادة 06 منه على ما يلي " يتوقف وجوب استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين:

- بلوغ الستين سنة من العمل على الأقل بالنسبة للرجل، وخمس وخمسين سنة بالنسبة للمرأة.

¹ سعد نزاف العنزي، المرجع السابق، ص345

² Gustave PEISER, op, cit, p.54.

³ التعليمية رقم 236 المؤرخة في 27 جويلية 2013، الصادرة عن الوزير الأول المتعلقة بتنفيذ الأحكام المتعلقة بالإحالة على التقاعد، (غير منشورة).

⁴ عبد الغني بيسوني عبد الله، المرجع السابق، ص378.

⁵ القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، ج ر ج رقم 28 الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983، ص1803.

- قضاء خمس عشرة سنة في العمل على الأقل".

وتجدر الإشارة هنا أن قانون التقاعد لسنة 1983، أسس نظاما موحدًا للتقاعد¹ في النشاطات والقطاعات²، وهذا ما أكدته المادة الأولى من هذا القانون والتي نصت على ما يلي " يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد"، وهو الأمر الذي رسخته المادة الثانية من نفس القانون، والتي حددت المبادئ الأساسية لتوحيد نظام التقاعد من خلال:

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات

- توحيد التمويل.

غير أنه وبالرغم من أن المادة الأولى من قانون التقاعد، نصت على نظام وحيد للتقاعد، إلا أنه وبمرور أربعة أشهر فقط من صدوره، أصدرت الحكومة الجزائرية مرسومين وضعاً فئة من موظفي الدولة في وضعية تمييزية عن سائر الموظفين الآخرين، ويتعلق الأمر بالمرسوم 616-83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات التقاعد لأعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة³، والمرسوم 617-83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة⁴ وهو ما يتعارض مع أهداف نظام التقاعد المبني على تضامن أجيال العمال، إذ أن كل جيل يقوم بتمويل صندوق التقاعد لدفع معاشات الجيل الذي سبقه وأحيل على التقاعد⁵.

ونظراً للأوضاع الاقتصادية الصعبة التي مرت بها البلاد خلال سنوات التسعينات، ولجوء الدولة للاستدانة من صندوق النقد الدولي (FMI)، تحتم عليها تطبيق الشروط

¹ تميز نظام التقاعد قبل صدور القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، بوجود عدة أنظمة للتقاعد فرعية وهي: النظام العام، النظام الفلاحي، نظام الوظيفة العمومية، نظام عمال السكك الحديدية، نظام عمال الكهرباء والغاز، نظام عمال المناجم، وأخيراً نظام رجال البحر.

² عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 168.

³ المرسوم 616-83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة، ج. ر. ج. ج. رقم 46 صادرة بتاريخ 08 نوفمبر 1983، ص 2837.

⁴ المرسوم 617-83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة ج. ر. ج. رقم 46 صادرة بتاريخ 08 نوفمبر 1983، ص 2840.

⁵ جناوي سعيد، مداخلة شفوية للجلسة العلنية ليوم 27 نوفمبر 2016، الجريدة الرسمية لمناقشات المجلس الشعبي الوطني الوطني رقم 266، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2016، ص 18.

المجفة لهذا الأخير لا سيما حل المؤسسات العمومية الاقتصادية، وخصوصتها، وتسريح العمل الأمر الذي دفع الحكومة آنذاك إلى استحداث ما يسمى بنظام التقاعد المسبق بموجب المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994 المتضمن التقاعد المسبق¹، والذي تم تطبيقه على عمال القطاع الاقتصادي دون غيرهم من عمال المؤسسات والإدارات العمومية أي الموظفين، تطبيقاً لأحكام المادة 02 منه التي نصت على ما يلي " تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية لسبب اقتصادي وفي إطار تقليص العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم".

وبموجب الفقرة 02 من نفس المادة، والتي نصت على إمكانية تمديد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجراء المؤسسات والإدارات العمومية، صدر المرسوم التنفيذي 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية²، وبالتالي أصبح بالإمكان إحالة الموظفين على هذا النوع من التقاعد.

ولم ينته الأمر بإحداث التقاعد المسبق بل تعداه إلى استحداث نوعين آخرين من التقاعد، حفاظاً على السلم الاجتماعي وغضب العمال المسرحين من المؤسسات الاقتصادية تنفيذاً لتعليمات الصندوق النقد الدولي، ويتمثلان هذا النوعان من التقاعد في كل من التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي والذان تم استحداثهما بموجب الأمر 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997³ المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد.

وبقيت هذه الأنواع من التقاعد قبل بلوغ السن القانونية، والمثلة في التقاعد المسبق والتقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي سارية المفعول لغاية الأزمة الاقتصادية التي

¹ المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994، يحدث التقاعد المسبق، ج. ر. ج. ج. رقم 34 الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994، ص 08.

² المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج. رقم 74 الصادرة بتاريخ 06 أكتوبر 1998، ص 10.

³ الأمر 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997، يعدل ويتمم القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، والمتعلق بالتقاعد، ج. ر. ج. ج. رقم 38 صادرة بتاريخ 04 جوان 1997، ص 03.

مست الجزائر سنة 2015، جراء التدهور الحاد لسعر البترول الخام عالميا، مما اثر سلبا على الموارد الوطنية من العملة الصعبة التي تسهم بشكل كبير في تمويل ميزانية الدولة، والتي دفعت بالحكومة إلى اقتراح مشروع قانون يتعلق بتعديل قانون التقاعد حفاظا على التوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد¹، والذي تم التصويت عليه بالأغلبية وصدر القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016² المعدل للقانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، الذي ألغى ضمنا كل أنواع التقاعد قبل بلوغ السن القانونية.

الفرع الثاني: التقاعد قبل بلوغ السن القانونية:

الأصل أن سن التقاعد في النظام القانوني الجزائري هو 60 سنة كاملة، كما يمكن للمرأة الموظفة أن تطلب الإحالة على التقاعد في سن الخمسة والخمسين، إلا أن هذا المبدأ ترد عليه إستثناءات، و التي تسمح للموظف بالتقاعد قبل بلوغ السن القانونية السالفة الذكر، وتتمثل هذه الاستثناءات في كل من التقاعد دون شرط السن والتقاعد النسبي والتقاعد المسبق، والتي تم إلغاؤها بموجب القانون 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 السالف الذكر، ولقد أردنا التطرق لهذه الأنواع من التقاعد حتى تكون دراستنا شاملة وملمة بكل ما يمس الحياة المهنية للموظف، كما ارتأينا الإشارة لها حتى نمنح فسحة للقارئ والدارس لمادة الوظيفة العمومية لمعرفة أنواع التقاعد التي عرفها النظام القانوني الجزائري منذ تبني نظام التقاعد الموحد لسنة 1983، وكذا لكون الكثير من الموظفين أو حتى دارسي الوظيفة العامة لا يفرقون بين هاته الأنواع من التقاعد.

أولا: التقاعد دون شرط السن: استحدث هذا النوع من التقاعد سنة 1997 في عز الأزمة الاقتصادية التي ضربت الجزائر سنوات المأساة الوطنية، وذلك بموجب الأمر 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997 السالف الذكر، إذ نصت المادة 02 منه على تتميم المادة 06

¹ أحمد زروال، مداخلة في إطار الجلسة العلنية ليوم الأحد 27 نوفمبر 2016، الجريدة الرسمية لمناقشات المجلس الشعبي الوطني رقم 266، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2016، ص 23.

² القانون 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتمم القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج. ر. ج. رقم 78 الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016، ص 03.

من قانون التقاعد لسنة 1983، أين أدرج المشرع الجزائري المادة 06 مكرر والتي نصت على التقاعد دون شرط السن في الفقرة الأولى منها " يمكن منح معاش التقاعد مع التمتع الفوري قبل السن المنصوص عليها في المادة 06 أعلاه في الحالات ووفقا للكيفيات الآتية:

1- دون أي شرط بالنسبة للسن إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين وثلاثون (32) سنة على الأقل".

ولا يستفيد الموظف من هذا النوع من التقاعد، إلا إذا استوفى الشروط الآتية:

1- مدة عمل تساوي على الأقل إثنا وثلاثون (32) سنة، مدفوعة الاشتراكات المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

2- طلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن رغبته في الاستفادة من معاش التقاعد دون شرط السن، وبالتالي قطع العلاقة الوظيفية نهائيا بينه وبين الإدارة المستخدمة.

ويعتبر شرط مدة العمل لإثني وثلاثون سنة أهم شرط، ولا يدخل في احتساب هذه المدة الحالة التي يكون فيها الموظف في حالة استيداع أو غياب غير مبرر قانونا، كما تعتبر في حكم فترات العمل:

" كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات على المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية.

- كل فترة انقطاع عن العمل بسبب المرض عندما يكون المؤمن له قد استنفذ حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئات الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو استئنافه.

- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع حادث عمل يناسب عجزا نسبته 50% على الأقل.

- كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الأجر.

- كل فترة أدى خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية.

- كل فترة أدت خلالها التعبئة العامة¹

كما تعتبر فترة عمل أيضا، سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني، وتحسب بضعف مدتها²، وكذا فترات الاستفادة من التقاعد المسبق، في حالة التحاق الموظف من جديد بالوظيفة العمومية.

وبتقديم الموظف لطلب الإحالة على التقاعد دون شرط السن، تقوم المؤسسة أو الإدارة العمومية بتكوين ملف التقاعد³ وتقديمه لمصالح الصندوق الوطني للتقاعد الذي يقوم بدراسته وتحديد مبلغ معاش التقاعد الأولي (pré notification)، وتبليغه للإدارة التي بدورها تقوم بتبليغه للموظف الذي يبقى له الخيار بين رفض المبلغ المقترح من الصندوق الوطني للتقاعد وبالتالي يبقى شاغلا لمنصب عمله، وإما يقبله وتستكمل الإجراءات من طرف الإدارة، التي تقوم بإعداد مشروع الإحالة على التقاعد مرفقا بوثيقة مبلغ المعاش الصادرة عن الصندوق الوطني للتقاعد المختص إقليميا، وبالملف الإداري للمعني بالأمر والذي يتكون من قرار التعيين أو الترسيم أو الإدماج في الرتبة، وقرار الترقية في آخر الدرجة، وتودعه لدى مصالح المراقبة المالية المختصة قصد التأشير عليه وتوقيعه لاحقا من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري.

ليتم بعدها تبليغ الموظف ومصالح الصندوق الوطني للتقاعد بقرار الإحالة على التقاعد وشهادة توقيف الراتب، قصد البدء في دفع معاش التقاعد للموظف من طرف هذا الأخير بدلا من الراتب الذي كان يتقاضاه قبل التقاعد، وتمكين المتقاعد من بطاقة التقاعد بدلا عن البطاقة المهنية التي يتعين عليه إرجاعها للإدارة المستخدمة. كما يتم تبليغ مصالح الوظيفة العمومية بنسخة من قرار الإحالة على التقاعد مرفقا بنسخة من الملف الإداري للمعني بالأمر لاستكمال إجراءات الرقابة اللاحقة المنوط بها.

¹ القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، سابق الإشارة إليه، المادة 11، ص 1804.

² المادة 22 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، سابق الإشارة إليه، ص 1805.

³ يتكون ملف التقاعد من: استمارة طلب التقاعد محررة من الموظف، بطاقة عائلية، شهادة عدم النشاط، إثبات الأجور، شهادة العمل والأجور للسنوات الأخيرة أو الأجور الأفضل، مستخرج من سجل أبناء الشهداء، شهادة ابن شهيد بالنسبة لطالبي التقاعد الذين لا يزالون في حالة نشاط، بيان الهوية البنكية أو البريدية، نسخة من بطاقة التعريف الوطنية، نسخة عن البطاقة العسكرية (الموقع الإلكتروني للصندوق الوطني للتقاعد www.cnr-dz.com، تاريخ الاطلاع 20/02/2016).

ثانيا: التقاعد النسبي: لا يتعلق الأمر هنا بمعاش التقاعد العادي، وإنما معاش تقاعد يحتسب على أساس مدة العمل التي قضاها الموظف سواء في الإدارة العمومية أو تم جمعها باحتساب مجموعة مدد العمل الفعلية التي قضاها سواء لدى القطاع العام أو القطاع الخاص قبل التحاقه بالوظيفة العمومية.

ولقد تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب الأمر 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997 سالف الذكر، إذ نصت المادة 06 مكرر الفقرة 02 منه على ما يلي " ابتداء من سن الخمسين(50) يمكن للعامل الأجير الذي أدى مدة عمل فعلي، نتج عنها دفع اشتراكات تعادل عشرين (20) سنة على الأقل، لأن يطلب الاستفادة من معاش التقاعد النسبي.

وتقلص سن العمل ومدته المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بخمس سنوات بالنسبة للنساء العاملات".

وعلى هذا فإن شروط الاستفادة من معاش التقاعد النسبي تتمثل فيما يلي:

- بلوغ سن الخمسين على الأقل بالنسبة للموظف الرجل، وخمس وأربعون بالنسبة للموظفة، والتي يمكن أن يخفض لها السن أيضا إذا ما ربت ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل وفي حدود ثلاث سنوات¹

- إثبات الموظف الرجل لعشرين (20) سنة من العمل الفعلي الناتج عن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، و خمس عشرة (15) سنة بالنسبة للمرأة الموظفة

- طلب خطي من الموظف، يعلن فيه رغبته في الإحالة على التقاعد النسبي.

وتجدر الإشارة أن احتساب المدة الفعلية للعمل، المطلوبة للاستفادة من معاش التقاعد النسبي وكذا اجراءات الإحالة عليه، تتم وفقا للكيفيات المذكورة بالفقرة الأولى المتعلقة بالتقاعد دون شرط السن.

والتقاعد النسبي يخول لصاحبه إمكانية إعادة التوظيف من جديد في الوظائف العمومية، شريطة تعليق منحة التقاعد التي كان يستفيد منها المعني بالأمر، وهذا ما أكدته

¹ المادة 08 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، سابق الإشارة إليه، ص 1804.

المراسلة رقم 4423 المؤرخة في 02 ماي 2012¹ الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية الموجهة للسيد (د.م) والذي كان يشغل قبل إحالته على التقاعد النسبي، رتبة أستاذ مساعد (أ) بالمدرسة العليا لأساتذة التعليم التكنولوجي بوهران، مستندة في ذلك على أحكام التعليم الوزارية المشتركة رقم 7518 المؤرخة في 13 سبتمبر 1987، المتعلقة بالإحالة على التقاعد للعمال الذين بلغوا الحد الأقصى للسن القانونية للإحالة على التقاعد.

