



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



النظام القانوني للموظف السامي في الإدارة المحلية بالجزائر

مذكرة تخرج تندرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص : قانون إداري

إعداد الطالب

بسر العربي

لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
أ/ فطحيزة التجاني بشير	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
د/ طواهري إسماعيل	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
أ/ شربي مراد	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية : 2018/2017



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



النظام القانوني للموظف السامي في الإدارة المحلية بالجزائر

مذكرة تخرج تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص : قانون إداري

إعداد الطالب

بسر العربي

لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
أ/ فطحيزة التجاني بشير	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
د/ طواهري إسماعيل	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
أ/ شربي مراد	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية : 2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى شهداء الجزائر

العربي

شكر وتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ} الآية 19 - سورة "النمل"

الحمد لله على عظيم فضله وكثير عطائه وله أسجد سجود الحامدين الشاكرين، لأن وفقني لإنجاز هذا العمل المتواضع والصلاة والسلام على نبيه الكريم، ولأن حسن السجية يوجب الشكر والتحية، أتقدم بالتحية وجزيل الشكر وعظيم الامتنان لأستاذي ومشرفي "الدكتور طواهرى إسماعيل" لقبوله الإشراف على هذه المذكرة ولم يبخل علي من علمه وسنده وصبره فجزاه الله عني كل خير.

كما أشكر الأستاذان "فطحيزة التجاني بشير" و"شربي مراد" لقبولهما مناقشة هذا البحث.

كما أتقدم بجزيل الشكر والامتنان للأستاذ الفاضل "السعيد بن موسى" على كل النصائح والدعم الذي قدمه لي جزاء الله عنا كل خير وأمد بالصحة والعافية.

كما أتقدم بجزيل الشكر للأساتذة الكرام وإلى كل موظفي كلية الحقوق بجامعة الوادي.

وإلى كل زملاء الأعزاء

وإلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة أو دعاء صالح.

مقدمة

يعد موضوع الوظيفة العامة من أهم مواضيع القانون الإداري، التي تحرص الدولة على تنظيمها وتأطيرها للحفاظ على كيانها، وضمان استمرارها وانتظامها وتكيفها مواكبة للتطور ومتطلبات العصر. بهدف تحقيق الرفاهية من خلال إشباع الحاجات العامة والمتزايدة بشكل كامل بأعلى جودة ممكنة والشكل الذي يحقق الرضا الشعبي، وعلى مستوى إقليمها الذي يكون واسعا ومتزاميا في أطرافه، فاقترضت الضرورة على إنشاء وحدات إدارية محلية من أجل تخفيف العبء عن الوحدات الإدارية المركزية لتنهض بالشؤون الإدارية على مستوى إقليم محدود وتجاه عدد محدد من السكان مما يجعلها الأقرب للشأن المحلي والأسرع في إدارته، بما يؤدي إلى رفع جودة الخدمة العامة وكفاءة العمل الإداري.

لتحقيق أهداف الإدارة المحلية باعتبارها تحقيقا لأهداف الدولة، كون الإدارة تعتبر واجهة لها، لا يتأتى إلا بوجود وسائل تتاح لذلك مادية وقانونية إلى جانب التأطير البشري المتمثل في أعوان الدولة لاسيما الموظفين السامين فهم اللبنة الأساسية للدولة التي تعتمد عليهم اعتمادا كليا الذين يمارسون الوظائف السامية بالإدارة المحلية- مجال دراستنا- الذين ينفذون إرادتها بالقيام بوظائفها ومهامها فهم همزة الوصل بين الإدارة المركزية والإدارة المحلية لتلبية هذه الطموحات.

فيستدعي ذلك إلى التطرق للجوانب المتعلقة بالوظيفة السامية في الجزائر مما يقتضي دراسة النظام القانوني الذي يحكم وينظم الوظيفة العليا في الإدارة المحلية بصفة خاصة. إذ نظرا لزيادة نشاط الدولة والموظفون السامون يعدون مرآة الدولة لأنهم المعبرين عن إرادتها المحققين لأهدافها، بتنفيذ القوانين والقرارات.

إن هذا البحث يكتسي أهمية تتجلى في التعرف على الأحكام القانونية والتنظيمية التي خص بها المشرع الجزائري الموظف السامي الذي يشغل وظيفة عليا بالإدارة المحلية، وذلك من تعيينه فيها إلى إنتهاء مهامه والوقوف على شروط تقلدها، وحقوقه وما يقابلها من واجبات ملقاة على عاتقه كذلك الوضعيات القانونية وحركة نقل الموظف السامي، بالإضافة إلى الضمانات الممنوحة له إلى الوصول لنهاية علاقته. إلى جانب ذلك فالموضوع له أهمية بالغة بمكان من الناحية العملية والعلمية. فالأولى، تكمن في الدور الكبير الذي يؤديه الموظف السامي من خلال التخطيط والرقابة والتنشيط على مستويات عالية في الدولة. أما الثانية فنكمن في التعرف على النظام القانوني للموظف السامي من خلال دراسته وإبرار معالمه، مما أثار فضولنا لتناول الموضوع بالبحث.

مما نسعى إلى التعرف على النصوص القانونية التي تحكم وتنظم الوظائف العليا في الإدارة المحلية، وبالموظف السامي الذي يشغل هذه الوظائف، من خلال دراسة المكانة الأساسية لهذا الموظف السامي والدور المنوط به، وإبراز خصوصية الوظيفة السامية.

فقد دفعنا ميولنا بمجال الوظيفة العمومية ونقص الدراسة المتعلقة بالموظف السامي في الإدارة المحلية لصالحة البحث في هذا الموضوع لإبراز النصوص التي سنها المشرع الجزائري للموظفين الساميين. كما أن إختيارنا لهذا الموضوع قد نبع مما لاحظناه من قلة المراجع المتعلقة بالوظيفة العمومية لاسيما الوظائف العليا في الدولة، كما أننا لا نجد اليوم في الجزائر الكتب المتخصصة الكافية في هذا المجال ومعظم الدراسات السابقة قليلة جدا تكاد تكون منعدمة التي تطرقت للوظائف العليا.

لقد واجهت البحث صعوبات تكمن في قلة المراجع والدراسات المتخصصة في العلوم القانونية بالنسبة لموضوع الموظف السامي عموما وشاغلها بالإدارة المحلية خصوصا، وتداخل بعض المصطلحات وغموضها وقلة الباحثين المعتمدين بهذا المجال، بالإضافة إلى عدم تجميع النصوص والتشريعات والمراسيم التي تنظم مجال الوظيفة العليا. أما بخصوص العمل الأكاديمي فقد واجهتنا صعوبات منها ضيق الوقت لتجسيد وبلورة الأفكار بطريقة ترقى لموضوع البحث وللاشكالية المطروحة، إضافة لحساسية الوظيفة التي شكلت عائقا بسبب عدم إنفتاح الإدارة العمومية وعدم تعاملها مع الباحثين.

لم يحض هذا الموضوع بذاته لدراسة متخصصة تتطرق إلى جوانبه المختلفة، رغم أن هناك بعض الدراسات منها : رسالة ماجستير للباحثة كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، جامعة الجزائر سنة 1990. مذكرة ماستر للباحثة مريم سالم، المناصب والوظائف العليا في قانون الوظيفة العمومية، جامعة بسكرة، السنة الجامعية 2015/2016. مذكرة ماستر، علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، جامعة بسكرة السنة الجامعية 2013/2014. مذكرة ماستر ليلي جفافية، معايير وضوابط الإنتداب للوظائف العليا في التشريع الجزائري، جامعة تبسة، السنة الجامعية 2015/2016.

إن هذه الدراسات تقريبا أجمعت على أن الموظف السامي يعد مرآة الدولة لأنه المعبر عن إرادتها ومحقق أهدافها، وأداة تنفيذ القوانين والقرارات، كما تطرقت إلى تعريفه وإلى الشروط الواجب توافرها لتقلد هذه الوظيفة السامية فضلا على الآثار القانونية للتعيين وطرق إنهاء مهام في هذه الوظائف.

من هذا المنطلق، ارتأينا أن نتناول في بحثنا النظام القانوني للموظف السامي في الإدارة المحلية بالجزائر، ولنتناول إشكالية البحث تناولاً علمياً، يتوجب علينا أن نقف على مدلول محدد لإبراز معالم الإشكالية والتي تتبلور في التساؤل :

ما مدى نجاعة النظام القانوني الذي خص به المشرع الجزائري الموظف السامي في الإدارة المحلية ؟

حيث تتم الإجابة عليها بخاتمة الموضوع بصفتها ملخصاً للبحث في هذا الشأن بالإجابة على الأسئلة الفرعية التالية :

ما هو مفهوم الوظيفة السامية والموظف السامي؟ ما هي مراحل تطورها في الجزائر؟

ما هي العلاقة القانونية التي تربط الموظف السامي بالدولة؟

بيان تطور ترتيب وتصنيف الوظائف السامية؟

كيف يتم تنظيم الحياة المهنية للموظف السامي؟

إنقضاء العلاقة القانونية بين الموظف السامي والدولة ؟ وماذا يترتب عن ذلك؟

من خلال هذه التساؤلات نستشف مجموعة القضايا التي يتعلق بها البحث بالدراسة والتحليل لذلك إتبعنا المنهج التاريخي لتأصيل الوظيفة السامية عبر المراحل والفترات التي مرت بها، إضافة إتباع المنهج التحليلي وهذا ما تُلزِمه الدراسات القانونية بتفحص النصوص وتحليلها وفق ما يحتاجه الموضوع والطرح.