ثالثا: التقاعد المسبق: أستحدث هذا النمط من التقاعد بداية لعمال القطاع الاقتصادي بموجب المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994 سالف الذكر، وتم تمديد أحكامه إلى قطاع الوظيفة العمومية بموجب المرسوم التنفيذي 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، حيث نصت المادة الأولى منه على إمكانية " استفادة موظفي المؤسسات والإدارات العمومية من الإحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر (10) سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 5 و6 و7 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد".

وبموجب المادة 03 من نفس المرسوم التنفيذي، تم تحديد عدد سنوات التسبيق قبل السن القانونية للتقاعد، حيث نصت على ما يلي: " يحدد عدد سنوات التسبيق قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد الممنوحة للموظفين المذكورين في المادة 02 أعلاه، حسب عدد سنوات العمل المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد في الحدود المقررة أدناه:

- حتى خمس (05) سنوات للموظفين الذين يثبتون عددا من السنوات القابلة للاعتماد تساوي عشرون (20) سنة على الأقل.

- حتى ست (06) سنوات للموظفين الذين يثبتون عددا من السنوات القابلة للاعتماد تساوي اثنين وعشرون (22) سنة أو يفوقها.

¹ المراسلة رقم 4423/ م ع و ع / م ف ت و م / ل ز / المؤرخة في 02 ماي 2012، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجهة للسيد (د.م)، والمتضمنة إمكانية مشاركة المعني بالأمر في مسابقات التوظيف الخاصة بأستاذ مساعد (ب) بالرغم من استفادته من التقاعد النسبي، (غير منشورة).

- حتى سبع (07) سنوات للموظفين الذين يثبتون عددا من السنوات القابلة للاعتماد تساوي أربع وعشرون (24) سنة أو يفوقها.
- حتى ثماني (08) سنوات للموظفين الذين يثبتون عددا من السنوات القابلة للاعتماد تساوي ستا وعشرين (26) سنة أو يفوقها.
- حتى تسع (09) سنوات للموظفين الذين يثبتون عددا من السنوات القابلة للاعتماد تساوي ستا وعشرين (28) سنة أو يفوقها.
- حتى عشر (10) سنوات للموظفين الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي تسعا وعشرين (29) سنة أو يفوقها".

وتتطلب الاستفادة من معاش التقاعد المسبق جملة من الشروط تتمثل فيما يلي: " أن يبلغوا على الأقل خمسين (50) سنة إذا كانوا ذكورا، وخمس وأربعون سنة على الأقل إذا كن إناثا، (ويمكن أن يخفض لهن السن أيضا إذا ما ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل وفي حدود ثلاث سنوات).

- أن يجمعوا عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي عشرين (20) سنة على الأقل، وان يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت وتخول الحق في التقاعد المسبق.

- أن يكونوا مسجلين في القائمة الاسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق، توشر عليها قانونا السلطة التي لها صلاحية التعيين"¹
- أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، فيما يخص قائمة الموظفين المراد إحالتهم على التقاعد المسبق، عملا بأحكام المادة 05 من المرسوم التنفيذي 317-98 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 سالف الذكر.

¹ أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 317-98 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، سابق الإشارة إليه، ص 11.

- أن يكون الموظف من بين الموظفين الذين تم إدراجهم في قائمة المحالين على التقاعد المسبق، بسبب فقدان اللاإرادي لمناصب الشغل بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة، وفقا لمقتضيات المادة 02 من نفس المرسوم التنفيذي.

ولا تصح هذه الإجراءات، ما لم يتم إخضاعها لموافقة لجنة مختصة برئاسة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وعضوية كل من ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالإجراء، والوزارتين المكلفتين على التوالي بالعمل والميزانية، عملا بأحكام المادة 06 من ذات المرسوم.

تجدر الإشارة أن التقاعد بسبب التسريح اللاإرادي وبسبب ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة، من شأنه المساس باستقرار منظومة الوظيفة العمومية على الخصوص، واستقرار الوضع العام للبلاد على العموم، بالنظر لما قد تحدثه هذه الإجراءات من اضطرابات وإضرابات في صفوف الموظفين.

الفرع الثالث: التقاعد عند بلوغ السن القانوني:

إن المادة 06 من قانون التقاعد قد حددت السن القانوني للتقاعد بستين (60) سنة بالنسبة للرجل، وخمس وخمسين (55) سنة بالنسبة للمرأة مع إمكانية تقليص هذا السن لغاية 52 سنة في الحالة التي تكون قد تكفلت بثلاثة أطفال على الأقل لمدة لا تقل عن تسعة (09) سنوات وفقا لمقتضيات المادة 08 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 سالف الذكر، مع وجود استثناءات تخص بعض الفئات كموظفي السلك الديني وموظفي قطاع الثقافة وكذا أساتذة التعليم العالي، والذين تم الترخيص لهم من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية بإبقائهم في حالة نشاط بعد تجاوز سن الستين¹، بالنظر للنقص الفادح في الإطارات الذي كان يميز هذه القطاعات الوزارية.

¹ البرقية رقم 4660/م ع و ع المؤرخة في 28 اوت 1997، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمتعلقة بتمديد سن الإحالة على التقاعد للموظفين المنتمين لأسلاك الشؤون الدينية وأسلاك أساتذة التعليم العالي وأسلاك الثقافة، (غير منشور).

وبصدور القانون 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، أصبح الحد الأدنى لسن التقاعد، (مع إدراج إجراء جديد) يخول لصاحبه الحق في البقاء في حالة نشاط لغاية سن الخمس وستين (65) سنة، بعد أن كان هذا الإجراء لا يتم إلا بوجود ترخيص شخصي صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، يقضي بتمديد سن الإحالة والإبقاء في حالة نشاط، يتم تجديده كل سنة بناء على طلب من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يشتغل فيها الموظف، أو بطلب من الوزير الوصي على القطاع حتى يكون على دراية بالأمور الإدارية المتعلقة بقطاعه الوزاري، لا سيما في المصالح الخارجية التابعة للوزارة.

واشترطت المادة 06 من قانون التقاعد بعد تعديل 2016، ثلاثة شروط للإحالة على التقاعد وهي: " بلوغ الموظف الستين (60) سنة على الأقل بالنسبة للرجل، وخمس وخمسين (55) سنة بالنسبة للمرأة

- قضاء مدة خمس عشر (15) سنة على الأقل في العمل.

- إثبات مدة لا تقل عن سبع سنوات ونصف (7.5) من اشتراكات الضمان

الاجتماعي" ¹.

وبالإضافة لهذه الشروط، فإنه لا يمكن إحالة الموظف على التقاعد التلقائي بمجرد بلوغ ستين سنة كما كان معمولاً به من قبل²، إذ يتعين على الموظف أن يقدم طلباً يعلن فيه عن رغبته في الإحالة على التقاعد، أو الإبقاء في حالة نشاط.

وتجدر الإشارة أنه يمكن أن يستفيد الموظف من نسبة 02% عن كل سنة إلى النسبة القانونية لمعاش التقاعد والمحددة بـ 80% من أجر المنصب السنوي الإجمالي الذي يقطع منه مسبقاً قسط الاشتراك للضمان الاجتماعي والضريبة³، على أن لا تتعدى مدة التمديد 05 سنوات أي بمعدل زيادة تقدر بـ 10% تضاف لنسبة 80% المتعلقة بمعاش التقاعد، ليصبح معاش التقاعد بعد الزيادة مقدراً بـ 90%.

¹ القانون 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، سابق الإشارة إليه، المادة 06، ص 03.

² التعليمية الوزارية المشتركة المؤرخة في 13 سبتمبر 1987، المتعلقة بالإحالة على التقاعد لبلوغ السن الأقصى للتقاعد، (غير منشور).

³ انظر المادة 17 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، سابق الإشارة إليه، ص 1805.

ولم يغفل المشرع الجزائري الأجراء الذين بلغوا الحد الأقصى لسن التقاعد، ولم يستوفوا الشروط الأخرى، لا سيما شرط سنوات الخدمة المنصوص عليه في المادة 06 من قانون التقاعد المعدل والمتمم، إذ نصت المادة 47 من نفس القانون على ما يلي " تؤسس منحة تقاعد لصالح العمال البالغين من العمر 65 سنة على الأقل والذين لا يستوفون في هذه السن شرط مدة العمل وبإمكانهم إثبات خمس سنوات على الأقل أو عشرين ثلاثيا¹."

وبعكس معاش التقاعد والمحدد قانونا بين 80% و90% من اجر المنصب السنوي كحد أقصى في حالة تمديد السن، فإن منحة التقاعد يتم احتسابها على أساس سنوات الخدمة التي أداها الموظف، بمعدل 2.5% من الأجر الشهري لكل سنة عمل، وفقا لأحكام المادة 12 من قانون التقاعد المعدل والمتمم.

وكغيره من أنواع التقاعد الأخرى فإن الإجراءات المتعلقة بالإحالة على التقاعد ببلوغ السن القانوني، تخضع لنفس الإجراءات والكيفيات التي تتم بها الإحالة على التقاعد دون شرط السن.

الفرع الرابع: الإحالة على التقاعد لشاغلي الوظائف العليا:

إن الوظائف العليا للدولة تتمثل في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية²، وهي الوظائف التي تم النص عليها في المواد من 15 إلى 18 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006.

وبالنظر للمسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتق هذه الفئة من الموظفين، قصد تحقيق سياسات الدولة وما يترتب عنها من آثار تمسهم، سواء أكانت اجتماعية أو جزائية في حالة سوء التسيير مثلا، فقد منح لها المشرع الجزائري جملة من امتيازات تتوافق ومسؤولياتهم، لا سيما الامتياز بالإحالة على التقاعد، إذ نصت المادة الأولى من المرسوم رقم 83-317 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب

¹ المادة 47 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، سابق الإشارة إليه، ص 1807.

² المادة 15 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، سابق الإشارة إليه، ص 04.

والدولة على ما يلي " يخصص للإطارات السامية في الحزب والدولة حق في معاش الأقدمية دون اشتراط السن، متى اجتمعت لهم في تاريخ انتهاء مهامهم أقدمية عشرين (20) سنة خدمة فعلية، منها عشر (10) سنوات على الأقل قضاها بهذه الصفة في هياكل الحزب والدولة"¹.

وتتمثل هذه الفئة من الوظائف حسب نص المادة الثانية فقرة (ج) من المرسوم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 والمتعلق بمعاشات التقاعد للإطارات السامية في الحزب والدولة، فيما يلي:

1- في رئاسة مجلس الوزراء او رئاسة الجمهورية: مدير الديوان، الأمين العام المساعد للرئاسة، مكلف بمهمة، مدير عام، مدير، مكلف بالدراسات والتلخيص.

2- في الإدارات المركزية: الأمين العام، الأمين العام المساعد، رئيس الديوان، المفتش العام، المدير العام، المدير، المكلف بالدراسات والتلخيص.

3- وظائف ومسؤوليات أخرى: رئيس الناحية العسكرية و/أو الضابط السامي في الجيش الوطني الشعبي، نائب رئيس مجلس المحاسبة، الناظر العام لدى مجلس المحاسبة الرئيس الأول للمجلس الأعلى، النائب العام لدى المجلس الأعلى، السفير، القنصل العام الوالي، المدير العام لمؤسسة وطنية، رئيس المجلس القضائي لقمع الجرائم الاقتصادية النائب، صاحب أي وظيفة أو مسؤولية في هياكل الحزب أو الدولة من رتبة تساوي أو تفوق رتبة مدير الإدارة المركزية.

وبموجب المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 94-133 المؤرخ في 05 يونيو 1994، المعدل والمتمم للمرسوم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، والمتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات العليا في الدولة²، تم إضافة وظائف أخرى تتمثل في كل من نائب مدير بالإدارة المركزية، وكذا كل وظيفة عليا في الدولة تساوي رتبته أو تفوق رتبة نائب مدير في الإدارة المركزية.

¹ المادة الأولى من المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، سابق الإشارة إليه، ص 2841.
² المرسوم التنفيذي 94-133 المؤرخ في 05 يونيو 1994، يعدل ويتمم المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 والمتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات العليا في الدولة، المادة الأولى، ج. ر. ج. ج. رقم 37 صادرة بتاريخ 12 يونيو 1994، ص 04.

وإلى جانب الوظائف السابق ذكرها، توجد وظائف عليا أخرى تتمتع بنفس المزايا الممنوحة لسابقتها، وهي الوظائف المنصوص عليها بموجب المرسوم التنفيذي 90-227 المؤرخ في 25 يوليو 1990 المحدد لقائمة الوظائف العليا بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية¹، وكذا الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية²، والوظائف العليا المنصوص عليها في أحكام المرسوم الرئاسي 95-348 المؤرخ في 04 نوفمبر 1995، يتم المرسوم الرئاسي رقم 90-225 المؤرخ في 25 يوليو 1990، الذي يحدد قائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية³.

ويتمثل امتياز التقاعد الخاص بهذه الفئة من الموظفين في إلحاقهم بالصندوق الخاص لتقاعد الإطارات السامية للأمة، وهو الصندوق المنشأ بموجب المادة 20 من المرسوم 83-616 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة⁴، كما يقدر معاش تقاعدها بنفس المعاش الممنوح لفئة الموظفين المنصوص عليهم في هذا المرسوم. ويتمثل في مبلغ يساوي المرتب الصافي الأكثر فائدة الذي كان المعنيين يتقاضونه خلال فترة عملهم بما في ذلك المكافآت والتعويضات غير التمثيلية للمصاريف، عملاً بمقتضيات المادة 04 من نفس المرسوم على أن تتطور مبالغ المعاشات حسب تطور مرتبات الوظائف المماثلة للعاملين⁵، بمعنى أن متقاعدي هذه الفئة من الموظفين تبقى تستفيد من معاش التقاعد يساوي مرتب الموظف الذي يشغل نفس الوظيفة التي كان يشغلها المتقاعد قبل إحالته على التقاعد.

وتسوى ملفات التقاعد لأصحاب الوظائف العليا وفقاً لأحكام المادة 30 من المرسوم التنفيذي 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990 المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون

¹ المرسوم التنفيذي 90-227 المؤرخ في 25 يوليو 1990، سابق الإشارة إليه، ص 1028.
² المرسوم الرئاسي رقم 90-225 المؤرخ في 25 يوليو 1990، يحدد قائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية، ج. ر. ج. ج. رقم 31 الصادرة بتاريخ 28 يوليو 1990، ص 1023.
³ المرسوم الرئاسي رقم 95-348 المؤرخ في 04 نوفمبر 1995، يتم المرسوم الرئاسي رقم 90-225 المؤرخ في 25 يوليو 1990، يحدد قائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية، ج. ر. ج. ج. رقم 66 الصادرة بتاريخ 05 نوفمبر 1995، ص 39.
⁴ المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة، ج. ر. ج. ج. رقم 46 الصادرة بتاريخ 08 نوفمبر 1983، ص 2840.
⁵ أنظر المادة 16 من المرسوم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، المرجع السابق، ص 2843.

وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، حيث نصت على ما يلي " تسوى وضعية العامل الذي يمارس وظيفة عليا وأنهيت مهامه فيها بمبادرة من السلطة العليا حسب الشروط الآتية:

1-.....؛

2- يوضع العامل الذي يمارس وظيفة عليا المقبول للإحالة على التقاعد، فورا في هذه

الوضعية.

ويجب أن يتم تكوين ملف التقاعد بمبادرة من آخر مؤسسة أو إدارة عمومية للمعني في أجل أقصاه ستة (06) أشهر ابتداء من تاريخ إنهاء المهام.

وفي انتظار إنهاء عمليات التصفية تدفع هيئة التقاعد المعنية تسبقا شهريا من معاشه يساوي 50% من مبلغ آخر راتب تقاضاه كما يستخلص من شهادة توقيف دفع الراتب.

وتقوم هيئة التقاعد فور تصفية المعاش بالتسوية المحاسبية النهائية....."1.

تجدر الإشارة أن الاستفادة من معاش تقاعد الوظائف العليا، يتنافى مع ممارسة المتقاعد لأي نشاط أعمال بصفة مباشرة أو غير مباشرة، وكذا امتلاك لعقارات أو تجارة أو أسهم أو مساهمة مهما كانت طبيعتها في مؤسسة تدر أرباحا باستثناء مسكن عائلي، عملا بأحكام المادة 17 من المرسوم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 سالف الذكر.

وبخلاف فئات الموظفين المنتفعين من الصندوق الوطني للتقاعد، فإن أصحاب الوظائف العليا يمكنهم الالتحاق من جديد بوظيفة عليا على أن " يمنح لهم تعويضا يساوي مبلغه 40% من المرتب الصافي المتعلق بالوظيفة الجديدة والذي لا يمكن أن يؤخذ هذا التعويض في الحسبان لإعادة تقدير معاش تقاعد المعني"2.

1 المرسوم التنفيذي 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990، سابق الإشارة إليه، ص 1027.
2 المرسوم الرئاسي 01-199 المؤرخ في 23 يوليو 2001، يعدل ويتمم المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، والمتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، المادة الأولى، ج. ر. ج. ج. رقم 40 الصادرة بتاريخ 25 يوليو 2001، ص 22.

الخاتمة

مما لا شك فيه أن سير المرافق العامة بانتظام وإضطراد، يهدف إلى إشباع حاجات عامة أساسية يصعب على الجمهور الإستغناء عنها¹، و لا يتأتى ذلك إلا من خلال وجود جهاز للوظيفة العمومية جيد وفعال.

ولا يمكن أن يكون هذا الجهاز فعالا وذا مردودية، ما لم يكن الموظفين المنتسبين إليه جديرين وأكفاء بالوظيفة التي يشغلونها، يقومون بالمهام المسندة عليهم على أحسن وجه وفي الإطار القانوني المحددة لها.

إن توفير الموارد البشرية لقطاع الوظيفة العمومية، لا بد له من نظام قانوني صارم وفعال وشفاف، يمكن المؤسسات والإدارات العمومية من حسن إختيار موظفيها، مراعية في ذلك مبدأ الجدارة والكفاءة في تولي الوظائف العامة، مجتنبه كل طرق الإختيار غير المشروعة وغير القانونية ولو كان ذلك بطريقة مستترة، والمتمثلة في المحسوبية وسوء إستغلال الوظيفة، وهي الأفعال التي من شأنها المساس بمصداقية الإدارة إتجاه المرؤوسين، كما من شأنها المساس بمبدأ المساواة للإلتحاق بالوظائف العامة، وكذا المساس بمبدأ تكافؤ الفرص وهي المبادئ المنصوص عليها في كل من الدستور الجزائري، وفي القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ولا شك في أن عدم صون وحماية هذه المبادئ الأساسية والمتمثلة في الجدارة والكفاءة أو الصلاحية والمساواة وتكافؤ الفرص، من شأنه إفساد منظومة الوظيفة العمومية، وبالتالي تفتشي الفساد في المؤسسات والإدارات العمومية، والذي يعود بالسلب في توفير الحاجات الأساسية للأفراد في المجتمع.

وحسب إعتقادنا وبعد الدراسة التي قمنا بها، نجد أن المسابقة على أساس الاختبارات مع تدخل مصالح الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري في مرحلة إغفال أوراق الإمتحانات

¹ سعيد السيد علي، أسس وقواعد القانون الإداري، دار الكتاب الحديث القاهرة، مصر، 2009، ص 260.

وتشفيها، من شأنه أن يعيد للوظيفة العمومية سمعتها وهبتها، كما من شأنه تجسيد المبادئ العامة التي تحكم الالتحاق بالوظائف العامة، من مساواة وتكافؤ فرص وجدارة وكفاءة وصلاحيّة.

كما أن نظام التكوين المتخصص للالتحاق بالوظائف العامة يعتبر أيضا نظاما جيدا من أجل تطوير والرفع من مستوى قطاع الوظيفة العمومية شريطة أن يكون الالتحاق بالتكوين نتيجة النجاح في مسابقة على أساس الاختبارات والتي يجب فيها مراعاة الإجراءات التي إقترحناها، هذا فيما يخص التوظيف الخارجي، أما فيما يخص الترقية فلا شك في أن الإمتحان أو الفحص المهني حسب اعتقادنا أحسن نمط للترقية بإمكانه توفير ضمانات أكبر للموظفين بعيدا عن المحسوبية وانحياز الإدارة لموظفين دون غيرهم وهو الأمر الذي يمس بمبدأ حياد الإدارة والموظف معا، بطبيعة الحال يكون ذلك بالاستعانة بالإجراءات التي تم ذكرها في نمط التوظيف على أساس الاختبارات.

كما انه وبالنظر لكون مسابقات التوظيف الخارجي غالبا ما تفضي إلى وجود مترشح ناجح في العديد من المؤسسات والإدارات العمومية، يجعله في موقف إختيار ما يشاء من الإدارات، من شأنه أن يمس بمبدأ تكافؤ الفرص، بالإضافة للمناصب المالية التي يتم تضييعها بسبب وجود مترشحين ناجحين في عدة غدارات وفي نفس الوقت، فإنني أقترح على المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وكذا الحكومة أن تستعين بالنظام الموريتاني للمسابقات والذي إستحدث لجنة وطنية للمسابقات¹، تعنى بتنظيم جميع المسابقات المتعلقة بالوظيفة العمومية، بحيث أن إعتقادنا مثل هذه اللجنة في نظام الوظيفة العمومية بالجزائر من شأنه أن يمنح الفرصة لعدد كبير من المترشحين للوظيفة العمومية لا سيما إذا ما تم تحديد موعد موحد لإجراء جميع مسابقات التوظيف، الأمر الذي ينهي حالة مشاركة المترشحين في العديد من المسابقات.

¹ تم استحداث اللجنة الوطنية للمسابقات المختصرة ب (ل و م) بموجب المرسوم رقم 076-2008 المؤرخ في 02 أبريل 2008، يغير ويحل محل المرسوم رقم 96-021 المؤرخ في 19 مارس 1996، المحدد لتركيبية وطرق تنظيم وسير اللجنة الوطنية للمسابقات.

كما أن اللجوء إلى مسابقة موحدة يترتب عنها ترتيب خاص بكل ولاية وبكل رتبة من رتب الوظيفة العمومية وإعطاء الناجحين الحق في إختيار المؤسسة أو الإدارة التي يريدون الالتحاق بها، حسب درجة إستحقاقهم وترتيبهم في قائمة الناجحين، من شأنه المحافظة على المناصب المالية وإجتناّب تضييعها كما هو حاصل الآن.

تجدر الإشارة هنا أن هذه اللجنة هي مشابهة للديوان الوطني للمسابقات والإمتحانات التابع لوزارة التربية الوطنية والذي يختص بتنظيم جميع المسابقات الدراسية كالبكالوريا والإمتحانات المهنية للترقية الخاصة بالأسلاك البيداغوجية لقطاع التربية الوطنية.

أما فيما يخص الترقية فإنه يتعين على الإسراع في إصدار النص التنظيمي المنصوص عليه في أحكام المادة 101 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 سالف الذكر والمتعلق بتقييم الموظف، وذلك لتوحيد طريقة تقييم الموظفين في المؤسسات والغدارات العمومية، لا سيما وان للتقييم السنوي دور كبير في حسم نتائج الترقية الإختيارية.

ولاشك في أن المشرع الجزائري قد تطرق إلى جميع حالات إنهاء العلاقة الوظيفية، في الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، غير أن إحالة تطبيق بعض فصول هذا الأمر للتنظيم، أدخل قطاع الوظيفة العمومية في دوامة النصوص القانونية المتضاربة، لا سيما المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، والتي غالبا ما تعطي آراء متضاربة ومتناقضة لوضعيات قانونية من نفس الشكل، الأمر الذي يؤدي إلى عدم إستقرار قطاع الوظيفة العمومية، ويخلق صعوبات ومشاكل لمفتشي الوظيفة العمومية في مجال ممارستهم لمهام الرقابة المنوطة بهم، وهذا ما يخلق شعورا بعدم الثقة لدى مجموع الموظفين وكذا المسيرين في المؤسسات والإدارات العمومية.

وبالنظر لكون العزل إجراء جد خطير يمس بالحياة المهنية للموظف، فإنه يتوجب على المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري العمل على إستكمال النص التنظيمي المتعلق بهذه الحالة، لتجنب أي تفسير خاطئ بين تطبيق أحكام المادة 184 من

القانون الأساسي للوظيفة العمومية وبين النصوص التطبيقية المنبثقة عن المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 سالف الذكر، وكذا تشديد الرقابة على إجراءات العزل للتأكد والتحقق من مشروعية القرار المتضمن عزل الموظف.

ولتحسين مستوى مسيري الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، فإنه يتعين على المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وكذا مفتشيات الوظيفة العمومية المحلية، أن تنظم دوريا ملتقيات وأيام دراسية وكذا تربصات قصيرة المدى لهذه الفئة من المسيرين، حتى يكونوا في مستوى تطلعات موظفيهم وحتى يتجنبوا إشكالات التسيير لا سيما تلك المتعلقة بالحياة المهنية للموظفين.

ومن أجل وظيفة عمومية فعالة ومتطورة، فإنه يتعين على مفتشي الوظيفة العمومية كسر الصورة النمطية المأخوذة عليهم من طرف أفراد المجتمع والموظفين والمسيرين وذلك من خلال حسن استقبال المواطنين وتوجيههم والرد على إستفساراتهم ومشاكلهم، لا سيما تلك المتعلقة بالوظيفة العمومية، كما يتعين عليهم مرافقة مسيري الموارد البشرية بالمؤسسات والإدارات العمومية.

قائمة المراجع

	الكتب باللغة العربية
	(أ) الكتب العامة
01	أحمد حسين برعي، المبادئ العامة للتأمينات وتطبيقاتها في القانون المقارن، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، سنة 1983.
02	حسن احمد الطراونة، توفيق صالح عبد الهادي، الرقابة الإدارية (المفهوم والممارسة)، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.
03	حسين عبد العال محمد، الرقابة الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري (دراسة تطبيقية مقارنة)، دار الفكر العربي، الإسكندرية، مصر، 2004.
04	حفيظة السيد الحداد، مدخل إلى الجنسية ومركز الأجنبي، دار المطبوعات الجامعية، 2007.
05	خالد سمارة الزغبى، القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1998.
06	سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري " تنظيم السلطة الإدارية والإدارة المحلية، التنظيم القانوني للوظيفة العامة" نظرية العمل الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004.
07	سعيد السيد علي، أسس وقواعد القانون الإداري، دار الكتاب الحديث القاهرة، مصر، 2009.
08	سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، 1979..
09	سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 1992.
10	طارق المجذوب، الإدارة العامة (العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري)، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، لبنان، 2002.
11	عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر 2008.
12	عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري (دراسة تطبيقية لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقها في مصر)، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005.
13	عكاشة محمد عبد العال، الجنسية ومركز الأجنبي في تشريعات الدول العربية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1987.
14	ماجد راغب الحلو، علم الإدارة العامة ومبادئ الشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، سنة 2004.
15	محمد جمال الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
16	محمد حسنين، الوجيز في نظرية الحق بوجه عام، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985.
17	محمد علي خلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني "الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.
18	محمد صغير بعلي، المدخل للعلوم القانونية (نظرية القانون ، نظرية الحق)، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2006 .
19	محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر، بدون سنة.
20	محمود محمد معابرة، الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة بالقانون الإداري)، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
21	هاني علي الطهر اوي، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.

22	هشام خالد، اكتساب الجنسية الأصلية بالميلاد لأب وطني، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، سنة 2012.
	ب) الكتب المتخصصة
01	أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات ثالثة، 2010.
02	السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1988.
03	حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
04	سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
05	سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، سنة 2013.
06	عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة " دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري"، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 1994.
07	عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، ط 1، 2005.
08	لوران بلان، الوظيفة العامة، " ترجمة أنطوان عبده"، الطبعة الأولى، منشورات عويدات، سنة 1973.
09	محمد أحمد عبد الإله محمد، الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر 2013.
10	محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، مصر، 1999.
11	مصطفى علي عبد القادر، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي وفي النظام الحديث، الطبعة الأولى، مطبعة السعادة القاهرة، مصر سنة 1982.
12	مفتاح خليفة عبد الحميد، حمد محمد الشلماني، التنظيم القانوني للوظيفة العمومية، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، سنة 2014.
13	مفتاح خليفة عبد الحميد، العزل من الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2016.
14	نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2007.
15	هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه، طبعة 2012.

الكتب باللغة الفرنسية	
أ) الكتب العامة	
01	André DE LABADERE, Jean Claude VENEZIA, Yves GAUDEMET, Droit Administratif, 15Edition, LGDJ, paris, France, 1995
02	Léon DUGUIT, traité de Droit constitutionnel, tome 3, 2eme éd, Edition Bocard, Paris 1923.
03	Maurice DUVERGER, éléments de droit public, presse universitaires de France ,1970.
04	Béatrice Thomas TUAL, Droit de la fonction publique de l'Etat, édition Ellipses, Paris,2005.

ب) الكتب المتخصصة	
Alain PLANTEY, Droit et pratique de la fonction publique internationale, centre national de la recherche scientifique, Paris, 1977.	01
Emmanuel AUBIN, Droit de la Fonction Publique, 3 éditions, Gualino Editeur, Paris, France, 2007.	02
Essaid TAIB, Droit de la fonction publique, Edition Houma, Alger, 2005	03
Gustave PEISER, Droit Administratif de la fonction publique, 16 édition, Dalloz, paris, 2000.	04
Jean Marie Auby, Jean Bernard Auby, Droit de la Fonction Publique, 3eme ed, édition DALLOZ, paris, 1997.	05
Serge SALON, Jean Charles SAVIGNAC, Fonction publique « agent de l'Etat des collectivités locales et des grands services publics »DALLOZ, Paris, France, 1976.	06

المذكرات والرسائل:

أحمد محمد كوثراني، مبدأ الجدارة والإستحقاق في بنية الإدارة اللبنانية ومعوقات تطبيقه، مذكرة في الدراسات العليا في العلوم السياسية والإدارية، الجامعة الإسلامية بلبنان، كلية العلوم السياسية والإدارية والديبلوماسية، 2005.	01
بدران مراد، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في ظل الظروف الاستثنائية، دراسة مقارنة بين الجزائر وفرنسا، رسالة الدكتوراه، جامعة الجبلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2005.	02

- المصادر القانونية:

- الدساتير والمواثيق:

- 1- ميثاق الخدمة الوطنية لسنة 1974، ج. ر. ج. ج. رقم 99، الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر 1974، ص1246.
- 2- دستور 1996، ج.ر.ج. ج. رقم 76 الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996 المعدل ب:
- 3- القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج. ر. ج. ج. رقم 25 الصادرة بتاريخ 14 أبريل 2002؛
- 4- القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج. ر. ج. ج. رقم 63 الصادرة بتاريخ 16 نوفمبر 2008؛
- 5- القانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج. ر. ج. ج. رقم 14 الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.

- القوانين والأوامر الجزائرية:

الأمر 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.	01
------------------------------------------------------------------------------------------	----

	ر.ج.ج، رقم 46 الصادرة بتاريخ 04 يونيو 1966.
02	الأمر 66-155 المؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.
03	الأمر 68-82 المؤرخ في 16 أبريل 1968، المتضمن سن الخدمة الوطنية، ج ر 32 صادرة بتاريخ 19 أبريل 1968، ص 446.
04	الأمر 70-20 المؤرخ في 19 فبراير 1970، المتعلق بالحالة المدنية المعدل والمتمم، ج. ر. ج. ج، رقم 21 الصادرة بتاريخ 27 فبراير 1970، ص 274.
05	الأمر 71-78 المؤرخ في 03 ديسمبر 1971، المتضمن تحديد الشروط المتعلقة بتخصيص المنح الدراسية والمرتبات المسبقة ورواتب التمرين، ج. ر.ج. ج، رقم 102 صادرة بتاريخ 14 ديسمبر 1971.
06	الأمر 74-103 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974، المتضمن قانون الخدمة الوطنية، ج. ر. ج. ج، رقم 99 الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر 1974.
07	الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم.
08	القانون 78-12 المؤرخ في 05 غشت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج. ر. ج. ج، رقم 32 الصادرة بتاريخ 08 غشت 1978.
09	القانون 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1984، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، المادة 51، ج. ر. ج. ج، رقم 09 صادرة بتاريخ 02 مارس 1982.
10	القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية رقم 28 الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983.
11	القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر 28 صادرة بتاريخ 05 يوليو 1983.
12	القانون 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج. ر. ج. ج، رقم 28 صادرة بتاريخ 05 يوليو 1983.
13	القانون 84-11 المؤرخ في 09 يونيو 1984، المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم.
14	القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر. ج. ج، رقم 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.
15	القانون 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر 23 المؤرخ في 06 يونيو 1990.
16	القانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر 68 صادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم القانون 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر 23 المؤرخ في 06 يونيو 1990.
17	المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994، يحدث التقاعد المسبق، ج. ر. ج. ج، رقم 34 الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994.
18	الأمر 96-16 المؤرخ في 06 يوليو 1996، يعدل ويتم القانون 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج. ر. ج. ج، رقم 42 صادرة بتاريخ 07 يوليو 1996.
19	الأمر 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997، يعدل ويتم القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، والمتعلق بالتقاعد، ج. ر. ج. ج، رقم 38 صادرة بتاريخ 04 جوان 1997.
20	الأمر 06-01 المؤرخ في 27 فبراير 2006، يتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، الجريدة الرسمية رقم 11، الصادرة بتاريخ 28 فبراير 2006.
21	الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج. ر.

ج. ج، رقم 46 صادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.	
القانون 09-08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر. ج. رقم 21 صادرة بتاريخ 23 أبريل 2008، ص 03.	22
القانون 11-10 المؤرخ في 22 يونيو 2011، المتعلق بالبلدية، المادة 151، ج. ر. ج. رقم 37 الصادرة بتاريخ 03 يوليو 2011.	23
القانون 14-06 المؤرخ في 09 غشت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، المادة الأولى، ج. ر. ج. ج، رقم 48 صادرة بتاريخ 10 غشت 2014.	24
القانون 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتم القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية رقم 78 الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.	25
القوانين الأجنبية	
loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié et complété (www.legifrance.gouv.fr).	01

- المراسيم:

المرسوم رقم 63-434 المؤرخ في 08 نوفمبر 1963، المتضمن إنشاء مراكز التكوين الإداري، ج. ر. ج. رقم 84 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 1963.	01
المرسوم 64-155 المؤرخ في 8 يونيو 1964، المتضمن إنشاء المدرسة الوطنية للإدارة ج. ر. ج. ج، رقم 05 صادرة بتاريخ 12 يونيو 1964.	02
المرسوم 64-318 المؤرخ في 10 نوفمبر 1964، يغير بموجبه المرسوم 63-434 المؤرخ في 08 نوفمبر 1963 والمتضمن إنشاء مراكز التكوين الإداري، ج. ر. ج. ج، رقم 50 صادرة بتاريخ 17 نوفمبر 1964.	03
المرسوم 66-136 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والموقتين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج. ر. ج. ج، رقم 46 صادرة بتاريخ 7 يونيو 1966	04
المرسوم 66-145 المؤرخ في 02 يونيو، يتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين ج. ر. ج. ج، رقم 46 الصادرة بتاريخ 04 يونيو 1966.	05
المرسوم 66-148 المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية، ج. ر. ج. ج، رقم 46 الصادرة بتاريخ 04 يونيو 1966.	06
المرسوم 66-151 المؤرخ في 02 يونيو 1966، تحدد بموجبه الأحكام المطبقة على الموظفين المتمنين، ج. ر. ج. ج، رقم 46 صادرة بتاريخ 08 يونيو 1966، ص 577.	07
المرسوم رقم 66-306 المؤرخ في 4 أكتوبر 1966، يتعلق بسير المدرسة الوطنية للإدارة ج. ر. ج. ج، رقم 90 صادرة بتاريخ 21 أكتوبر 1966.	08
المرسوم رقم 67-134 المؤرخ في 31 يوليو 1967 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالمتصرفين ج. ر. ج. ج، رقم 65 صادرة بتاريخ 11 غشت 1967.	09
المرسوم 68-315 المؤرخ في 30 ماي 1968، يتضمن القانون الأساسي الخاص بنواب المقتصدين، ج. ر. ج. ج، رقم 44 صادرة بتاريخ 31 ماي 1968.	10
المرسوم رقم 69-48 المؤرخ في 25 أبريل 1969، المتضمن القانون الأساسي للمدعوين للخدمة الوطنية، ج. ر. ج. ج، رقم 37 الصادرة بتاريخ 29 أبريل 1969.	11
المرسوم 72-199 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972، يتضمن منح ميزات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية القائمين بأعمالهم في ولايتي الساورا والواحات، ج. ر. ج. ج، رقم 86 صادرة بتاريخ 27 أكتوبر 1972.	12
المرسوم 79-205 المؤرخ في 10 نوفمبر 1979 يتعلق بكيفيات إدماج الاستثنائي لبعض الأعوان	13

	المتعاقدين والمؤقتين العاملين في الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج. ر. ج. ج. رقم 16 الصادرة بتاريخ 13 نوفمبر 1979.
14	المرسوم 81-12 المؤرخ في 31 يناير 1981 يتعلق بتنظيم مراكز التكوين الإداري وعملها، ج. ر. ج. رقم 05، صادرة بتاريخ 03 فيفري 1981.
15	المرسوم رقم 81-115 المؤرخ في 6 يونيو 1981، يتضمن المادة تنظيم بعض القواعد المتعلقة بتعيين الموظفين والأعوان العموميين، ج. ر. ج. ج. رقم 23 صادرة بتاريخ 9 يونيو 1981.
16	المرسوم 83-616 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة، ج. ر. ج. ج. رقم 46 صادرة بتاريخ 08 نوفمبر 1983.
17	المرسوم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، ج. ر. ج. ج. رقم 46 صادرة بتاريخ 08 نوفمبر 1983.
18	المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج. ر. ج. ج. رقم 03 الصادرة بتاريخ 17 يناير 1984.
19	المرسوم 84-24 المؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المادة 40، ج. ر. ج. ج. رقم 07 صادرة بتاريخ 14 فبراير 1984.
20	المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر. ج. ج. رقم 07 صادرة بتاريخ 14 فبراير 1984.
21	المرسوم التنفيذي 84-296 المؤرخ في 13 أكتوبر 1984، المتعلق بمهام التدريس والتكوين باعتباره عملا ثانويا ج. ر. ج. ج. رقم 48 الصادرة بتاريخ 14 أكتوبر 1984.
22	المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج. رقم 13 صادرة بتاريخ 24 مارس 1985.
23	المرسوم 88-156 المؤرخ في 2 غشت 1988، يحدد شروط تحديد المرتبات المسبقة، ج. ر. ج. ج. رقم 33 صادرة بتاريخ 3 غشت 1988.
24	المرسوم 88-157 المؤرخ في 2 غشت 1988، يحدد مبلغ المرتبات المسبقة ج ر ج رقم 33 بتاريخ 3 غشت 1988.
25	المرسوم التنفيذي 89-224 المؤرخ في 05 ديسمبر 1985، يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على العمال المنتمين إلى الأسلاك المشتركة للمؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج. رقم 51 صادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1989.
26	المرسوم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج. ر. ج. ج. رقم 13 صادرة بتاريخ 28 مارس 1990.
27	المرسوم التنفيذي 90-149 المؤرخ في 26 ماي 1990 المتضمن إنشاء جامعة التكوين المتواصل، وتنظيمها وعملها، ج. ر. ج. ج. رقم 22 صادرة بتاريخ 30 ماي 1990.
28	المرسوم الرئاسي رقم 90-225 المؤرخ في 25 يوليو 1990، يحدد قائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية، ج. ر. ج. ج. رقم 31 الصادرة بتاريخ 28 يوليو 1990.
29	المرسوم التنفيذي 90-226 المؤرخ في 25 يوليو 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، ج ر ج رقم 31 في 28 يوليو 1990.

30	المرسوم التنفيذي 90-227 المؤرخ في 25 يونيو 1990، بصدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية ج. ر. ج. ج. رقم 31 في 28 يوليو 1998.
31	المرسوم التنفيذي 90-230 المؤرخ في 25 يوليو 1990، يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية، ج. ر. ج. ج. رقم 31 صادرة بتاريخ 28 يوليو 1990.
32	المرسوم التنفيذي 91-26 المؤرخ في 02 فبراير 1991، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين إلى قطاع البلديات، ج. ر. ج. ج. رقم 06 صادرة بتاريخ 06 فبراير 1991.
33	المرسوم التنفيذي 91-225 المؤرخ في 14 يوليو 1991، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين إلى الأسلاك التقنية التابعة لوزارة التجهيز والسكن، ج. ر. ج. ج. رقم 34 صادرة بتاريخ 17 يوليو 1991.
34	المرسوم التنفيذي 94-133 المؤرخ في 05 يونيو 1994، يعدل ويتمم المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 والمتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات العليا في الدولة، ج. ر. ج. ج. رقم 37 صادرة بتاريخ 12 يونيو 1994.
35	المرسوم التنفيذي 95-28 المؤرخ في 12 يناير 1995، يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار وتامنغست وتيندوف وإليزي، ج. ر. ج. ج. رقم 04 صادرة بتاريخ 29 يناير 1995.
36	المرسوم التنفيذي 95-58 المؤرخ في 18 فبراير سنة 1995، يتضمن حل مركزي التكوين الإداري في مدينتي الجزائر وورقلة والمعهدين المتخصصين في التكوين المهني في مدينتي بشار ووهران الوسطى، وتحويل أملاكها وحقوقها والتزاماتها ومستخدميها إلى المراكز الوطنية لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم، ج. ر. ج. ج. رقم 10 صادرة بتاريخ 26 فبراير 1995.
37	المرسوم التنفيذي 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 1995، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 66-145 المؤرخ في 02 يونيو 1966، والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم الموظفين، ج. ر. ج. ج. رقم 26 صادرة بتاريخ 09 مايو 1995.
38	المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج. رقم 57 صادرة بتاريخ 04 أكتوبر 1995.
39	المرسوم التنفيذي 95-300 المؤرخ في 04 أكتوبر 1995، يحدد الامتيازات الخاصة بالموظفين المؤهلين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين في ولايات بشار، والبيض وورقلة وغرداية والنعامة والاغواط والوادي وبعض البلديات التابعة لولايتي الجلفة وبسكرة، ج. ر. ج. ج. رقم 58 صادرة بتاريخ 08 أكتوبر 1995.
40	المرسوم الرئاسي رقم 95-348 المؤرخ في 04 نوفمبر 1995، يتمم المرسوم الرئاسي رقم 90-225 المؤرخ في 25 يوليو 1990، يحدد قائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية، ج. ر. ج. ج. رقم 66 صادرة بتاريخ 05 نوفمبر 1995.
41	المرسوم التنفيذي 96-370 المؤرخ في 03 نوفمبر 1996، يحدد شروط توظيف بعض مدرسي التعليم والتكوين العالين، ج. ر. ج. ج. رقم 67 صادرة بتاريخ 06 نوفمبر 1996.
42	المرسوم التنفيذي 98-46 المؤرخ في 08 فبراير 1998، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 84-296 المؤرخ في 13 أكتوبر 1984، المتعلق بمهام التدريس والتكوين باعتباره عملا ثانويا، ج. ر. ج. ج. رقم 06 صادرة بتاريخ 11 فبراير 1998.
43	المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج. رقم 74 صادرة بتاريخ 06 أكتوبر 1998.
44	المرسوم التنفيذي 98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، المتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين للشهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، ج. ر. ج. ج. رقم 91 صادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1998.