على ضوء ما تم ذكره، وللإجابة على كل التساؤلات المطروحة، وعليه تتم الدراسة في

فصلين : خصص الفصل الأول لمكانة الوظيفة السامية في النظام القانوني الذي يضم الإطار

القانوني للوظيفة السامية في الجزائر(المبحث الأول)، ثم ترتيب وتصنيف الوظائف السامية

المبحث (الثاني)، وخصوصية الوظيفة السامية (المبحث الثالث)

أما الفصل الثاني، فتناول الموظف السامي في الإدارة المحلية الذي تطرقنا فيه إلى

المسار المهني(المبحث الأول)، ثم ضمانات تأديب الموظف السامي(المبحث الثاني)، وتحديد

كيفية إنتهاء الوظيفة السامية(المبحث الثالث).

ثم ننهي هذه الدراسة بخاتمة نُضمنها النتائج التي خلصنا إليها بالاجابة على الإشكالية

المطروحة مبدئين رأينا في ذلك من حيث مدى نجاعة النظام القانوني الجزائري للوظيفة السامية.

الفصل الأول

مكانة الوظيفة السامي في النظام القانوني

الفصل الأول

مكانة الوظيفة السامية في النظام القانوني

تتضمن الوظيفة السامية في النظام القانوني مسألة الإطار القانوني الذي تستمد منه وجودها بما يبرز وضعيتها¹ في تشريعات الوظيفة، ويسجد حمايتها للحفاظ على كيان الدولة وتماسكها. الأمر الذي أضفى على مركزها القانوني خصوصية إتسمت بها وبما ينعكس ذلك على حسن سير المرافق العمومية وإستمراريتها تحقيقا لخدمة الجمهور والصالح العام. مما يستوجب أن نوضح معالمها من الجوانب المختلفة المتعلقة بها.

سيتم التعرض لهذه المسائل بالتحديد والدراسة وفقا لما يلي :

المبحث الأول : الإطار القانوني للوظيفة السامية في الجزائر.

المبحث الثاني : ترتيب وتصنيف الوظائف السامية.

المبحث الثالث : خصوصية الوظيفة السامية.

¹- مكانة الوظيفة السامية : نقصد به مركزها القانوني في التشريع الجزائري، أي وضع الوظيفة السامية حيال القانون.

المبحث الأول

الإطار القانوني للوظيفة السامية في الجزائر

يجد الإطار القانوني للوظيفة السامية قواعده وأساسه العامة في مصادر متنوعة الذي يضع حيز تنفيذها في الحدود المرسومة لذلك ووفقا لقيمتها وتدرجها القانوني، لذا نتطرق بدراسة الإطار القانوني من خلال مفهوم الوظيفة السامية (المطلب الأول)، ثم تحديد العلاقة الوظيفية بين الموظف السامي والإدارة (المطلب الثاني)، ثم نعرض على تأصيل الوظيفة السامية في التشريع الجزائري (المطلب الثالث).

المطلب الأول

مفهوم الوظيفة السامية

نتناول المفهوم اللغوي للوظيفة السامية والاصطلاحي، ثم نتناول الرتب والتسميات الخاصة وموقف المشرع الجزائري من الوظائف السامية، إلى جانب ذلك تحديد العلاقة بين الموظف السامي والإدارة، فضلا عن تحديد إختصاصاته من خلال الفروع التالية :

الفرع الأول معنى الوظيفة والموظف لغة واصطلاحا

يقتضي الأمر بأن نتناول المعنى اللغوي للوظيفة والموظف (أولا)، ثم المعنى نتناول المعنى الاصطلاحي (ثانيا) للوصول إلى تحديد معنى الوظيفة السامية والموظف السامي حسب الآتي :

أولا : معنى الوظيفة والموظف لغة :

الوظيفة مصدر وظف، والوظيفة من كل شيء، ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام أو علف أو شراب، وجمعها الوظائف والوظف.¹

يظهر أن المراد من قوله ما يقدر له في كل يوم من رزق ، أن الوظيفة هي بمعنى تعيين العمل وتقدير الأجر.²

أورد "محمد فريد الشرايبي" في مقدمة مؤلفه الذي يحمل عنوان " كتاب الموظف" يشرح فيها الفرق بين لفظ عامل وموظف ومستخدم، فيقول³:

¹- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد ابن أكرم، لسان العرب، الجزء التاسع، دار صادر، بيروت، لبنان، سنة 1991 ص358.

²- ياسين ربوح، طبيعة الوظيفة في الإسلام، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، جوان 2015، ص189.

³- محمد فريد الشرايبي، كتاب الموظف، الجزء الأول، المطبعة الرحمانية بالخرنفس رقم 35، مصر، سنة 1921 ص4,3.

كان لفظ "عامل" يطلق على الوالي فيقال عامل مصر أي واليها، وفي تاج العروس إن العامل هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله وعُمل فلان بالضم تعميلاً أي أمر وولى العمل عليهم ويقال من الذي عمل عليكم أي نصب عاملاً.

أما لفظ "موظف" فمشتق من وُظف توظيفاً أي عين الوظيفة، والوظيفة هي ما يقدر لك في اليوم أو السنة أو الزمان المعين من طعام أو رزق أو نحوه كشراب وعلف للدابة فيقال له وظيفة من رزق وعليه كل يوم وظيفة من عمل ويقال وُظف عليه العمل وهو موظف عليه. وتأتي الوظيفة بمعنى العهد والشرط والجمع وظائف ويقال للدنيا وظائف ووظف وهو مجاز وفي التهذيب هي شبه دول مرة لهؤلاء ومرة لهؤلاء. وكلمة مستخدم مأخوذة من خدم فتقول إستخدمت فلانا وإخدمته أي سألته أن يخدمني ومنه خادم ومخدوم.

أما الفرق بين لفظ موظف ومستخدم فإن الأول يعنى به ذوو الدرجات السامية، والثاني من كانوا دونهم، ومن ذا يتبين أن لفظ عامل يستعمل في هذا وفي ذلك.

ثانياً : معنى الوظيفة والموظف اصطلاحاً :

الوظيفة هي العمل المسند إلى عامل ليؤديه، ويتكون من مجموعة من الإختصاصات التي يحددها القانون¹، وهي عبارة عن رسالة يكرس لها الموظف حياته، وفقاً لنظام قانوني وضمانات يمنحها هذا النظام للموظف². وعليه يقودنا الأمر إلى التمييز بين مختلف المصطلحات كالسلك والرتبة :

أ - السلك :

يطلق عليه أيضاً اسم نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة، ويسود هذا النظام في الدول الأوروبية لأنه نشأ في فرنسا في نهاية القرن التاسع عشر، حيث تعني الوظيفة في مفهومها المغلق عبارة عن مهنة أو سلك يلتحق به الموظف يستمر فيه حتى نهاية الخدمة وإحالاته على التقاعد، وهذا يعني أن الموظف العمومي لا يرتبط مصيره بوظيفة معينة، بل يحق للإدارة العمومية أن تستفيد من خدماته للقيام بعمل آخر.

ب - الرتبة :

يقترن مفهوم الرتبة بمفهوم الوظيفة وبمفهوم السلك، فهو من جهة إذ يخص لاستقبال مناصب العمل المتماثلة أو النظيرة، بمعنى أنه يشمل على الوظائف التي تكون مهامها من طبيعة ومستوى واحد، فالرتبة تمثل إذا الصفة التي تخول للموظف حق ممارسة الوظائف المخصصة له

¹ - مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، مصر، سنة 1999، ص482.
² - عمر عمتوت، قاموس المصطلحات القانونية في تسيير شؤون الجماعات المحلية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع بوزريعة الجزائر، سنة 2009، ص322.

فالوظيفة السامية تعد وفقا للمفهوم الحديث على الرغم من ذلك فلها عدة معان كثيرة ومتنوعة منها، المفهوم العضوي فهي مجموع عمال الإدارة، وهؤلاء العمال يقسمون إلى فئات عديدة ومختلفة، وهم يشتغلون في إدارة الدولة أو المرافق التابعة لها، أما حسب المفهوم الشكلي فالوظيفة السامية هي النظام القانوني الواجب التطبيق على العمال.

رغم أنه ليس هناك اتفاق بين الباحثين على تحديد معنى الموظف اصطلاحا بشكل دقيق إلا أن معظم التعريفات تشير إلى المعنى نفسه. فعرفه أندري دي لويادير: " يكون موظفا عاما الشخص الذي يتولى وظيفة دائمة في كادر المرفق العام".¹

عرف "جون فرنسوا لاشوم" الموظف قائلا: " هو الشخص الذي يعين من جانب واحد في وظيفة دائمة، ويرسم في رتبة في السلم الوظيفي لإدارات الدولة أو المحلية أو المستشفيات العمومية".² من خلال ذلك فالموظف السامي هو الموظف الذي يمارس مهاماً يتم إسنادها له من طرف الدولة، تصعب على الموظف العام العادي تنفيذها، ويشترط فيه أن يكون ذا مستوى عال أو ذو خبرة كبيرة في الوظيفة أو الاثنيين معا، ويعتبر الموظف السامي من فئة الإطارات، ويمارس وظيفة عليا غير إنتخابية في الدولة.³

على نحو ما نصت عليه المادة الثانية من المرسوم رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المعدل والمتمم.⁴ فيضطلع الموظف السامي بمهام في ممارسة مسؤوليته بإسم الدولة قصد المساهمة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسة العمومية، كذلك التأطير والإشراف الحسن وتنفيذ وتطبيق قرارات السلطة السامية وتوجيهاتها. إضافة إلى إعداد آليات تنفيذ السياسة العامة والتي تتمثل في الإدارة والتنسيق والرقابة والتنشيط والتخطيط أو التمثيل والدراسات على مستويات عالية فواجباتها ومسؤولياتها تتصل بمعاونة السلطة السامية في مباشرة اختصاصاتها أو القيام بمهام الإدارة السامية من تخطيط، تنظيم وتنسيق الأعمال ومتابعتها وتوجيه المرؤوسين لتنفيذ الأوامر والتعليمات حسب ما تقتضيه توجيهاتها.