45	المرسوم الرئاسي 199-01 المؤرخ في 23 يوليو 2001، يعدل ويتمم المرسوم رقم 617-83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، والمتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، ج.ر.ج. ج، رقم 40 الصادرة بتاريخ 25 يوليو 2001.
46	المرسوم التنفيذي 09-02 المؤرخ في 08 مايو 2002، المتعلق بحماية ذوو الأشخاص المعوقين وترقيتهم، المادة 24، ج.ر.ج. ج رقم 34 صادرة بتاريخ 14 مايو 2002.
47	المرسوم التنفيذي 175-03 المؤرخ في 14 أبريل 2003. المتعلق باللجنة الطبية المتخصصة، واللجنة الوطنية للطعن، ج.ر.ج. ج، رقم 27 الصادرة بتاريخ 16 أبريل 2003.
48	المرسوم التنفيذي 219-03 المؤرخ في 22 مايو 2003، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 296-84 المؤرخ في 13 أكتوبر 1984، المتعلق بمهام التدريس والتكوين باعتباره عملا ثانويا، ج.ر.ج. ج، رقم 35 الصادرة بتاريخ 25 مايو 2003.
49	المرسوم التنفيذي 333-03 المؤرخ في 08 أكتوبر 2003، المتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني، ج.ر.ج. ج، رقم 61 الصادرة بتاريخ 12 أكتوبر 2003.
50	المرسوم التنفيذي 148-04 المؤرخ في 19 مايو 2004، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 293-95 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995، المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج. ج، رقم 31 المؤرخة في 19 مايو 2004.
51	المرسوم التنفيذي 171-05 المؤرخ في 07 مايو 2005، يحدد شروط سير المراقبة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا ج.ر.ج. ج، رقم 33 صادرة بتاريخ 08 مايو 2005.
52	المرسوم التنفيذي 268-06 المؤرخ في 14 غشت 2006، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 296-84 المؤرخ في 13 أكتوبر 1984، المتعلق بمهام التدريس والتكوين باعتباره عملا ثانويا، ج.ر.ج. ج، رقم 51 الصادرة بتاريخ 16 غشت 2006.
53	المرسوم التنفيذي 419-06 المؤرخ في 22 نوفمبر 2006، يتضمن تنظيم المدرسة الوطنية للإدارة وسيرها، ج.ر.ج. ج، رقم 75 صادرة بتاريخ 26 نوفمبر 2006.
54	المرسوم الرئاسي 308-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج.ر.ج. ج، رقم 61 صادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
55	المرسوم التنفيذي 05-08 المؤرخ في 19 يناير 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، ج.ر.ج. ج، رقم 3 صادرة في 20 يناير 2008.
56	المرسوم التنفيذي 126-08 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج.ر.ج. ج، رقم 22 الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2008.
57	المرسوم التنفيذي 127-08 المؤرخ في 30 أبريل 2008، المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، ج.ر.ج. ج، رقم 23 المؤرخة في 04 مايو 2008.
58	المرسوم التنفيذي 129-08 المؤرخ في 03 مايو 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، ج.ر.ج. ج، رقم 23 صادرة بتاريخ 04 مايو 2008.
59	المرسوم 130-08 المؤرخ في 03 مايو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، ج.ر.ج. ج رقم 23 صادرة بتاريخ 04 مايو 2008.
60	المرسوم التنفيذي 131-08 المؤرخ في 03 مايو 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالباحث الدائم، ج.ر.ج. ج، رقم 23 صادرة بتاريخ 04 مايو 2008.
61	المرسوم التنفيذي 167-08 المؤرخ في 07 يونيو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، ج.ر.ج. ج، رقم 30 صادرة بتاريخ 11 يونيو 2008، ص 06.
62	المرسوم التنفيذي 315-08 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، ج.ر.ج. ج، رقم 59، ص 3.
63	المرسوم التنفيذي 361-08 المؤرخ في 8 نوفمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين

	المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالموارد المائية، ج. ر. ج. ج. رقم 64 صادرة بتاريخ 17 نوفمبر 2008.
64	المرسوم التنفيذي 08-383 المؤرخ في 26 نوفمبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالثقافة، ج. ر. ج. ج. رقم 68 الصادرة بتاريخ 03 ديسمبر 2008.
65	المرسوم التنفيذي 08-409 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، ج. ر. ج. ج. رقم 73 صادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2008.
66	المرسوم التنفيذي 09-161 المؤرخ في 2 مايو 2009، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك متصرفي مصالح الصحة، ج. ر. ج. ج. رقم 28 صادرة بتاريخ 10 يناير 2009.
67	لمرسوم التنفيذي 09-162 المؤرخ في 2 مايو 2009، يتعلق بالمدرسة الوطنية للصحة العمومية، ج. ر. ج. ج. رقم 28 صادرة بتاريخ 10 مايو 2009.
68	المرسوم التنفيذي 09-241 المؤرخ في 22 جويلية 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك التقنية الخاصة بالإدارة المكلفة بالسكن والعمران، ج. ر. ج. ج. رقم 43 الصادرة بتاريخ 22 يوليو 2009.
69	المرسوم الرئاسي رقم 09-221 المؤرخ في 24 يونيو 2009، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصلين، ج. ر. ج. ج. رقم 38 الصادرة بتاريخ 28 يونيو 2009.
70	المرسوم التنفيذي 09-393 المؤرخ في 24 نوفمبر 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية، ج. ر. ج. ج. رقم 70 صادرة بتاريخ 29 نوفمبر 2009.
71	المرسوم التنفيذي رقم 10-28 المؤرخ في 13 يناير 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمفتشية العامة للمالية، ج. ر. ج. ج. رقم 05 صادرة بتاريخ 20 يناير 2010.
72	المرسوم التنفيذي 10-277 المؤرخ في 04 نوفمبر 2010، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج. ر. ج. ج. رقم 68 صادرة بتاريخ 10 نوفمبر 2010.
73	المرسوم التنفيذي 10-286 المؤرخ في 14 نوفمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، المادة 15، ج. ر. ج. ج. رقم 71 صادرة بتاريخ 24 نوفمبر 2010.
74	المرسوم التنفيذي 10-298 المؤرخ في 29 نوفمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الخزينة والمحاسبة والتأمينات، ج. ر. ج. ج. رقم 74 الصادرة بتاريخ 05 ديسمبر 2011.
75	المرسوم التنفيذي 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج. ر. ج. ج. رقم 78 صادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2010.
76	المرسوم التنفيذي 10-323 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن الحكام الخاصة المطبقة على المستخدمين الشبهيين للأمن الوطني، ج. ر. ج. ج. رقم 78 صادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2010.
77	المرسوم التنفيذي 11-105 المؤرخ في 06 مارس 2011، المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج. ر. ج. ج. رقم 14 الصادرة بتاريخ 06 مارس 2011.
78	المرسوم التنفيذي 11-122 المؤرخ في 20 مارس 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفات المنتميات لسلك القابلات في الصحة العمومية.

79	المرسوم التنفيذي 11-127 المؤرخ في 22 مارس 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، المادة 26، ج ر ج ج رقم 18 صادرة بتاريخ 23 مارس 2011.
80	المرسوم التنفيذي 11-256 المؤرخ في 30 يوليو 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، ج. ر. ج. رقم 42 صادرة بتاريخ 31 يوليو 2011.
81	المرسوم التنفيذي 11-334 المؤرخ في 20 سبتمبر 2011، المتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، ج ر ج ج رقم 53 صادرة بتاريخ 28 سبتمبر 2011.
82	المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج. ر. ج. رقم 26 صادرة بتاريخ 03 مايو 2012.
83	المرسوم التنفيذي 12-304 المؤرخ في 04 غشت سنة 2012، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 09-162، المؤرخ في 2 مايو سنة 2009، والمتعلق بالمدرسة الوطنية للصحة العمومية، ج ر ج ج رقم 46، صادرة بتاريخ 8 غشت 2012، المادة الأولى.
84	المرسوم التنفيذي 12-305 المؤرخ في 7 غشت سنة 2012 والمتضمن إنشاء المدرسة الوطنية للخزينة وتنظيمها وسيرها، ج. ر. ج. رقم 47 صادرة بتاريخ 29 غشت 2012.
85	المرسوم التنفيذي 13-91 المؤرخ في 25 فبراير 2013، يحدد شروط انتداب المنتخبين المحليين والعلاوات الممنوحة لهم، المادة 03، ج. ر. ج. رقم 12 صادرة بتاريخ 27 فبراير 2013.
86	المرسوم التنفيذي 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013، المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج. ر. ج. رقم 21 صادرة بتاريخ 23 أبريل 2013.
87	المرسوم التنفيذي 13-194 المؤرخ في 20 ماي 2013، يتعلق بالتعويض عن خطر العدوى لفائدة مستخدمي مؤسسات العمومية التابعة لقطاع الصحة، ج. ر. ج. رقم 27 صادرة بتاريخ 22 مايو 2013.
88	المرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج. ر. ج. رقم 58 صادرة بتاريخ 01 أكتوبر 2014.
89	المرسوم التنفيذي 16-80 المؤرخ في 24 فبراير 2016، يحدد نموذج الشهادة الطبية للوفاة، ج. ر. ج. رقم 12 صادرة بتاريخ 28 فبراير 2016.
90	المرسوم التنفيذي 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016، يعدل ويتمم المرسوم 08-04 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. رقم 66 صادرة بتاريخ 09 نوفمبر 2016.
	المراسيم الأجنبية:
01	المرسوم رقم 2008-076 المؤرخ في 02 أبريل 2008، يغير ويحل محل المرسوم رقم 96-021 المؤرخ في 19 مارس 1996، المحدد لتרכيبة وطرق تنظيم وسير اللجنة الوطنية للمسابقات.(موريتانيا)

- القرارات الوزارية:

01	القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 فبراير 1970، يتضمن تحديد مستويات معرفة اللغة العربية بالنسبة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والهيئات العمومية، ج. ر. ج. رقم 106 الصادرة بتاريخ 22 فبراير 1970.
02	القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09 مارس 1970، المتضمن تحديد نظام المسابقة الاختبارية والامتحان المهني لتوظيف نواب المقتصدین، ج. ر. ج. رقم 30 بتاريخ 31 مارس 1970.
03	القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 يوليو 1970، المعدل للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09 مارس 1970، المتضمن تحديد نظام المسابقة الاختبارية والامتحان المهني لتوظيف نواب المقتصدین، ج. ر. ج. رقم 84 الصادرة بتاريخ 06 أكتوبر 1973.
04	القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 أكتوبر 1973، المعدل والمتمم للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09 مارس 1970، المتضمن تحديد نظام المسابقة الاختبارية والامتحان المهني لتوظيف نواب المقتصدین، ج. ر. ج. رقم 91 الصادرة بتاريخ 13 نوفمبر 1973.
05	القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 يناير 1974، يتضمن تحديد شروط تطبيق المرسوم رقم 72-199 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972 المتضمن منح ميزات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية القائمين بأعمالهم في ولايتي الساورة والواحات، ج. ر. ج. رقم 21، صادرة بتاريخ 12 مارس 1974.
06	القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 مارس 1976، يتضمن فتح مسابقة لتوظيف نواب المقتصدین، ج. ر. ج. رقم 31 الصادرة بتاريخ 16 أبريل 1976.
07	قرار وزاري مشترك المؤرخ في 06 يناير 1982، يتضمن إجراء مسابقة لتوظيف نواب مقتصدين، ج. ر. ج. رقم 13، صادرة بتاريخ 30 مارس 1982.
08	القرار الوزاري المشترك المؤرخ في الأول من يوليو 1982 يتعلق بتطبيق المرسوم 81-115 المؤرخ في 6 يونيو سنة 1981 والمتضمن إعادة تنظيم بعض القواعد المتعلقة بتعيين الموظفين والأعوان العموميين، ج. ر. ج. رقم 48 الصادرة بتاريخ 30 نوفمبر 1982.
09	القرار الوزاري المؤرخ في 13 فبراير 1984، يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالاعطال المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي، ج. ر. ج. رقم 07 صادرة بتاريخ 14 فبراير 1984.
10	القرار المؤرخ في 9 أبريل سنة 1984، يوضح كفايات تطبيق المادة 29 من المرسوم 84-10 المؤرخ في 14 يناير 1984، الذي يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج. ر. ج. رقم 18 الصادرة بتاريخ 01 ماي 1984.
11	القرار المؤرخ في 9 أبريل 1984 يحدد عدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء، ج. ر. ج. رقم 18 الصادرة بتاريخ 01 ماي 1984.
12	القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 مايو 1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقه (01) و(02)، ج. ر. ج. رقم 16 صادرة بتاريخ 23 مارس 1997.
13	القرار الوزاري المؤرخ في 25 مايو سنة 1998، يحدد قائمة المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والاختبارات المهنية للالتحاق بمختلف أسلاك موظفي قطاع البلديات، ج. ر. ج. رقم 46 صادرة بتاريخ 24 يونيو 1998.
14	القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 أكتوبر 1998، يحدد إطار تنظيم المسابقات على أساس الشهادات والامتحانات والاختبارات المهنية للالتحاق بمختلف الأسلاك التابعة لقطاع البلديات، ج. ر. ج. رقم 87 صادرة بتاريخ 22 نوفمبر 1998.
15	القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 مايو 2002 يعدل ويتمم القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 25 مايو 1998 الذي يحدد قائمة المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة لتنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والاختبارات المهنية للالتحاق بمختلف أسلاك موظفي