¹ - علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر سنة 2004، ص70.

² - Jean François LACHAUME, la fonction publique, paris : Dalloz, 2002, p02.

³ - ليلي جفافية، معايير وضوابط الإنتداب للوظائف العليا في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية تخصص ماستر قانون إداري، جامعة تبسة، السنة الجامعية 2015/2016، ص13.

⁴ - المرسوم رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990، الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا وواجباتهم جريدة رسمية عدد 31 المؤرخة 28 جويلية 1990.

تتمثل هذه التسميات في : المناصب السامية، الإطارات السامية، الإطارات السامية.

أولاً : تعريف المناصب السامية :

قد يكون التعريف الوحيد للمناصب السامية، الذي جاءت به المادة 2/10 من الأمر رقم 06-03 على أنه : "...المناصب السامية هي مناصب عليا للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية وتبعث لضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في الإدارات العمومية".¹

ثانياً : تعريف الإطارات العليا :

عرفت نص المادة 119 من القانون رقم 78-12 على أن الإطارات السامية هي :
" تعتبر إطارات عليا للمؤسسة مستخدمة العمال المثبتون في المناصب السامية وتلك المؤسسة كما هو محدد في مواد، 121، 122، 123 أدناه لا تلازم هذه الصفة العامل المعني إلا خلال المدة التي يشغل فيها ذلك المنصب، ماعدا الحالات المنصوص عليه صراحة بالأحكام التنظيمية".²
وهو ما يفهم من نص المادة 126 من القانون رقم 78-12 بأن الإطارات السامية هم الأشخاص الذين يمارسون سابقا مسؤوليات عليا في الدولة وعينوا بموجب مرسوم رئاسي سواء كانت وظائف عليا في الدولة أو وظائف ذات طابع سياسي أو إداري أو تقني، سواء كانوا موظفون عامون أصلاً أو غير عامين ثم انتهت مهامهم بعد فترة معينة من ممارسة الوظيفة السامية، وكان الانتهاء بموجب مرسوم لكنهم ظلوا يحتفظون بهذه الصفة نظراً للمهام والمسؤوليات والجهود التي قاموا بها. حيث تتكون الإطارات السامية من إطارات منتخبة أو عمال يمارسون وظائف عليا في الدولة، وكما تتكون إطارات الدولة سواء من القيادات السياسية أو عمال يمارسون وظائف عليا غير انتخابية أو كانوا إطارات سامية لدى المؤسسات.

ثالثاً : تعريف الإطارات السامية :

الإطارات السامية هي الإطارات التي مارست، وتمارس مسؤوليات عليا في الدولة وتتمتع هذه الصفة بموجب مرسوم وتسحب بالشكل نفسه، ومن ثمة فإن كل إطار سامي للأمة هو موظف سامي (عالي)، وليس كل موظف عالي هو إطار سامي للأمة، وهذه الصفة تم استحداثها بموجب القانون رقم 78-12 فلم يعد له وجود في النصوص التالية له. كما عرفت المادة 119 من القانون رقم 78-12 السابق بقولها: "العمال المثبتون في المناصب السامية لتلك المؤسسة".

¹ - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006 .

² - القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية عدد 32 المؤرخة في 08 أوت 1978.

لقد قام المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 06-03 بالتمييز بين المناصب والوظائف السامية بعد القيام بتعريفهما، وذلك بمقتضى المواد 10 إلى 18 منه.

حيث نصت المادة 10 منه على أنه: "زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين تنشأ مناصب عليا، المناصب السامية هي مناصب للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي، وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية".

ف نجد أن المشرع الجزائري من خلال نص المادة 11 من الأمر ذاته فرق بين المناصب السامية ذات الطابع الهيكلي والمناصب السامية ذات الطابع الوظيفي، بالنظر إلى طريقة إنشاء كل نوع من هذين النوعين من المناصب السامية، ذلك أن المناصب السامية ذات الطابع الوظيفي تنشأ عن طريق القوانين الأساسية الخاصة، في حين أن المناصب السامية ذات الطابع الهيكلي تنشأ بمقتضى النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، مع الضمان لكل منها بالتكفل بتأخير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية. كما نجد أيضا أن المادة 15 من نفس الأمر نصت على الوظائف السامية: "تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية، تتمثل الوظائف السامية للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة، قصد مساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية".¹

ومنه يتضح أن التعريف الذي خص به المشرع الوظائف السامية من خلال نص المادة 15 لا يختلف عما ورد في المادة الثانية من المرسوم 90-226 المعدل والمتمم، والتي جاء بأن منقلد الوظيفة السامية للدولة هي "الإدارة أو التنسيق أو التنشيط أو التخطيط على مستويات عالية في الدولة".² بالتالي فإن المشرع لم يعطي تعريفا دقيقا للوظائف السامية والمناصب السامية مكتفيا بتبيين مهام وشروط أصحاب المناصب والوظائف السامية.

¹ - المادة 10، المادة 15 من الأمر رقم 03-06.

² - المرسوم التنفيذي رقم 90-226 مؤرخ في 25 جويلية 1990، الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، جريدة رسمية عدد 31 المؤرخة في 28 جويلية 1990.

المطلب الثاني

طبيعة علاقة الموظف السامي بالإدارة

اختلفت الآراء الفقهية والمواقف التشريعية حول تحديد علاقة الموظف السامي بالإدارة حسب

التوضيح التالي :

علاقة تعاقدية

الفرع الأول

تعتبر النظرية العقدية من أقدم النظريات التي تبين طبيعة العلاقة بين الموظف والدولة حيث استمرت حتى أوائل القرن العشرين، ونظرا لعدم وجود نظريات أخرى فقد لجأت الإدارة إلى تطبيقها ومفاد هذه النظرية هو أن العلاقة بين الموظف العام والدولة تحكمها القواعد العقدية في القانون المدني، حيث يعلن الموظف عن إيجابه وينعقد العقد متى وافقت الدولة.

حيث يوصف هذا العقد بأنه عقد عمل إذا كان العمل الذي يقوم به الموظف عمل مادي أو يدوي، ويوصف بأنه عقد وكالة إذا كان العمل الذي يقوم به الموظف عمل ذهني، ويوصف أحيانا بأنه من العقود المسماة.¹

يترتب على تكييف العلاقة بين الموظف العام والدولة بأنها علاقة عقدية حيث لا يجوز له تعديل أحكام العقد إلا باتفاق الطرفين، كما أن أحكام العقد تختلف من شخص إلى آخر، ذلك تأسيساً على قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" المنصوص عليها في القانون المدني(المادة 106).

تجدر الإشارة إلى أن هذه النظرية تعرضت إلى انتقادات أدت إلى إضعافها، حيث تظهر هذه الانتقادات في أنه لا تبرم عقود القانون الخاص من الناحية الشكلية للعقد، إلا بعد التقاء الإيجاب والقبول في مجلس العقد، بعد إجراء مفاوضات ومناقشات لتحديد الالتزامات والحقوق المتبادلة بين الطرفين. في حين لا نعثر في قرار تعيين الموظف على هذه المراحل فالشروط الخاصة بهذه الرابطة محددة سلفاً في القوانين والأنظمة التي تحكم مثل هذه العلاقات دون أن يكون للموظف يد في إنشاءها أو تعديلها أو حتى في مناقشتها.

هذا فضلاً على أن مثل هذا الاقتراض لا يحقق المصلحة العامة لأن رعاية الوظيفة العمومية تقتضي استبعاد العلاقة التعاقدية كون ذلك سيجعل من الوظيفة العمومية موضوعاً للاستغلال والمساومة.²

في سياق الإنتقادات الموجهة لهذه النظرية تخضع عقود القانون الخاص كما سلف من الناحية الموضوعية إلى قاعدة العقد شريعة المتعاقدين التي بمقتضاها لا يخضع المتعاقدين إلا

¹- شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة- دراسة مقارنة- دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، سنة 2006، ص37.

²- ليلي جفافية، معايير وضوابط الإنتداب للوظائف العليا في التشريع الجزائري، المرجع سابق، ص 17 .