	قطاع البلديات، ج. ر. ج.ج، رقم 71 صادر بتاريخ 30 أكتوبر 2002.
16	القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 19 نوفمبر 2003، يحدد برامج المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والاختبارات المهني للالتحاق بالرتب الخاصة بالإدارة البلدية، ج. ر. ج. ج، رقم 10 الصادرة بتاريخ 15 فبراير 2004.
17	المقرر الوزاري المشترك رقم، 01 المؤرخ في 20 جوان 2007، يحدد كفاءات توظيف مستخدمين متعاقدين من طرف وزارة السكن والعمران (غير منشور).
18	المقرر رقم 03 / ك خ / م ع و ع / 2008 المؤرخ في 03 سبتمبر 2008 المحدد لقائمة الشهادات والمؤهلات المطلوبة للالتحاق ببعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ، كتاب مجموعة المناشير وتعليمات المديرية العامة للتوظيف العمومية ، أكتوبر 2008.
19	القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 جويلية 2010، يحدد مقدار مناصب الشغل ومدة العقود الخاصة بالأعوان الذين يتم توظيفهم من طرف وزارة الموارد المائية في إطار تدعيم التأطير على مستوى مصالحها اللامركزية قصد متابعة وإنجاز المشاريع التي تكتسي طابعا مؤقتا (غير منشور).
20	القرار المؤرخ في 25 أكتوبر 2010، يحدد كفاءات تنظيم امتحان ترسيم موظفي التعليم، الجريدة الرسمية رقم 25 الصادرة بتاريخ 27 أبريل 2011.
21	القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 29 أوت 2011 المحدد لإطار تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية للالتحاق بالأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالبيئة وتهيئة الإقليم، (غير منشور).
22	القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 27 سبتمبر 2011، يتضمن وضع بعض الأسلاك الخاصة بالثقافة في حالة الخدمة لدى وزارة المجاهدين والمصالح التابعة لها، ج. ر. ج. ج، رقم 24 الصادرة بتاريخ 25 أبريل سنة 2012.
23	القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 أكتوبر 2011، يحدد تعداد مناصب الشغل ومدة العقود الخاصة بالأعوان المتعاقدين الذين يتم توظيفهم من طرف وزارة الموارد المائية في إطار تدعيم التأطير على مستوى المصالح الخارجية لوزارة الموارد المائية (غير منشور).
24	القرار الوزاري المؤرخ في 21 يوليو سنة 2013، يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية للالتحاق بالرتب التابعة للأسلاك الخاصة بالمفتشية العامة للمالية، ج. ر. ج. ج، رقم 59 صادرة بتاريخ 08 أكتوبر 2014.
25	القرار المؤرخ في 15 يوليو 2014، يحدد إطار تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية للالتحاق ببعض الرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، ج. ر. ج. ج، رقم 53 صادرة بتاريخ 17 سبتمبر 2014.
26	القرار المؤرخ في 05 ديسمبر 2015، يحدد قائمة المؤسسات العمومية للتكوين العالي المؤهلة لتنظيم إجراء المسابقة على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بالرتب المنتمية للأسلاك الخاصة بالمفتشية العامة للمالية ج. ر. ج. ج، رقم 02 الصادرة بتاريخ 13 يناير 2015.

- المناشير:

01	المنشور رقم 3813 المؤرخ في 09 أبريل 1989، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلق بترقية الموظفين الموضوعين في حالة عطلة مرضية طويلة المدى، (غير منشور).
02	المنشور رقم 02 المؤرخ في 15 أكتوبر 1991، المتعلق بالتوظيف في الوظائف العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للتوظيف العمومية، ماي 2002.
03	المنشور رقم 03 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991 المحدد لشروط تطبيق المادة 25 من المرسوم التنفيذي 90-221 المحدد لحقوق وواجبات العمال الذين يمارسون وظائف عليا، (منشور غير منشور).
04	المنشور رقم 449 المؤرخ في 05 سبتمبر 1992، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، المتعلق بإعادة إدماج الموظفين السابقين الذين ألغيت منحة العجز الخاصة بهم، كتاب مجموعة مناشير وتعليمات المديرية العامة للتوظيف العمومية، ماي 2002.

05	المنشور رقم 474 المؤرخ في 08 جويلية 1993، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بانتداب الموظفين لدى الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات، 2004.
06	المنشور رقم 1024 المؤرخ في 21 ديسمبر 1993، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بكيفية إعداد الموظفين في حالة إهمال المنصب، (غير منشور).
07	المنشور رقم 262 م ع و ع/98 المؤرخ في 17 ماي 1998 المتعلق بالتوظيف في الوظائف العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002.
08	المنشور رقم 515/ م ع و ع/ المؤرخ في 28 نوفمبر 1998، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بانتداب الموظفين في رتب أخرى، كتاب مجموعة مناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002.
09	المنشور رقم 164/ك/خ/ م ع و ع/99 المؤرخ في 01 جوان 1999، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بوضعية الإحالة على الاستيداع (غير منشور).
10	المنشور رقم 03 المؤرخ في 14 جانفي 2001، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بمشاركة الموظفين في مسابقات التوظيف الخارجي، كتاب مجموعة مناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002.
11	المنشور رقم 86 ك/خ/ م ع و ع/2001 المؤرخ في 10 مارس 2001 المتعلق بكيفيات إعداد قوائم التأهيل للالتحاق برتبة أعلى، كتاب مجموعة مناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، رعاية الجزائر.
12	المنشور رقم 264/م ع و ع/01 المؤرخ في 26 ماي 2001 المتعلق بتطبيق بعض أحكام المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002.
13	المنشور رقم 198 ك/خ/ م ع و ع/03 المؤرخ في 03 أوت 2003، المتعلق بتطبيق بعض أحكام المرسوم التنفيذي 95-293 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005.
14	المنشور رقم 08/ك/خ/ م ع و ع/2003 المؤرخ في 06 أوت 2003 المتعلق بالتوظيف في الوظائف العامة، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005.
15	المنشور رقم 09/ك/خ/ م ع و ع/2003 المؤرخ في 06 أوت 2003، المتعلق بالتوظيف على أساس الشهادة للالتحاق بالوظائف العمومية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005.
16	المنشور رقم 27 ك/خ/ م ع و ع/2003 المؤرخ في 30 سبتمبر 2003 المتعلق بمراقبة محاضر المصادقة على قوائم التأهيل، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005.
17	المنشور رقم 30 ك/خ/ م ع و ع/2003 المؤرخ في 04 نوفمبر 2003، المتعلق بإجراء توظيف منتوج التكوين المنخصص، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005.
18	المنشور رقم 08 ك/خ/ م ع و ع/2004 المؤرخ في 06 مارس 2004 المتعلق بتاريخ سريان بعض القرارات الفردية الخاصة بتسيير الموارد البشرية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005.
19	المنشور رقم 15 ك/خ/ م ع و ع/2004 المؤرخ في 10 أوت 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمتعلق بأجال اجتماع لجنة الطعن، (غير منشور).
20	المنشور رقم 17/ك/خ/ م ع و ع/2004 المؤرخ في 20 أكتوبر 2004، المتعلق بالتدابير الترخيضية، كتاب مجموعة مناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، جانفي 2006.
21	المنشور رقم 24/ك/خ/ م ع و ع/2004 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، الصادر عن المديرية

	العامّة للوظيفة العمومية، المتعلق بانتداب الموظفين وكيفيات تقييم المعادلة بين الرتب، كتاب مجموعة مناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، جانفي 2006.
22	المنشور رقم 05/ك خ/م ع وع/ 2004 المؤرخ في 10 فبراير 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، كتاب مجموعة مناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005.
23	المنشور رقم 11/ك خ/م ع وع/ 2005 المؤرخ في 14 فيفري 2005، المتعلق بتنازل المترشحين في مسابقات التوظيف، كتاب مجموعة المناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، جانفي 2006.
24	المنشور رقم 18/ك خ/م ع وع/ 2005 المؤرخ في 09 افريل 2005، المتعلق بوضعيات الاحالة على الاستيداع، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات، سنة 2006.
25	المنشور رقم 39 المؤرخ في 27 ديسمبر 2005 المتعلق بالمعادلات الإدارية للشهادات والمؤهلات، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات، جانفي 2006.
26	المنشور رقم 10 المؤرخ في 29 افريل 2006، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بمركزية تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية الجزائر، جانفي 2007.
27	المنشور رقم 12 المؤرخ في 29 افريل 2006، المتعلق بطعن المترشحين في المسابقات والامتحانات المهنية، كتاب المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، جانفي 2007.
28	المنشور رقم 14/ك خ/م ع وع/ 2006 المؤرخ في 29 افريل 2006، المتعلق بالمترشحين المتساوون في المرتبة في المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، كتاب المناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، جانفي 2007.
29	المنشور رقم 15/ك خ/م ع وع/ 2006 المؤرخ في 29 افريل 2006 المتعلق بتنقيط معايير اختيار المترشحين في المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، جانفي 2007.
30	المنشور رقم 4/ك خ/م ع وع/ 2007، المؤرخ في 15 ماي 2007، المتعلق بمحاضر الالتحاق بالتكوين المتخصص ونهايته، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، أكتوبر 2008.
31	المنشور رقم 08/ك خ/م ع وع/ 2007 المؤرخ في 15 أوت 2007 المتعلق بتنقيط معايير انتقاء المترشحين للمسابقات على أساس الشهادات والتوظيف على أساس الشهادات، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، أكتوبر 2008.
32	المنشور رقم 19/ك خ/م ع وع/ 2008 المؤرخ في 10 ماي 2008 المتعلق بالترقية على أساس الشهادة إلى رتبة أعلى، (غير منشور).
33	المنشور رقم 10/ك خ/م ع وع/ 2009 المؤرخ في 17 مارس 2009 المتعلق بالجمع بين الوظائف، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، كتاب مجموعة المناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، ديسمبر 2009.
34	المنشور رقم 06/ك خ/م ع وع/ 2011 المؤرخ في 02 مارس 2011 المتعلق بالموظفين الذين تم ترقيتهم عن طريق الامتحان المهني.
35	المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 افريل 2011، المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية.
36	المنشور رقم 151/م ع وع/ و أ المؤرخ في 05 ديسمبر 2013 المتضمن كيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية، (غير منشور).
37	المنشور رقم 10/ك خ/م ع وع/ 2014 المؤرخ في 08 جوان 2014، الصادر عن المديرية العامة

	للوّيفة العمومية، المتعلق بالمصادقة على المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية 2014، (غير منشور).
38	المنشور رقم 01/ك خ / م ع و ع / 17 / المؤرخ في 05 جانفي 2017 ، المحدد لكيفيات تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 16-280 المؤرخ في 02 نوفمبر 2016 المعدل والمتمم للمرسوم 04-08 المؤرخ في 19 يناير 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية (غير منشور)

- تعليمات، برقيات ومراسلات:

01	التعليمية رقم 177/ك خ/83 المؤرخة في 01/02/1983 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية كتاب ماي 2002.
02	التعليمية رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 المتعلقة بتنظيم وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن انظر كتاب مجموعة المناشير والتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، كتاب ماي 2002.
03	التعليمية الوزارية المشتركة المؤرخة في 13 سبتمبر 1987، المتعلقة بالإحالة على التقاعد لبلوغ السن الأقصى للتقاعد، (غير منشور).
04	التعليمية 240/م ع و ع / المؤرخة في 29 أبريل 1995 المتعلقة بتطبيق المرسوم التنفيذي 95-126 المؤرخ في 29 أبريل 1995 المعدل والمتمم للمرسوم 66-145 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتعلق بإعداد ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تخص وضعية الموظفين، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002.
05	التعليمية الوزارية المشتركة رقم 305 المؤرخة في 28 ماي 1995، المتعلقة بالعلاقات الوظيفية بين المديرية العامة للميزانية والمديرية العامة للوظيفة العمومية في إطار مهامهم المتعلقة بالرقابة، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002.
06	التعليمية رقم 1710/ك خ / م ع و ع / 96 المؤرخة في 05 نوفمبر 1995 المتعلقة بتعيين الموظفين في رتبة أعلى، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات، ماي 2002.
07	التعليمية رقم 105 المؤرخ في 04 أوت 1997، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بكيفيات مراقبة مدى مشروعية المسابقات والامتحانات المهنية، كتاب مجموعة مناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2002.
08	التعليمية رقم 893/و م م مؤرخة في 26 أوت 1997 الصادرة عن الوزير المنتدب المكلف بالميزانية، المحددة لكيفيات تحضير وتبليغ دفاتر الميزانية للمؤسسات والإدارات العمومية (غير منشورة).
09	البرقية رقم 4660/م ع و ع المؤرخة في 28 أوت 1997، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمتعلقة بتمديد سن الإحالة على التقاعد للموظفين المنتمين لأسلاك الشؤون الدينية وأسلاك أساتذة التعليم العالي وأسلاك الثقافة، (غير منشور).
10	التعليمية الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 21 مارس 1999، المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، لسنة 2002 شهر ماي، ص 197 رقم طبعة بالمؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر.

11	التعليمية رقم 263/ك خ/م ع وع/99 المؤرخة في 09 أوت 1999 المتعلقة بالزيادات الممنوحة في إطار تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، كتاب مجموعة مناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، ماي 2002، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، رعاية الجزائر.
12	تعليمية وزارية مشتركة رقم 06 المؤرخة في 10 جوان 2003 المعدلة والمتممة للتعليمية الوزارية المشتركة رقم 01/أ خ 99/9 المؤرخة في 21 مارس 1999 المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005.
13	البرقية 03/1579 المؤرخة في 13 نوفمبر 2003، المرفقة بالنص رقم 758/م ع وع/م ف ت ق أ/12845.03، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بإعادة الإدماج بعد الإحالة على الاستيداع، (غير منشور).
14	التعليمية رقم 01 المؤرخة في 26 فبراير 2004، الصادر عن رئيس الحكومة، المتعلقة بإعادة الإدراج والاحتفاظ بالوظيفة بعد إنتهاء فترة الخدمة الوطنية أو فترة الاستدعاء، كتاب مجموعة مناشير وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية، فيفري 2005.
15	التعليمية رقم 13 المؤرخة في 29 جوان 2004 المحددة لأجال تنظيم المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، سنة 2005.
16	التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 18 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات، الامتحانات، والاختبارات المهنية، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية الجزائر، 2006.
17	التعليمية الوزارية المشتركة رقم 09 المؤرخة في 19 جويلية 2005 المحددة لكيفيات توظيف المستخدمين الأساتذة بصفة مستخلفين، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، جانفي 2006.
18	المراسلة رقم 3925/م ع وع/م ض م ا م ب/2006 المؤرخة في 19/07/2006 المتضمنة رد المديرية العامة للوظيفة العمومية عن الاستفسار رقم 249 المؤرخ 04 جويلية 2006 الصادر عن وزير السكن والعمران، والمتعلق بإجراءات توظيف 1044 منصب مالي إضافي (غير منشور).
19	التعليمية رقم 01 المؤرخة في 06 يناير 2007 تتعلق بإعداد القوانين الأساسية الخاصة الجديدة تطبيقا لأحكام الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، جانفي 2007.
20	المراسلة 672/م ع وع/م ف ت و م/ب ح/ع ف/ المؤرخ في 01 جويلية 2007، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة، الموجهة لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية القصب، المتعلقة بإجراءات العزل، (غير منشورة).
21	التعليمية رقم 07 المؤرخة في 29 ديسمبر 2007، الصادرة عن رئاسة الحكومة، المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين ودفع رواتبهم، كتاب مجموعة المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، اكتوبر 2008.
22	المراسلة رقم 331/ك خ/م ع وع/2008 المؤرخة في 04 مارس 2008، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والموجهة للمدير العام للميزانية، المتعلقة بالترقية في حالة الإنتداب (غير منشورة).
23	التعليمية رقم 38 المؤرخة في 02 أوت 2008، تحدد كيفيات تنظيم المسابقات، الامتحانات، والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، كتاب المناشير والتعليمات الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، سنة 2008.
24	التعليمية رقم 45 المؤرخة في 01 ديسمبر 2008، تحدد كيفيات تنظيم وبرامج التكوين قبل الترقية في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، كتاب المناشير والتعليمات للمديرية العامة للوظيفة العمومية، ديسمبر 2009.