لعقدتهما وأن تعديله أو إحداث تعديل عليه يخضع بالضرورة بمقتضى موافقة الطرفين، في حين أنه بوسع الإدارة إدخال تعديلات على مركز القانوني للموظف دون الرجوع إلى إرادته، وذلك إستنادا إلى مبدأ ضرورة حسن سير المرافق بانتظام وإطراد.¹

الفرع الثاني علاقة تنظيمية

نتيجة للانتقادات الموجهة للنظرية العقدية فقد تم العدول عنها واتجه الفقه إلى الأخذ بالنظرية التنظيمية، حيث إعتد الفقه والقضاء المركز القانوني أو اللائحي لعلاقة الموظف بالإدارة فأصبح الموظف يخضع في علاقته بالإدارة لأحكام الوظيفة العامة، بما تتضمنه من حقوق وقيودها وتقرضه من التزامات وحدودها مستمدة من القوانين واللوائح المنظمة لها.²

يترتب على علاقة الموظف بالإدارة أنه يتم التعيين في الوظيفة بمجرد صدور قرار التعيين بصرف النظر عن رضا الموظف أو قبوله بقرار التعيين، غير أن قبول الموظف للتعيين وتسلمه الوظيفة نتيجة هامة، حيث يبدأ الوضع القانوني للموظف، وتقرر له حقوق تجاه الإدارة، ويصبح ملتزما بالتزامات الموظف. كما أن كل تعديل قد يطرأ على أحكام النصوص واللوائح يسري عليه سلبا وإيجابا دون أن يكون له الاحتجاج بفكرة الحق المكتسب وعلى هذا فإن الموظف يخضع للقوانين واللوائح الجديدة الصادرة بعد تعيينه دون أن يتمسك بالنصوص القديمة التي عين في ظلها. كما لا يجوز للإدارة أن تتفق مع الموظف على أحكام تخالف أحكام القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة. كذلك أنه لا تتقضي هذه العلاقة بمجرد تقديمه لاستقالته، وإنما يستوجب القبول الصريح من الجهة المختصة لتنتج آثارها.³

الفرع الثالث علاقة الموظف السامي بالإدارة في التشريع الجزائري

إن المشرع الجزائري أخذ بالنظرية التنظيمية اللائحية شأنه شأن المشرع الفرنسي، قد نص على ذلك صراحة المادة السادسة من الأمر رقم 66-133 حيث نصت على: " يكون الموظف إتجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية "

حيث أنه تبنى هذه الفكرة ليس عن تقليد المشرع الفرنسي، بل بناء على ما توصل إليه من تجارب من الاستعمار ومن المرحلة التي سبقت صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي عرفت صدور العديد من النصوص القانونية التي استهدفت سد الفراغ الذي خلقه رحيل

¹ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، سنة 2010، ص79.

² - ليلي جفافية، المرجع سابق، ص22.

³ - كنعان نواف، القانون الإداري- الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة- الطبعة الأولى، عمان الأردن، سنة 2007، ص79.

الفرنسيين، ولقد استمر المشرع في العمل وفقا للنظام اللاتحي في إطار المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 الذي أقر بأن الموظف يوجد في مركز قانوني وتنظيمي إزاء المؤسسة أو الإدارة العمومية.

قد عبر المشرع الجزائري عن أسباب الأخذ بالمفهوم التنظيمي اللاتحي بقوله : " إن مفهوم الوظيفة العمومية المهنية التي وقع عليها الاختيار يظهر قبل كل شيء كوسيلة لتثبيت إدارات الإدارة، وذلك لضمان استمرار الوظيفة وهذه القاعدة إن كانت توفر للموظفين ضمانات استقرار فهي تشكل نظاما صالحا لفرض الصرامة داخل الإدارة وإنشاء طرق ملائمة لتنمية الاختصاصات والشعور بالمسؤولية الفردية والجماعية، وهكذا يمكن أن تكون الإدارة فعالة".¹

وهو ما تم تبنيه في المرسوم التنفيذي رقم 90-226 في المادة الثانية حيث نصت على : " يمارس العامل الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة، في إطار تأسيسي قانوني تحت السلطة التي عين لديها، وفي حدود الإختصاصات المحددة له ..."

ما تجب الإشارة إليه أن المشرع الجزائري قد إستمر في تبني هذه الفكرة وإلى يومنا هذا حيث ينص الأمر رقم 06-03 على إعتبره القانون الإطار أي أنه رسمت المبادئ العامة فيه كونه بمثابة دستور الوظيفة العامة، حيث نصت المادة السابعة منه على أنه :
" يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية ".²

المطلب الثالث

تأصيل الوظيفة السامية في الجزائر

مرت التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر بعدة مراحل مختلفة التي تأثرت بالظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها الجزائر، مما إنعكس ذلك على مضمونها القانوني وعلى شاكلتها من مرحلة إلى أخرى، حيث يمكن دراسة هذه المراحل المبينة للفترات التي مرت عليها الوظيفة السامية في الجزائر حسب الفروع الآتية :

الفرع الأول الوظيفة السامية قبل الاستقلال

كانت الدولة الجزائرية تحت وطأة الاحتلال، ومن البديهي فإنها تخضع للتشريع الفرنسي بإعتبره التشريع الذي يحكم الإدارة الجزائرية خلال الفترة الإستعمارية.

¹ - الفقرة 15 من بيان أسباب الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جريدة رسمية، عدد 46، المؤرخة في 08 جوان 1966.

² - المادة 07 من الأمر رقم 06-03.

أما عن تقلد الجزائريين للوظائف الإدارية فإن الأبواب كانت موصدة أمامهم ولا يسمح لهم بالعمل في المؤسسات الإدارية ويرجع ذلك لأسباب عديدة منها، عدم تمتعهم بصفة المواطنة التي تخولهم التساوي في الوظائف العمومية، وكذلك المستوى التعليمي الذي تدهور بعد الاحتلال والذي يجعلهم غير قادرين على ممارسة وظائف محترمة، إلا أنه بقيت مجموعة من الوظائف الثانوية والمهام من إختصاص الجزائريين المتعلقة بالتحديد قايد وآغا وحاكم وقاضي شؤون إسلامية التي حددتها القيادة العسكرية آنذاك. فقد تحددت هذه السياسة منذ بداية الاحتلال.

فمنشور المارشال "بيقو" رقم 08 المؤرخ في 02 جانفي 1844 يسطر هذا : " أن السياسة المثلى تتطلب دائما، بأنه في الوظائف الثانوية فإننا سنحكم العرب بالعرب ونترك الإدارة السامية للقادة الفرنسيين بالمناطق والفروع ".¹

فكانت أول محاولة قامت بها السلطات الفرنسية من تمكين الجزائريين من الدخول إلى الوظيفة العمومية يرجع تاريخها إلى ما بعد الحرب العالمية الأولى، حيث تجسمت الوعود التي إلتزمت بالوفاء بها هذه السلطات مقابل ضريبة الدم التي دفعها الكثير من المواطنين بصدور قانون 04 فيفري 1919 الذي نصت عليه المادة 14 منه² على :

" أن الأهالي المسلمين يتمتعون بحق الدخول إلى الوظائف العمومية بنفس شروط الكفاءة البدنية التي يجب توافرها في المواطنين الفرنسيين".

إن هذا القانون فتح مبدئيا طريقا لقدر من التحرر السياسي والاجتماعي للجزائريين لم يكتب له التحويل إلى ميدان التنفيذ لسببين رئيسيين : فيرجع السبب الأول، إلى الجو السياسي السائد آنذاك في الأوساط الإستعمارية المناهض لكل مبادرة من شأنها أن تقر أدنى حق لصالح من لا ينتمي إلى الأقلية الأوربية. أما السبب الثاني، يكمن في إنعدام قانون أساسي بأتم معنى الكلمة يحدد حقوق الموظفين وواجباتهم إذا كانت كل إدارة تختص بسلطة مستقلة تجاه أعوانها وإدارة شؤونهم.³

بقي الوضع على حاله فيما يتعلق بإمكانية الجزائريين لتقلد الوظائف العامة إلى غاية أن أصدرت في 19 أكتوبر 1946 فرنسا قانونا أساسيا لها للوظيفة العمومية⁴، ومن أجل تطبيقه في

¹ - بعض هذه المناصب تم دمجها نهائيا بالأسلاك الوظيفية، طبقا للمرسوم المؤرخ في 04 فيفري 1919 أنشئ سلك القيادة- قياد المصالح المدنية، الذي يجسد النظام الكولونيالي على المستوى المحلي- محمد العربي سعودي، المؤسسات المركزية والمحلية في الجزائر الولاية- البلدية 1516 - 1962، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، سنة 2006 ص 230,231.

² - محمد العربي سعودي، المؤسسات المركزية والمحلية في الجزائر، المرجع السابق، ص 232.

³ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة 13، دار هومة للنشر والتوزيع ، بوزريعة، الجزائر، سنة 2010، ص 38,39.

⁴ - قانون التوظيف الفرنسي رقم 2294 المؤرخ في 19 أكتوبر 1946، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهو أول نظام جامع للوظيفة العمومية، حيث لم يبيح للجزائريين بالحق في شغل الوظائف الإدارية.

الجزائر أصدرت القانون الخاص بالوضع القانوني للجزائر الصادر بتاريخ 20 سبتمبر 1947 الذي ينص في مادته الثانية على أنه : " تضىف صفة المواطنة على كل سكان الجزائر".