25	البرقية رقم 09/467 المؤرخة في 24 مارس 2009، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجهة لرئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية سوق أهراس، المتعلقة بعطلة الأمومة خلال فترة الإحالة على الاستيداع (غير منشور).
26	المراسلة رقم 11150/ م ع و ع / ك خ / ب أ / 2009 الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2009 ، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية (غير منشورة).
27	الإرسال رقم 1699/م ع و ع / م ف أ م / ش م / 09 المؤرخ في 16 ديسمبر 2009 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة، المتعلق بالاستغناء عن الامتحانات الشفهية بالنسبة لعمليات التوظيف في الرتب والأسلاك الخاضعة للقوانين الأساسية الخاصة التي صدرت في ظل أحكام المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1989 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (غير منشور).
28	تعليمية الوزير الأول رقم 285/و أ / المؤرخة في 25 مارس 2010 المتعلقة بكيفيات تنظيم المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية (غير منشورة).
29	البرقية رقم 10/816 المؤرخة في 31 ماي 2010 المرفقة بالنص 4843/م ع و ع / م ف ت و م / ب م / ك ح / 10 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بتطبيق أحكام الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (غير منشور).
30	الإرسال رقم 172/ م ع و ع / م ق أ و ع / إ م ب / م ف أن / 2010 المؤرخ في 10 جوان 2010 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الجزائر الوسطى، والمتعلق بترقية موظف في حالة عطلة مرضية طويلة الأمد (غير منشور).
31	الإرسال رقم 213/ م ع و ع / م ق أ و ع / إ م ب / م ف أن / 2010 المؤرخ في 15 جوان 2010، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه لمدير السكن والتجهيزات العمومية لولاية معسكر، المتعلق بالترقية في الدرجات للموظفين الموضوعين في حالة عطلة مرضية طويلة المدى (غير منشور)
32	المراسلة رقم 7512 المؤرخة في 30 أوت 2010 الموجهة لرئيس المفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر (غير منشورة).
33	الإرسال رقم 8448/م ع و ع / م ف أ م / 2010 المؤرخ في 03 أكتوبر 2010 والموجه لوزير العدل حافظ الأختام، والمتعلق بتنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات المهنية للالتحاق بالأسلاك الخاصة بمستخدمي الضبط للجهات القضائية (غير منشور).
34	البرقية رقم 1514/م ع و ع / م ف أ م / 2010 المؤرخة في 07 أكتوبر 2010، المتعلقة بمتابعة عملية تصحيح الاختبارات الكتابية لمختلف المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية (غير منشور).
35	التعليمية رقم 01 المؤرخة في 11 افريل 2011 الصادرة عن الوزير الأول، المتعلقة بإضفاء المرونة على إجراءات التوظيف بعنوان السنة المالية 2011 (غير منشورة).
36	الإرسال رقم 760 المؤرخ في 25 افريل 2012، المتعلق بكيفيات تطبيق رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، (غير منشور).
37	التعليمية رقم 1006/م ع و ع / م ف م / إ / 2011 المؤرخة في 29 جوان 2011، المتعلقة بفتح عمليات التوظيف والترقية بعنوان السنة المالية 2011، (غير منشورة).
38	التعليمية الوزارية المشتركة رقم 02 المؤرخة في 18 أوت 2011، تحدد شروط وكيفيات التوظيف المباشر للأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم من طرف وزارة السكن والعمران في إطار تدعيم

	التأطير على مستوى المصالح غير المركز لوزارة السكن والعمران.
39	المراسلة رقم 1971 المؤرخة في 23 جانفي 2012، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة بالإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية (غير منشورة).
40	الإرسال رقم 3542/ م ع و ع / م ف ت و م / ج ف المؤرخ في 03 أفريل 2012، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه للمدير الولائي لأملاك الدولة لولاية سيدي بلعباس، المتعلق بتاريخ إعادة إدماج موظف مستفيد من انتقاء وجه الدعوى ورفع الرقابة القضائية عنه، وإمكانية تسوية وضعيته المالية لفترة التوقيف، (غير منشور).
41	الإرسال رقم 331/ م ع و ع / م ف ت ق أ / 2012 المؤرخ في 30 أفريل 2012، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه لمديرة المتحف الوطني أحمد زبانه بوهران، والمتعلق بالإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، (غير منشور).
42	المراسلة رقم 4423/ م ع و ع / م ف ت و م / ل ز / المؤرخة في 02 ماي 2012، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجهة للسيد (د.م)، والمتضمنة إمكانية مشاركة المعني بالأمر في مسابقات التوظيف الخاصة بأستاذ مساعد (ب) بالرغم من استفادته من التقاعد النسبي، (غير منشورة).
43	الإرسال رقم 736/ م ع و ع / م ف ت ق أ / ب م / 2012 المؤرخ في 13 ماي 2012، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه لوزير الفلاحة والتنمية الريفية، المتعلق بوضعية خارج الإطار (غير منشور).
44	التعليمية رقم 04/ ك خ / م ع و ع / 2012 المؤرخة في 09 أوت 2012، المتعلقة بكيفيات الترقية بعد الوفاة والترقية الاستثنائية لموظفي إدارة الجمارك، (غير منشورة)
45	المراسلة رقم 7084/ م ع و ع / م ت م / م ف م / 2012 المؤرخة في 26 سبتمبر 2012، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والموجهة لمدير المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم لولاية وهران، المتعلق بالترقية في الرتبة للموظفين المنتدبين، (غير منشور).
46	الإرسال رقم 2467/ م ع و ع / م ت م / م ف م / 2012 الصادرة بتاريخ 28 أكتوبر 2012، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلقة باستفادة موظفي أسلاك السجون من الأوسمة الشرفية والترقية (غير منشورة)
47	الإرسال رقم 207/ م ع و ع / م ف ت ق أ / ب م / 2012 المؤرخ في 07 جانفي 2013، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه لمدير المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية لولاية الجزائر، المتعلق بالانتداب لشغل عهدة نقابية (غير منشور).
48	التعليمية رقم 01/ م ع و ع / م ف ت ق أ / ب م / 2013 المؤرخة في 20 فيفري 2013، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 ابريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها " منشورة بالموقع الإلكتروني للمديرية العامة للوظيفة العمومية".
49	الإرسال رقم 106/ م ع و ع / م ف ت و م / ع / ح ن / المؤرخ في 06 مارس 2013 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بحالات الاستقالة (غير منشور).
50	المراسلة رقم 2606/ م ع و ع / م ف ت ق أ / ب م / 2013 المؤرخة في 17 مارس 2013، المتعلقة بالرد على استفسار المدير العام للميزانية رقم 1254 المؤرخ في 25 فيفري 2013، المتضمن طلب استفسار عن مدى إمكانية ترقية موظف موجود في حالة عطلة مرضية طويلة الأمد (غير منشورة).
51	المراسلة رقم 1227/ م ع و ع / م ف ت و م / م س / ك ح / المؤرخ في 20 أوت 2013، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجهة لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية بئر خادم بالجزائر العاصمة، المتعلقة بإجراءات العزل، (غير منشورة).
52	الإرسال رقم 9595/ م ع و ع / م ق أ و ع / م ف أ ن / 13 / المؤرخ في 24 سبتمبر 2013، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه للمدير العام للمركز الاستشفائي الجامعي مصطفى

	باشا بالجزائر العاصمة، (غير منشور).
53	التعليمية الوزارية المشتركة رقم 06 المؤرخة في 28 أكتوبر 2013، تحدد كليات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 91-13 المؤرخ في 25 فبراير 2013، يحدد شروط انتداب المنتخبين المحليين والعلاوات الممنوحة لهم، (غير منشور).
54	التعليمية رقم 333 وأ المؤرخة في 10 نوفمبر 2013 المتعلقة بكليات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية الصادرة عن الوزير الأول (غير منشورة).
55	الإرسال رقم 1397/ م ع و ع / م ف ت و م / ج ف المؤرخ في 16 ديسمبر 2013، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه للسيد (ب.ف)، المتعلق بعدم إمكانية تقاضي الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية، والذي أعيد إدماجه في رتبته الأصلية، لراتبه للفترة التي كان موقفا فيها حتى ولو تم تبرئته جزائي، (غير منشور).
56	الإرسال رقم 1688/ م ع و ع / م ف ت و م / م س / ك ح / المؤرخ في 06 مارس 2014 الموجه لرئيسة مفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران، والإرسال رقم 5045/ م ع و ع / م ف ت و م / ب ح المؤرخ في 08 جوان 2014 الموجه أيضا لرئيسة مفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران، المتعلق بعدم إمكانية تقاضي الموظف الموقوف بسبب المتابعة الجزائية، والذي أعيد إدماجه في رتبته الأصلية، لراتبه للفترة التي كان موقفا فيها حتى ولو تم تبرئته جزائي، (غير منشور).
57	المراسلة رقم 255/ م ع و ع / م ف ت و م / ب ع / المؤرخ في 19 مارس 2014، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجهة لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية الجزائر الوسطى، المتعلقة بإجراءات العزل، (غير منشورة).
58	الإرسال رقم 2193/ م ع و ع / م ف ت و م / ل ز المؤرخ في 19 مارس 2014، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، الموجه لرئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر، والمتعلق بالإجراءات الواجب اتخاذها إزاء الموظفين الذين لم يستفيدوا من تمديد فترة العجز (غير منشور).
59	تعليمية الوزير الأول رقم 509/ م د / و أ المؤرخة في 25 ماي 2014 المتعلقة بالمسار المهني للموظفين المنتمين إلى الراتب الأيالة للزوال، غير منشورة.
60	تعليمية الوزير الأول رقم 348 المؤرخة في 25 ديسمبر 2014 والمتضمنة تدابير تعزيز التوازنات الداخلية والخارجية للبلاد. (المعروفة بالإجراءات التشفيرية).
61	المراسلة رقم 12444/ م ع و ع / م ت م / م ف م / ش م / المؤرخة في 25 ديسمبر 2014، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجه للمدير العام للضرائب، المتعلقة بالإحالة على الاستيداع (غير منشورة).
62	التعليمية رقم 02/ م ع و ع / م ت م / م ف م / ب م / المؤرخة في 17 فيفري 2015، المتعلقة بالرتب الأيالة للزوال (غير منشورة).
63	المراسلة رقم 3210/ م ع و ع / م ت م / م ف م / ع ع / المؤرخ في 19 مارس 2015 والموجهة لمفتشية الوظيفة العمومية لولاية وهران، والمتعلقة بتوظيف ذو الاحتياجات الخاصة (الصم و البكم).
64	الإرسال رقم 3234/ م ع و ع / م ت م / م ف ت / م / المؤرخة في 22 مارس 2015، المتعلقة بتفسير أحكام الفقرة الثالثة من المادة 134 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (غير منشور).
65	الإرسال رقم 300/ م ع و ع / م ق أ و ع / م ف ت و م / ل ز / المؤرخة في 07 أبريل 2015، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لرئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية بن عكنون بالجزائر العاصمة، والمتعلق بإعادة إدماج موظف بعد استقالة مشوبة بعيب من عيوب الرضا (الإكراه)، (غير منشور).
66	الإرسال رقم 394/ م ع و ع / م ف ت و م / ب ح المؤرخ في 07 ماي 2015، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لمدير الصحة والسكان لولاية البيض، المتعلق بكليات تطبيق المادة 174 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، (غير منشور).

67	الإرسال رقم 7724/م ع و ع /إ/م ت /م ف ا م/2015 المؤرخ في 11 جوان 2015، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لوزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، المتعلق بالرد على طلب توضيحات حول إمكانية ترقية بعض فئات الموظفين الموجودين في حالة استيداع، عطلة مرضية طويلة الأمد ولشاغلي الوظائف العليا والمنتدبين لشغل عهدة انتخابية، عن طريق الامتحان المهني " غير منشور".
68	الإرسال رقم 12716/ و أ/م ع و ع /إ/م ق أ و ع/م ف ت ق أ/2015 المؤرخة في 14 سبتمبر 2015، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لرئيس المفتشية العامة للمالية، والمتعلق بالإحالة على الاستيداع (غير منشور).
69	المراسلة رقم 893 م ع و ع /إ/م ت ق أ و ع/م ف ت و م /ل ز /2015 المؤرخة في 13 أكتوبر 2015، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، الموجهة لمدير المدرسة الوطنية العليا للإعلام الآلي المتعلق بتبليغ الإعدارات القانونية للموجودين في حالة الغياب عن العمل، (غير منشورة).
70	الإرسال رقم 17888/ و أ/م ع و ع /إ/م ت ق أ و ع/م ف ق أ و ع أ ع/2015 المؤرخ في 14 ديسمبر 2015، الموجه للمدير العام للوكالة الوطنية لحفظ الطبيعة، المتعلق بالإحالة على الاستيداع، (غير منشور).
71	التعليمية الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 23 ديسمبر 2015 المحددة لكيفيات تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد، (غير منشورة).
72	الإرسال رقم 18670/م ع و ع /إ/م ت /م ف ت م/2015 المؤرخ في 29 ديسمبر 2015، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لوزير الموارد المائية والبيئة، والمتعلق بترقية شاغلي الوظائف العليا، (غير منشور).
73	الإرسال رقم 267/م ع و ع /إ/م ف ت و م /ب م/2015 المؤرخ في 19 جانفي 2016 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، الموجه للمدير العام للأمن الوطني، المتعلق بتطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، (غير منشور).
74	الإرسال رقم 175/م ع و ع /إ/م ت /م ف ا م /ب م/2016 المؤرخة في 27 جانفي 2016 المتعلقة بمعيار الخبرة المهنية المكتسبة. (غير منشور)
75	الإرسال رقم 793/ و أ/م ع و ع /إ/م ت ق أ و ع/م ف م ن /إ/2016 المؤرخ في 31 جانفي 2016، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لوزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، المتعلق بإمكانية استفادة موظفي الصحة المنتدبين لشغل عهدة نقابية من مجمل المنح والعلاوات، (غير منشور).
76	الإرسال رقم 590/م ع و ع /إ/م ض ت م /ب م /ف ت ب ن/2016 المؤرخ في 28 فيفري 2016، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لوزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، المتعلق بتسوية وضعية الشبه الطبيين الذين تم عزلهم بسبب إهمال المنصب، (غير منشور).
77	الإرسال رقم 891/م ع و ع /م ف أ م /ب ن ل/2016 المؤرخ في 11 أبريل 2016، المتعلق بمنح رخصة استثنائية لفائدة المصالح المركزية وزارة الموارد المائية والبيئة الواقعة تحت وصايتها، لتمديد العمل بالقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 مارس 2011، المحدد لإطار تنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية للالتحاق بالرتب التابعة للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالموارد المائية، (غير منشور).
78	الإرسال رقم 8549/و أ/م ع و ع /إ/م ت ق أ و ع/م ف ق أ و ع أ ع/2016 المؤرخ في 20 نوفمبر 2016 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة بانتداب المتصرفين الإقليميين الخاضعين للمرسوم التنفيذي 11-334 المؤرخ في 20 سبتمبر 2011، في رتبة متصرف الخاضعة للمرسوم التنفيذي 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008، (غير منشور).