فطبقا لهذا القانون أتاح للجزائريين نظريا تقلد وظائف عامة بمختلف المؤسسات، أما على المستوى الميداني فلم يقع أي تطور يذكر¹. تعزيزا لذلك ومن أجل تطبيق قانون التوظيف الفرنسي لسنة 1946 في الجزائر وحتى يسري فعليا على الموظفين الجزائريين صدر قرار 10 جوان 1949 ليجسد ذلك على أرض الواقع ويجعل من قرار الجمعية الجزائرية رقم 49-47 نافذا²، ولم يكن حظ الجزائريين من الإستفادة من أحكامه مما كان عليه الحال من قبل، فمعايير التوظيف والتكوين التي تبناها كانت لا تتلاءم وضعيتهم، ولم يتطور مضمونها إلا بعد إندلاع حرب التحرير الوطني حيث شرعت السلطات بتعديلها ابتداء من سنة 1956.³

أما فيما يخص الوظائف السامية في هذه المرحلة فقد كان تقلدها مقتصرًا إلا على الفرنسيين المقيمين في الجزائر، والملاحظ أنه لم توجد في فرنسا قبل سنة 1949 أية نصوص قانونية تحدد قائمة الوظائف السامية، لذا ترك الأمر للقضاء أمر تحديد المعايير لتكليف الوظيفة السامية، ويفهم من طبيعة الوظيفة نفسها أن المنصب يجب أن يكون من أهم مناصب الإدارة الموضوعة مباشرة تحت تصرف الحكومة ويجب أن يتمتع صاحب الوظيفة السامية بسلطة يشارك في وظيفة الحكومة.⁴

في ظل الأمر القانوني رقم 244 الصادر في 04 فيفري 1959 الذي تبنى نظام جديد للوظيفة العمومية في فرنسا وإمتد تطبيقه إلى الجزائر المستعمرة بمقتضى المرسوم الصادر في 12 أوت⁵ 1960. منذ صدور قانون الموظفين في 04 فيفري 1959 صدر مرسوم يحدد على سبيل الحصر قائمة الوظائف السامية والمتروك تعيينها للسلطة التقديرية التي تعد قابلة للفصل، فما يجب التتويه له في هذا الصدد أنه في الجزائر وإبان الثورة التحريرية كان هذا القانون هو المطبق على الجزائريين وعلى الفرنسيين.⁶ واستمر العمل به حتى إنتهاء الثورة الجزائرية.

¹ - محمد العربي سعودي، المرجع السابق، ص233.

² - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، المرجع السابق، ص115.

³ - محمد العربي سعودي، المرجع السابق، ص 233.

⁴ - كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، جامعة الجزائر، سنة 1990، ص26.

⁵ - Front de la libération national, la charte d'Alger, ensemble des textes adoptés par le 1^{er} congrès du parti du F.L.N imprimerie national algérienne. Alger, 1964, P 97.

⁶ - كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، المرجع السابق، ص27.

الفرع الثاني الوظيفة السامية منذ الاستقلال إلى 1978

تضم مرحلتين : المرحلة الأولى، المرحلة الانتقالية 1962-1966. أما الثانية مرحلة التطوير والتكيف 1966-1978 كما يلي :

أولا : المرحلة الانتقالية 1962-1966 :

غداة الاستقلال، عملت السلطة التأسيسية الجزائرية عقب نيل السيادة الوطنية على التقليل من آثار وتداعيات استرجاع السيادة الوطنية على المنظومة القانونية الفتية للبلاد آنذاك وذلك من خلال مصادقة المجلس الوطني التأسيسي على القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962¹، الذي يقضي بتمديد العمل بالتشريعات والقوانين الفرنسية بإستثناء ما يمس بالحريات العامة وما يتنافى مع السيادة الوطنية. ومنها قوانين التوظيف الفرنسية، هذا طبقاً لما نصت عليه المادة الأولى منه قصد سد الفراغ القانوني في جميع المجالات بصفة مؤقتة بعد الاستقلال، كما فصلت المادة الثانية المقصود بالسيادة في المجال الداخلي والخارجي.

في هذا السياق ظل الأمر رقم 59-244 الصادر في 04 فيفري 1959 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الفرنسية المعمول به في الجزائر غداة الاستقلال إلى غاية 31 ديسمبر 1962 في البداية ثم تم تمديد العمل به إلى أجل غير مسمى.

فأصبح جزء من النظام القانوني الجزائري الجديد الذي إعتد بداهة في مرجعياته على القانونين الدستوري والإداري الفرنسيين، الأمر الذي صعب القيام بعملية فرز ما يتعارض مع السيادة الداخلية والخارجية للدولة الجزائرية أو تلك المستوحاة من الروح الاستعمارية، بإعتبار أن أمرية 1959 المطبقة في الجزائر تتسم في مجال الوظيفة بالنزعة التمييزية والاستعمارية، إلى جانب ذلك أن نظام الوظيفة الجزائري يتصف في هذه الفترة بالوحدوية في أساسه وفي تكوينه بحكم إرتباطه بمبادئ أمر 1959 وأحكامه المنتثرة مما أدى ذلك إلى إلتحام التشريع الجزائري في مجال الوظيفة العمومية قبل إصلاح 1966.²

فبعد رحيل الفرنسيين الذي ترك شغورا كبيرا في المجال الإداري حيث وصل عدد الموظفين الأجانب في الجزائر إلى أكثر من 300 ألف موظفا منهم 1500 إطار عالي، ومن أجل التخفيف

¹ - القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، يتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية على الجزائر عدا ما يمس بالحريات العامة والمناقض للسيادة الوطنية، جريدة رسمية عدد 02 المؤرخة في 11 جانفي 1963.

² - تجدر الإشارة إلى أن أحكام الأمر القانوني رقم 59-244 المؤرخ في 04 فيفري 1958 تستند في مرجعياتها إلى الدستور الفرنسي لعام 1958، ولاسيما المادة 92 منه - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع السابق ص 115 ومايليها

من حدة هذا الشغور لجأت الجزائر إلى الأسلوب العشوائي في التوظيف دون الإكتراث بكفاءة من سيتم توظيفهم من عدمه¹ .

فطفاً عن هذه الوضعية لأول وهلة ظاهرتين متناقضتين هما تعدد القوانين والنظم الاستثنائية المطبقة على الموظفين من جهة، وقلة الموظفين الجزائريين بما فيهم الموظفين السامين من جهة أخرى، الأمر الذي كاد أن يؤدي إلى انحلال العديد من المرافق العمومية.² على ضوء هذه المعطيات عمدت السلطات الجزائرية بإحداث وإصلاح هياكل الوظيفة العمومية والاهتمام بمنظومة التكوين الإداري³، فيما يقابله إصلاح محتوى هذه الهياكل من الناحية القانونية والبشرية كرد فعل عن الفراغ القانوني أو الطابع غير المكيف مع الترسنة القانونية الموروثة غداة الاستقلال والاستجابة للاحتياجات لاسيما في مجال الموظفين للحد من العشوائية نظرا للفراغ الذي تركه الفرنسيين عند مغادرتهم الجزائر بعد الاستقلال، فقامت التنفيذية المؤقتة بإصدار مجموعة من النصوص القانونية تمخضت عن ظروف هذه الفترة الانتقالية على طرح هذه المستجدات خصوصا على مجال الوظيفة العمومية.

في هذا الإطار يمكن إدراج مجموعتين من النصوص استهدفت المجموعة الأولى من جهة إعادة الحقوق المهنية للموظفين الذين عزلوا من مناصبهم نتيجة مشاركتهم في حرب التحرير الوطني ومن جهة أخرى إدماج الموظفين العالين الذين كانوا ينتمون إلى الإطارات الفرنسية والمغربية والتونسية في الإطارات السامية الجزائرية، وتشمل هذه المجموعة على ثلاث نصوص أساسية منها، أمر رقم 62-01 المؤرخ في 06 جويلية 1962 المتعلق بإدماج بعض الموظفين في مناصبهم. أمر رقم 62-040 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962⁴، المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية والمغربية والتونسية ضمن الإطارات الجزائرية. ومرسوم رقم 62-528 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 المتعلق بتطبيق الأمر السابق. أما المجموعة الثانية فكانت الغاية منها وضع نظام انتقالي للتوظيف يمكن الإدارة من "جزرة" الوظائف القيادية (السامية) ومن سد الحاجيات المتزايدة على شتى مستويات السلم الإداري والمصالح العمومية⁵.

1- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية - دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس - رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة بومرداس، السنة الجامعية 2010/2009، ص42.

2- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص40.

3- شهدت في هذا الإطار سنة 1964 ميلاد المدرسة العليا للإدارة، لتكوين الإطارات، التي أنشأت بالمرسوم 64-155 المؤرخ في 08 جوان 1964، جريدة رسمية عدد 05 المؤرخة في 12 جوان 1966.

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

5- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 41.

من أهم النصوص التي تدخل ضمن هذه المجموعة منها المرسوم رقم 62-502 المؤرخ في 19 جويلية 1962 الذي كان يهدف إلى كيفية التعيين في بعض المناصب السامية دون أن يقيد بأي شروط وسميت بمندوبية الوظائف هذا الإجراء جاء في البداية خصيصا للتعيين في المناصب السامية دون اشتراط أي شهادة.¹

إلى جانب ذلك المرسوم رقم 62-503 المؤرخ في 19 جويلية 1962 المحددة بموجبه التدابير المخصصة لتيسير الدخول إلى الوظيفة العمومية عوض التوظيف الخارجي عن طريق المسابقات بالتوظيف عن طريق الشهادات.² وقد جاء هذا المرسوم للتخفيف من الشروط القديمة للتوظيف إلا أن الفراغ والنقائص الموجودة في النظام لمعمول به صعب من أداء الإدارات لمهامها، مما قضى بتدخل مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية بصفة مستمرة.³

وقد مهدت هذه الفترة الانتقالية بنصوصها الأساسية إلى دخول المرحلة الثانية وهي مرحلة التنسيق والإنسجام، كتقويم وتصحيح لعيوب المرحلة السابقة.