79	الإرسال رقم 1129/ م ع و ع / ع / م ت ق أ و ع / م ف ت م و ل ز / 2016 المؤرخ في 23 نوفمبر 2016، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لمدير المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات بوهران، والمتعلق بأجال قبول الاستقالة، (غير منشور).
80	الإرسال رقم 9434/ وأ / م ع و ع / ع / م ق أ و ع / م ف ق أ و ع / 2016 المؤرخ في 22 ديسمبر 2016، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، المتعلق بالرد على استفسار رئيس مفتشية التوظيف العمومية لولاية ورقلة الخاص بالإحالة على الاستداع لتربية طفل متكفل به قضائيا. (غير منشور).
81	الإرسال رقم 09 م ع و ع / ع / م ت ق أ و ع / م ف ت م / ب م / 2017 المؤرخ في 09 فيفري 2017، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لوزيرة التربية الوطنية، والمتعلق بكيفيات تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، (غير منشور).
82	الإرسال رقم 08/ م ع و ع / ع / م ض ت م ت م ب / م ف ت / ح أ / 2017 المؤرخ في 05 مارس 2017، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لوزير المالية، والمتعلق بانتداب موظفي الضرائب لمعهد الاقتصاد الجمركي والجبائي (IEDF)، (غير منشور).
83	الإرسال رقم 387/ م ع و ع / ع / م ف ت م و م / ب م / ع ف / المؤرخ في 17 أبريل 2017 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، الموجه لرئيس مفتشية التوظيف العمومية لولاية وهران، المتعلق بتطبيق أحكام المادة 169 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، (غير منشور).

- المصادر الإلكترونية:

www.dfgp.gov.dz	01
www.lapoliceinternationalrecrute.fr/personnels/gardien-de-la-paix/promotion-interne	02
www.mmsp.gov.ma/uploads/file/recrutement.pdf	03
www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/	04
www.fonction-publique.gov.fr/disponibilite	05
www.acofps.com/vb/showthread.php?t=4547	06
www.cnr-dz.com	07
www.legifrance.gouv.fr	08

الفهرس

01	مقدمة
07	الفصل الأول: أنماط التوظيف في قانون الوظيفة العمومية الجزائري
07	المبحث الأول: أنماط التوظيف الخارجي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري
11	المطلب الأول: التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات
11	الفرع الأول: التعريف بالمسابقة على أساس الاختبارات
13	الفرع الثاني: مرحلة تطبيق أحكام قانون الوظيفة العامة لسنة 1966
17	الفرع الثالث: مرحلة تطبيق أحكام المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية
27	الفرع الرابع: مرحلة ما بعد صدور الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
32	الفرع الخامس: مرحلة ما بعد صدور المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012
39	المطلب الثاني: التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات
40	الفرع الأول: مرحلة تطبيق أحكام المرسوم 66-133 المؤرخ في 02 يونيو 1966
42	الفرع الثاني: مرحلة تطبيق أحكام المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية
50	الفرع الثالث: مرحلة ما بعد صدور الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
54	الفرع الرابع: مرحلة ما قبل صدور المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012
67	الفرع الخامس: مرحلة ما بعد صدور المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والنصوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية
72	المطلب الثالث: التوظيف المباشر
73	الفرع الأول: التوظيف على أساس الشهادة
81	الفرع الثاني: التوظيف بعد اجتياز التكوين المتخصص
83	أولا: التكوين المتخصص في النظام القانوني الجزائري قبل صدور الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006
92	ثانيا: التكوين المتخصص في إطار أحكام الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
94	المطلب الرابع: التوظيف عن طريق التعاقد في رتب الموظفين
95	الفرع الأول: التوظيف في إطار المادة 20 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006
103	الفرع الثاني: التوظيف في إطار المادة 21 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006
106	المبحث الثاني: أنماط الترقية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري
110	المطلب الأول: الترقية الاختيارية
110	الفرع الأول: التعريف بالترقية الاختيارية
112	الفرع الثاني: شروط الترقية الاختيارية
112	أولا: الأقدمية المطلوبة في الرتبة
117	ثانيا: وجود منصب مالي شاغر مخصص للترقية الاختيارية

124	ثالثا : وجود مخطط تسيير الموارد البشرية مصادق عليه
125	الفرع الثالث: إجراءات الترقية الاختيارية
126	أولا: الإجراءات التحضيرية للترقية على أساس الاختيار
127	ثانيا: طريقة اختيار المترشحين
131	المطلب الثاني: الترقية على أساس الامتحانات والفحوص المهنية
132	الفرع الأول: التعريف بنمط الترقية بالامتحانات والفحوص المهنية
134	الفرع الثاني: شروط إجراء الامتحان المهني
135	أولا: وجود منصب مالي شاغر
136	ثانيا: وجود قرار فتح الامتحان أو الفحص المهني
138	ثالثا: وجود قرار إطار فتح الامتحانات والفحوص المهنية
139	رابعا: أن يكون الموظف في حالة عمل مؤداة فعليا
140	الفرع الثالث: سير الامتحانات والفحوص المهنية
146	المطلب الثالث : الترقية على أساس الشهادة
146	الفرع الأول : التعريف بالترقية على أساس الشهادة
148	الفرع الثاني : شروط الترقية على أساس الشهادة
148	أولا: أن يكون الموظف مرسما
149	ثانيا: أن يتحصل على الشهادة أو المؤهل بعد توظيفه
150	ثالثا: وجود منصب مالي شاغر
151	رابعا: وجود مخطط لتسيير الموارد البشرية مصادق عليه
152	خامسا: موافقة سلطة التعيين والتسيير الإداري على الترقية
156	سادسا: أن تكون الترقية للرتبة الأعلى مباشرة أو للسلك الأعلى مباشرة
160	المطلب الرابع: الترقية الاستثنائية
161	الفرع الأول: الأساس القانوني للترقية الاستثنائية
162	الفرع الثاني: التعريف بالترقية الاستثنائية
164	الفرع الثالث: شروط الاستفادة من الترقية الاستثنائية
169	الفرع الرابع: إجراءات الترقية بعد الموت والترقية الاستثنائية
169	أولا: فيما يخص الترقية بعد الموت
170	ثانيا: فيما يخص الترقية الاستثنائية
173	الفصل الثاني: إنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري
173	المبحث الأول: الإنهاء المؤقت للعلاقة الوظيفية
174	المطلب الأول: وضعية الإحالة على الاستيداع
174	الفرع الأول: التعريف بوضعية الإحالة على الاستيداع
177	الفرع الثاني: صور الإحالة على الاستيداع
187	الفرع الثالث: إجراءات الإحالة على الاستيداع وإعادة الإدماج
187	أولا: إجراءات الإحالة على الاستيداع
191	ثانيا: إعادة الإدماج بعد الاستيداع
193	المطلب الثاني: الانتداب والوضعية خارج الإطار
193	الفرع الأول: التعريف بوضعية الانتداب وأساسه القانوني
193	أولا: تعريف الانتداب

195	ثانياً: الأساس القانوني للانتداب
197	الفرع الثاني: صور وضعية الانتداب وأجالها القانونية
198	أولاً: الانتداب بقوة القانون
205	ثانياً: الإنتداب الإرادي
209	الفرع الثالث: الوضعية خارج الإطار
213	المطلب الثالث: العطلة المرضية طويلة الأمد والعجز
213	الفرع الأول: العطلة المرضية الطويلة الأمد
223	الفرع الثاني: الإحالة على العجز
226	الفرع الثالث: إجراءات الاستفادة من الحماية الاجتماعية
226	أولاً: إعلام مصالح الضمان الاجتماعي بحالة التوقف عن العمل
229	ثانياً: إجراء المراقبة الطبية
230	الفرع الرابع: التزامات الموظف المستفيد من فترة الانقطاع عن العمل
231	المطلب الرابع: وضعية الخدمة الوطنية
232	الفرع الأول: التعريف بالخدمة الوطنية
235	الفرع الثاني: إجراءات الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية
236	الفرع الثالث: الآثار المترتبة على الإحالة على الخدمة الوطنية
238	المبحث الثاني: الإنهاء الكلي للعلاقة الوظيفية
239	المطلب الأول: الاستقالة
239	الفرع الأول: تعريف الاستقالة
242	الفرع الثاني: أركان الاستقالة وأنواعها
242	أولاً: أركان الاستقالة
246	ثانياً: أنواع الاستقالة
247	الفرع الثالث: الإجراءات الخاصة بالاستقالة وآثارها
247	أولاً: الإجراءات المتعلقة بالاستقالة
249	ثانياً: آثار قبول الاستقالة
251	المطلب الثاني: العزل والشطب بسبب الوفاة
251	الفرع الأول: مفهوم العزل
254	الفرع الثاني: إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب
258	الفرع الثالث: الشطب بسبب الوفاة
260	المطلب الثالث: التسريح
260	الفرع الأول: التعريف بالتسريح
262	الفرع الثاني: التسريح غير التأديبي
262	أولاً: التسريح بسبب عدم الكفاءة المهنية
264	ثانياً: التسريح بسبب فقدان الجنسية أو التجريد منها
267	ثالثاً: التسريح بسبب فقدان الحقوق المدنية
269	الفرع الثالث: التسريح التأديبي
269	أولاً: التسريح بسبب ارتكاب الموظف لخطأ مهني من الدرجة الرابعة
276	ثانياً: التسريح بسبب الإدانة الجزائية
284	الفرع الرابع: الآثار المترتبة على قرار التسريح

285	المطلب الرابع: الإحالة على التقاعد
285	الفرع الأول: تعريف الإحالة التقاعد
289	الفرع الثاني: التقاعد قبل بلوغ السن القانونية
289	أولاً: التقاعد دون شرط السن
292	ثانياً: التقاعد النسبي
293	ثالثاً: التقاعد المسبق
295	الفرع الثالث: التقاعد عند بلوغ السن القانوني
298	الفرع الرابع: الإحالة على التقاعد لشاغلي الوظائف العليا
302	الخاتمة
306	المراجع
328	الفهرس

ملخص:

يتطلب تسيير المرافق العامة في الدولة وجود مجموعة من الموظفين مؤهلين لذلك يشكلون ما يعرف بقطاع الوظيفة العمومية. ولا شك في أن الإلتحاق بالوظيفة العمومية يحكمه جملة من المبادئ المتعارف عليها دوليا ودستوريا، كمبدأ المساواة للإلتحاق بالوظائف العامة، ومبدأ تكافؤ الفرص، ومبدأ الجدارة و الصلاحية. ولتحقيق هذه المبادئ إعتد المشرع الجزائري من خلال قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة، لا سيما الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نظام المسابقات بمختلف أنواعه سواء للإلتحاق بالوظيفة العمومية لأول مرة أو لترقية الموظفين خلال مسارهم المهني وتحسين وضعهم المهني والإجتماعي.

وباعتبار المشرع الجزائري أخذ بالنظام المغلق للوظيفة المعتمد على المسار المهني، فلا شك في أن هذا المسار قد يصادفه توقف مؤقت للعلاقة للوظيفية، كما قد ينتهي كليا وبالتالي تنتهي معه العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة.

كلمات مفتاحية: دستور، القانون، المرسوم، مبدأ المساواة، مبدأ الجدارة، المسابقات، الإمتحانات المهنية، الترقية، التقاعد، العزل، التسريح، الإبتدأ، الشطب.

Résumé

Pendant les dix dernières années, le droit de la fonction publique en Algérie a connu de nombreuses évolutions dues notamment à l'influence des mutations politiques et socio-économiques du pays. De ce fait, la déroulée des réformes a pour but l'instauration d'un système moderne de gestion de la fonction publique en se basant sur une organisation crédible des services publics en concordance et en harmonie avec les compétences demandées.

L'installation d'un système pareil est contrainte à un certain nombre de principes magistraux, généralement à valeur constitutionnelle et internationale, notamment le principe d'égalité des chances et d'accès aux emplois publics. En effet, dans le contexte d'affirmer ces principes surgit l'ordonnance 06-03 du 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique, l'organisation des concours, les promotions et les carrières professionnelles.

En outre, la récente conception algérienne de la fonction publique posture un principe général de non-discrimination ainsi que d'autres dispositions conformes reposant sur la qualité de la carrière professionnelle qui fait apparaître le principe général du droit d'égalité et d'égal accès de tous les Algériens à la fonction publique.

Mots clés : fonction publique, principe de l'égal accès aux emplois publics, recrutement, fonctionnaire, Droit.

Abstract

During the last ten years, the civil service law in Algeria has undergone many changes due, in particular, to the influence of the political and socio-economic changes of the country. As a result, the aim of the reforms is to establish a modern public service management system based on a credible organization of public services in harmony with the required competences.

Setting up such a system is constrained by a number of principles, generally of constitutional and international value, in particular the principle of equal opportunities and access to public employment. Indeed, in the context of affirming these principles, arises Order 06-03 dated 15 July 2006 on the General Statute of Public Service, the organization of competitions, promotions and professional careers.

Moreover, the recent Algerian conception of the civil service establishes a general principle of non-discrimination, as well as other provisions in conformity with the quality of the professional career which reveals the general principle of the right of equality and equal access to the civil service for all Algerian citizens.

Keywords: Public service, general principle of access to the civil service, competitions, promotions, professional careers.