ثانيا : مرحلة التطوير والتكيف 1966-1978 :

شرعت الحكومة في إصلاح جذري للوظيفة العمومية للحد من المظاهر السلبية التي كانت تسود عالم الشغل حينها المتمثلة في تعدد نظم التوظيف وتعقد إدارة الأفراد، مما نتج عنه عدم الإستقرار من الناحيتين العضوية والوظيفية، وانطلاقا من ذلك جاء الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966،⁴ لرسم المبادئ الأساسية التي تحكم وتنظم الوظيفة العمومية وعليه جاء هذا القانون الأساسي لرسم المبادئ الأساسية والحقوق والواجبات وكيفية تقلد الوظائف بما فيها الوظيفة السامية. فيعتبر هذا التنظيم الجديد بمثابة المحك للقضاء الحقيقي على رواسب الماضي التي تعتبر شرط أساسي لإصلاح الوظيفة العمومية⁵، من خلال إختيار نظام قانوني يراعي المعطيات الجديدة وبفي بالغرض المرجو تحقيقه.

إن هذه الفترة تعد من أصعب الفترات التي مرت بها الوظيفة العمومية في الجزائر حيث عملت السلطات العمومية على تحقيق الإنسجام لهياكل الوظيفة والنصوص المنظمة لها كان من

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

² - الفقرة الرابعة من بيان الأسباب الأمر رقم 66-133.

³ - سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، المرجع السابق، ص42.

⁴ - الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد46 المؤرخة في 08 جوان 1966.

⁵ - الجدير بالذكر أن أمر 66-133 إرتكزت تحديد محاوره على تجربتين: الأولى، هي تجربة الماضي الاستعماري الذي برزت عيوبه غداة الاستقلال. والثانية، هي تجربة الفترة الانتقالية التي سرعان ما إنتهت إليها تحت ضغط العوامل المذكورة سابقا.

- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص41.

مقتضيات هذه الفترة الإرساء على نظام قانوني ملائم، حيث تم ترسيم نظام الوظيفة المغلق كنظام راجح مع العمل في إطار محدود ومنظم وتحت صيغ قانونية مكيفة مع مقتضيات سير المرافق العمومية بنظام الوظيفة العمومية المفتوح. حيث إرتكز النظام المغلق الذي تم تبنيه على مبادئ أقرها المشرع الجزائري أهمها:

مبدأ الدخول المتساوي في الوظيفة العمومية، حيث يكون تقلد المواطنين الوظائف العمومية على قدم المساواة الذين تتوفر فيهم شرط الجدارة ولم يكن سلوكهم مناهضا إيان حرب التحرير الوطني لمصالح الثورة والوطن، فهما مبدأين ضروريين لتحقيق ديمقراطية الوظيفة العمومية¹ بما في ذلك الوظائف السامية.

مبدأ إلترام الوظيفة العمومية تجاه السلطة السياسية، وهو المبدأ الذي أملت ضرورة إنصهار الوظيفة العمومية في بوتقة المشاركة في بناء المجتمع مثلها في ذلك مثل الجماعات العمومية الأخرى، كواجب ملقى على عاتق كل موظف، من ذلك أن المادة 20 من قانون الوظيفة رقم 66-133 ألفت بعض الواجبات النوعية، كضرورة القيام بمقتضيات الوظيفة وإحترام الدولة فأصبح الموظف مطالب بإتخاذ موقف واضح تجاه الإختيارات والأهداف السياسية للدولة.²

قد ترتب على هذا المبدأ عدة آثار منها، الحق في التعيين في الوظائف السامية في الدولة مناط بالسلطة السياسية، وهو ما قننته المادة 09 من الأمر 66-133 السابق ذكره.

كذلك إنشاء وظائف نوعية تحل محل الرتب القيادية الرتب القيادية التابعة للنظام القديم وتمكن الإدارة من تجديد قيادتها عند الاقتضاء بدون أن يمس ذلك بحقوق الموظفين المهنية.

بالإضافة إلى منع الموظفين بصفة ضمنية من المشاركة أو ممارسة حق الإضراب بالرغم من تصنيفه ضمن حقوق الموظفين. كما وضع قوائم ممثلي الموظفين في مختلف الأجهزة الإدارية كلجان الموظفين، وحث على المشاركة في حملات التضامن الوطني.

إن مفهوم الوظيفة المهنية الذي وقف عليه الإختيار يظهر قبل كل شيء كوسيلة لتثبيت إطرارات الإدارة حيث تم تحديد المجموعات الخارجة عن السلام³، وتحديد قوائم الوظائف السامية في

¹ - ليس لقاعدة المساواة مدى مطلق وترمي المخالفة الأولى لهذه القاعدة إلى تسهيل إدماج قدماء المجاهدين في السلم الإداري وذلك بتمكينهم بعد أن ساهموا بنشاط في كفاح التحرير الوطني من أن يواصلوا نفس هذا الكفاح لأجل بناء دولة جديدة. والمخالفة الثانية تتعلق بطلب إشتراط أقدمية سنتين في الجنسية الجزائرية لأجل الدخول في الوظيفة العمومية.

² - المكرسة من خلال الواجبات المهنية الملقاة على عاتق أعوان الدولة ككل - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص122.

³ - المرسوم رقم 66-138 المؤرخ في 02 جوان 1966، تحدد بموجبه المجموعات الخارجة عن السلام، جريدة رسمية عدد46 المؤرخة في 08 جوان 1966.

الدولة¹، وتحديد القواعد المطبقة على الوظائف النوعية²، وذلك بضمان إستقرار وإستمرار الوظيفة ويرمي كذلك إلى تنظيم ترقية الموظفين في الإدارة لإعطائهم آفاقا مهنية حقيقية.

قبل ذلك كان تجميد الترقية إنتهى إلى إستعمال تعسفي للإجراءات المتعلقة بالإنتداب في الوظائف والتي لم تكن مخصصة في الأصل إلا لشغل بعض الوظائف السامية للإدارات المركزية والمصالح الخارجية. كل هذه التدابير والإجراءات التي إتخذت إستجابة لمتطلبات المجتمع ومقتضيات التنمية التي تتطلب ديناميكية ومرونة أكثر في مجال التسيير والإدارة سعيا للإلتحاق بركب الدول المتقدمة بقي على الإدارة أن تختبر مدى فعالية هذا النظام الجديد وأن تشرع في تصحيح ما لم يتلاءم من أحكامه مع حاجيتها.

بعد سبعة سنوات من تطبيق الأمر 66-133، ومن أهم ما أضفى إليه الاهتمام بانسجام شبكة الأجور والمرتبات حيث تميز الوضع بالتباين والاختلاف بين الأنظمة المطبقة في قطاع الوظيفة العمومية فكانت رواتبه ضعيفة والقطاع الصناعي والتجاري وكانت أجوره مرتفعة فهذا أمر يشكل خلا كبيرا ولا يمكن أن يحدث في دولة إشتراكية التوجه، وترمي بقوانينها ومؤسساتها إلى تحقيق العدالة الإجتماعية³. فنجم عن ذلك عدم الإستقرار الحقوقي من جهة وعدم الإستقرار الوظيفي من جهة أخرى، فقد كان الموظفون في ترحال وظيفي دائم بحثا عن الوضعية التي تدر عليهم أكثر فائدة نحو قطاعات أخرى أصبحت تستقطب الكفاءات في جميع المجالات بسبب المقابل المادي المغربي والمسارات المهنية الواعدة والأكثر مرونة.

من أجل معالجة هذه الوضعية قامت السلطات المكلفة بالشغل سنة 1974 بإنشاء لجنة وطنية عهدت لها مهمة دراسة وإقتراح سياسة وطنية لإنسجام الأجور والمرتبات بين قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي عن طريق مراجعة طريقة تحديد الأجور، والتصدي لظاهرة عدم استقرار الموظفين في الوظيفة العمومية، ومواجهة الظواهر السلبية للإدارة الجزائرية كالمبالغة في إنشاء المؤسسات العمومية والهيكل الإدارية وتضخيمها دون غرض وعدم وضوح الأهداف.

لكن رغم المساعي الحثيثة للدولة الجزائرية من أجل إصلاح قطاع الوظيفة العمومية إلا أن هذا المسار الإصلاحية لم تتمكن الإدارة إستكمالها وتكييفه مع التطورات التي تأكدت ملامحها في

1- المرسوم رقم 66-140، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتعلق بالوظائف العليا، جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 08 جوان 1966. المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 68-14 المؤرخ في 23 جانفي 1968، جريدة رسمية عدد 08 المؤرخة في 27 جانفي 1968.

2- المرسوم رقم 66-141، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن تحديد القواعد المطبقة على الوظائف النوعية، جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 08 جوان 1966.

3- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري - دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية مدعمة بإجتهاادات مجلس الدولة - الطبعة الأولى، دار جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، سنة 2015، ص 40.

السبعينيات ،فسرعان ما برزت هنا وهناك تيارات معارضة لفلسفة النظام الجديد واتجاهات فكرية تشرف على الدخول في فترة غموض أفقدت الوظيفة العمومية هويتها وانسجامها¹.

الفرع الثالث الوظيفة السامية منذ 1978

تمتد هذه المرحلة من سنة 1978 إلى غاية الآن وتشمل مرحلتين تتمثل الأولى في مرحلة توحيد عالم الشغل في فترة ما بين 1978-1990، ثم مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية كما يلي :

أولا : مرحلة توحيد عالم الشغل 1978 - 1990 :

إن الاختلالات والعجز الذي أصاب مختلف المصالح العمومية من حيث وسائلها البشرية وتعددت إدارة الأفراد ونتج عن كل ذلك عدم الاستقرار من الناحيتين العضوية والوظيفية، جعل الحكومة تسعى إلى الخروج من مرحلة التكيف والانسجام التي عرفتتها الوظيفة العمومية إلى مرحلة الإصلاح الهيكلي الجذري لمختلف البنى المتوارثة بجعلها محركا أساسيا للتنمية الشاملة للمجتمع والقضاء على ظواهر البيروقراطية والدوائر المغلقة التي تنسب للوظيفة العمومية .

إنطلقت هذه المرحلة في عام 1978 أرادت من خلالها الجزائر توحيد عالم الشغل فصدر القانون الأساسي العام للعامل بموجب القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت، 1978² فطالما كانت الدولة في توجهها إشتراكية فيلزم أن توحد الإطار القانوني لجميع العاملين أيا كان مجال النشاط وقطاع العمل، مما أضفى على تبني مبدأ ترسيخ موحد لمفهوم العامل مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه. حيث جاءت المادة الأولى من القانون 78-12 لتعرف العامل بأنه :

"... كل من يعيش من حاصل عمله اليديوي أو الفكري ، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني...".

يستشف منها أن المشرع أراد لهذا النص يكون بمثابة قانونا إطار، ونصا مرجعيا وأساسيا ذو طابع توحيدي بين جميع القطاعات.³ فأدى هذا المزج إلى إفقاد الوظيفة العمومية هويتها وانحرافها بصفة تدريجية عن المبادئ التي أنشئت من أجلها.

أما بخصوص الوظائف السامية فقد تطرق إليها القانون 78-12 في الفرع الثاني تحت عنوان " الوظائف السامية للحزب والدولة " من الفصل الرابع من الباب الثالث، حيث جاء في مادته 124 منه على :

¹ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص55.

² - القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية عدد32 المؤرخة في 08 أوت 1978.

³ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص57.

" تعد قائمة للوظائف السامية في الحزب والدولة، مرتبة في أرفع مستوى على الصعيد الوطني، وذلك خارج السلم الوطني الذي يتضمن تصنيف المناصب النموذجية.

تصدر قائمة الوظائف السامية للحزب والدولة بموجب مرسوم، يجري تنميتها وتحديثها عند الضرورة بالأشكال نفسها. وتكون الوظائف السامية المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه موضوع تصنيف خاص. يتم التعيين في هذه الوظائف بموجب مرسوم، ماعدا الوظائف السامية الانتخابية " علاوة على ما تقدم فقد أحالت المادة 125 في شأن حقوق والتزامات العمال الذين يشغلون هذه الوظائف السامية إلى غاية صدور مرسوم (85-215). وما تجب الإشارة إليه أن القوانين الصادرة (66-138، 66-140) خلال مرحلة التطوير والتكيف المتعلقة بالوظائف السامية ظلت سارية المفعول،¹ إلى أن صدر المرسوم رقم 85-214 المؤرخ في 20 أوت 1985،² تطبيقا للمادتين 125، 124 من القانون رقم 78-12 علما أنه قبل هذا التاريخ لم يحدد أي قانون قائمة الوظائف السامية في الحزب.³

إلى جانب المرسوم 85-214 صدر المرسومين رقم 85-215، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم، وكذلك المرسوم رقم 85-216 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير انتخابية في الحزب والدولة في الجريدة الرسمية العدد 35 الصادرة في 21 أوت 1985.

ما يقتضيه الأمر بيانه لأهميته، بعد سبع سنوات من التردد والمماطلة صدر المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية فرغم أنه يستند في مرجعيته إلى القانون 1978⁴ السالف الذكر، فضلا على أنه يعتمد في مضمونه بل وفي شكله على المبادئ والتقنيات الناجمة عن أمر 66-133 فأثرت هذه الازدواجية المرجعية على نظام الأجور التابع للجدول الوطني للأجور الذي أسفر على ظواهر معارضة في آن واحد لمصالح الإدارة وأعاونها فبحكم تأسيسه على معايير متجاهلة لطبيعة مهام الإدارة العمومية والمرافق العمومية فإنه أدى إلى هيكلية صورية للمستويات القيادية لا يبررها إلا

1- الملاحظ في هذا الإطار أن القانون رقم 78-12 لم تصرح أحكامه بالإلغاء الصريح للأمر 66-133 بل جاءت المادة 216 منه بصياغة عامة مفادها "تلغى النصوص المخالفة لهذا القانون..."

2- المرسوم رقم 85-214 المؤرخ في 20 أوت 1985 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم جريدة رسمية عدد 35 المؤرخة في 21 أوت 1985.

3- كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، المرجع السابق، ص 28.

4- بقطع النظر على المضمون الأيديولوجي لهذا القانون فإنه يعتمد تصورين متناقضين في علاقات العمل. فيعترف بضمانات للعمل مستوحاة من نظام الوظيفة المغلق لسائر العمال متجاهلا في ذلك المقترضات الخاصة بالتسيير الاقتصادي، ويعتمد تطبيق نظام للأجور متكيف مع حاجيات النشاط الاقتصادي والتجاري لمجموع الموظفين العموميين علما أن نشاطهم يندرج مبدئيا في غايات ومهام تختلف أساسا مع غايات ومهام النشاط الاقتصادي.

الرغبة في تحسين مستوى أجور الموظفين دون أخذ الحاجيات الحقيقية للإدارة بعين الاعتبار وتحريف مبدأ الفصل بين الرتبة والمنصب ضارين عرض الحائط كل تفكير في تكييف مناصب العمل مع حاجيات الإدارة.¹

نظرا للتحويلات المختلفة التي عرفت الجزائر خاصة السياسية في أواخر الثمانيات والتي يتبعها تشريع يعكس إرادة السلطة العمومية في تثبيت إصلاحات تترجم التراجع عن أدوات النهج الاشتراكي تقرر تعديل قانون الوظيفة العمومية سنة 1988 بصور القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988²، مؤكدا على استقلالية الدولة عن المؤسسة وعدم تدخل الدولة في ميزانية المؤسسة³. فبعد صدور دستور 1989 الذي أقر التعددية الحزبية، وازدواجية السلطة التنفيذية التي تمخض عنها اقتسام سلطة التعيين بين رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة، حيث شهدت هذه المرحلة تطورا في مفهوم الوظائف السامية، ونتيجة لذلك لم يعد رئيس الجمهورية صاحب الاختصاص الوحيد في التعيين بل إنضم إليه رئيس الحكومة. في هذا الإطار صدر المرسوم الرئاسي رقم 89-44 المؤرخ في 10 أبريل 1989 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية⁴، الذي ميز بين الوظائف التي تعود فيها سلطة التعيين لرئيس الجمهورية دون إشراك جهة أخرى، والتي يتم التعيين بموجب مرسوم يصدر في مجلس الوزراء.

ثانيا : مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية منذ 1990 :

بعد مضي أكثر من عشر سنوات من تطبيق القانون رقم 78-12، ظهرت حدود تطبيق أحكامه أهمها التطورات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فوجدت الإدارة نفسها أمام تحديات جديدة تتمثل أساسا في النمو المتزايد للحرف والمهن التي تتطلب تخصصات بارزة في الإدارة والوظيفة السامية التي تسيورها والتي لا يمكن مواجهتها ومعالجتها بالتدابير القانونية الصارمة والمعمول بها في الإدارة.

بحلول سنة 1990 تمت المصادقة على القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل⁵، حيث فصل بين قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي محاولا سد الثغرات وتفاذي النقائص التي خلفها القانون الأساسي العام للعامل. وبقي النظام القانوني

¹ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 58 .

² - القانون رقم 88-01 مؤرخ في 12 جانفي 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، جريدة رسمية عدد 02 مؤرخة في 13 جانفي 1988.

³ - محمد ميلودي، سياسات التوظيف في الجزائر واقع وتحديات، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 03، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأغواط، سنة 2016، ص 366.

⁴ - مرسوم رئاسي رقم 89-44 مؤرخ في 10 أبريل 1989 يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، جريدة رسمية عدد 15 مؤرخة في 12 أبريل 1989.

⁵ - القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

للموظف السامي يجد مصدره أساسا في المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 الذي عجزت أحكامه وتعذر عليها مواكبة التطور والتكيف مع المقتضيات الجديدة المتطلبة لذلك.

بدأت المحاولات الواحدة تلو الأخرى لتحديد وضعية أصحاب الوظائف السامية والإجابة لمختلف التساؤلات المرتبطة بهذه الوضعية، وقد صدرت في هذا الإطار عدة مراسيم تطبيقا للدستور، إنطلاقا من تحديد الجهات المختصة بسلطة التعيين بين رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة فيما يتعلق بالوظائف السامية¹.

من أجل تقادي التداخل في التعيين بينهما، جاء المرسوم التنفيذي رقم 90-127 المؤرخ في 15 ماي 1990، والذي يضبط كليات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة المصنفة وظائف عليا، بل تم تعزيز هذا الفصل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-307 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991 المتعلق بكليات التعيين في بعض الوظائف المدنية المصنفة وظائف عليا². إذ تنص المادة الأولى منه : "...يعين رئيس الحكومة بمرسوم تنفيذي يتخذ في مجلس الحكومة بناء على اقتراح الوزير المعني أو الوزراء المعنيين في الوظائف السامية..."

بالإضافة إلى صدور عدة مراسيم تنظيمية تضمنتها الجريدة الرسمية في عددها الواحد والثلاثين الصادرة في 28 جويلية 1990 منها المرسوم الرئاسي رقم 90-225 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد قائمة الوظائف السامية التابعة للدولة بعنوان رئاسة الجمهورية. والرسوم التنفيذية رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990، والذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 25 جويلية 1990 والذي يحدد قائمة الوظائف السامية في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية. والرسوم التنفيذية رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990، والذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة.

قد خص أصحاب المناصب والوظائف السامية في الإدارة المحلية بنصوص مستقلة عن النصوص السابقة ونذكر منها المرسوم التنفيذي رقم 90-230 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب السامية في الإدارة المحلية³.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعدان الإدارة المركزية والولايات، والبلديات والمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري، جريدة رسمية عدد 13 المؤرخة في 28 مارس 1990.

² - المرسوم التنفيذي رقم 91-307 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991، يحدد كليات التعيين في بعض الوظائف المدنية للدولة المصنفة وظائف عليا، جريدة رسمية عدد 43 المؤرخة في 09 سبتمبر 1990.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 90-230 المؤرخ في 25 جويلية 1990، يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية، جريدة رسمية عدد 31 المؤرخة في 28 جويلية 1990. المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 91-305 المؤرخ في 24 أوت 1991، جريدة رسمية عدد 41 المؤرخة في 04 سبتمبر 1991.

مسايرة للبيئة في ظل الفلسفة المتبناة على المستوى السياسي والاقتصادي والدور الجديد للدولة بغية الحفاظ على مكانة وهيبة الوظيفة العمومية في الدولة فقد تم إدخال بعض التحسينات والتعديلات شملت التنظيمات السالفة الذكر تعلقت بالحقوق والواجبات، وشروط التوظيف ونظام التصنيف والأجور. كما صدر المرسوم الرئاسي رقم 99-240 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة الذي حدد بموجبه الوظائف التي يعود التعيين فيها لرئيس الجمهورية¹، أما باقي الوظائف السامية فتعود لرئيس الحكومة. فلنقادي حدوث إصطدامات وصراعات وظيفية بينهما بهذه الأعمال جاء التعديل الدستوري الذي تضمنه القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008²، تدارك به المؤسس الدستوري الجزائري على غرار نظائره في الأنظمة المعاصرة فكرة إختلاط وتداخل الإختصاص بين رئيس الجمهورية ورئيس الوزراء فأعاد الحالة إلى ما كنت عليه في ظل دستور 1976، فجعل سلطة الوزير الأول في التعيين في وظائف الدولة مرهونة بموافقة رئيس الجمهورية³. كما جعل الضمانات الممنوحة للموظفين من اختصاص التشريع، ويعتبر هذا حماية للموظف من أي ضغط ضامانا لحياده.

في إطار الإصلاح الذي تعددت لجانه وأزمته، يجب أن يراعي تقويم مبادئ ممارسة وتسيير الوظيفة العمومية وفق إستراتيجية وتقنيات التسيير الحديث التي تترجم الوعي والشعور بان الإنسان أصبح اليوم موردا نادرا ومكلفا شأنه في ذلك شأن أي منجم ثمين، وإدراكا من السلطات العمومية لأهمية قطاع الوظيفة العمومية وضرورة تحديد مهامه الجديدة بعد تكريس مبدأ إستقلاليته عن باقي قطاعات النشاطات المهنية الأخرى المنظمة سابقا بالقانون 78-12 ومقتضيات مواكبة مهام الدولة مع أحكام دستور 1989 المعدل والمتمم عام 1996.

بعد مخاض عسير، بادرت الدولة الجزائرية بإصدار الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي حمل في طياته تحسينات نذكر خاصة الأحكام المرتبطة بتحديد مفهوم الوظائف السامية، ووظائف الإدارة والتنسيق والتخطيط والتمثيل والدراسات المنوطة بها على مستويات عالية من الدولة، والشروط المطلوبة لتقلد هذه الوظائف...

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 99-240 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، جريدة رسمية عدد 76 المؤرخة في 31 أكتوبر 1999.

² - القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، متضمن نشر تعديل دستور 1996، جريدة رسمية عدد 63 الصادرة في 16 نوفمبر 2008.

³ - إذ تنص المادة 85 في بندها الرابع من القانون 08-19 المتضمن تعديل دستور 1996 على أنه : "يمارس الوزير الأول زيادة على السلطات التي تخول إياه أحكام أخرى من الدستور الصلاحيات الآتية:... يعين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية ودون المساس بأحكام المادتين 77 و78..."

لكن التعديل الدستوري الذي تضمنه القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016¹، فيما يخص الجديد، الذي ورد في أحكام المادة 23 أنه عمد على التأكيد بالتزام كل شخص يعين في وظيفة سامية في الدولة أن يصرح بممتلكاته في بداية وظيفته وفي نهايتها، إضافة وحسب المادة 63 أيضا أنه اشترط التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها كشرط لتولي المسؤوليات السامية في الدولة والوظائف السياسية، حيث يتم التصريح بها وفق نموذج معد لذلك²، ويحدد القانون قائمتها³. فيستشف من أحكام النصين أعلاه قد تضمنت أهم المبادئ التي تخضع لها المناصب والوظائف السامية للدولة وذلك نظرا للمركز القانوني الهام لهاته الفئة من الموظفين الذين يعملون على تحقيق أهداف الدولة وتنفيذ السياسة العامة لها. هذا ما يتعلق بالأحكام القانونية للوظائف السامية في الجزائر فمراعاة الاعتبارات السياسية في نطاق الوظائف أمر ملحوظ عبر مختلف مراحل تطور مفهوم الوظائف السامية.

المبحث الثاني

ترتيب وتصنيف الوظائف السامية

من أجل إبراز معالم فكرة ترتيب وتصنيف الوظائف السامية لكونه الركيزة الأساسية للتدرج الإداري الوظيفي، لا بد من التطرق إلى تحديد مضمون ترتيب وتصنيف الوظائف السامية وأهميته (المطلب الأول)، ثم نتناول نظام ترتيب وتصنيف الوظائف السامية (المطلب الثالث).

المطلب الأول

مضمون ترتيب وتصنيف الوظيفة السامية وأهميته

نتطرق إلى تحديد مضمون ترتيب الوظائف وتصنيفها، ثم بيان أهمية ترتيب الوظائف وتصنيفها بصفة عامة، وذلك في الفرعين التاليين:

الفرع الأول مضمون ترتيب وتصنيف الوظيفة السامية

تعددت المفاهيم الخاصة بترتيب الوظائف وتصنيفها وفق نظرة كل باحث وبحسب زاوية تخصصه، إلا أن معظم التعريفات تشير إلى المعنى نفسه. فالمراد بترتيب الوظائف حسب مجمع

1- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، متضمن نشر تعديل دستور 28 نوفمبر 1996، جريدة رسمية عدد 14 المؤرخة 07 مارس 2016.

2- المرسوم التنفيذي رقم 17-183 المؤرخ في 30 ماي 2017، يحدد التصريح الشرفي بالتمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها جريدة رسمية عدد 32 المؤرخة في 31 ماي 2017.

3- القانون رقم 17-01 المؤرخ في 10 جانفي 2017، يحدد قائمة المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية لتوليها التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها، جريدة رسمية عدد 02 المؤرخة في 11 جانفي 2017.

اللغة العربية المصري هو: " تصنيف الوظائف على إختلاف درجاتها سابقا لتقييمها حسب أهمية كل منها للمسؤوليات والسلطات والاختصاصات والواجبات الرئيسية لها ".¹

كما عرفت لجنة ترتيب الوظائف التابعة لجمعية الخدمة المدنية الأمريكية في تقريرها مؤكدة ما يلي : " إن ترتيب الوظائف يعني في أبسط صورة الوقوف عن طريق جمع الحقائق وتحليلها على أنواع الوظائف أو فئات المختلفة، التي تتطلب معاملة مختلفة في شؤون العاملين، كما يتضمن فضلا عن ذلك إيجاد سجل منظم لفئات الوظائف ووضع قائمة الوظائف التي تنطوي تحت كل فئة".²

كما يعرفه "ديموك" على أنه: " يعني التصنيف والتدرج المنتظم للوظائف في تسلسل رئاسي تبعا لمسؤولياتها وصعوباتها النسبية".³

يعرف "بكر القباني" نظام ترتيب وتصنيف الوظائف فيقول : " المراد بترتيب الوظائف وتصنيفها إلى مجموعات مختلفة، وذلك إستنادا إلى إختلاف أوصافها وخصائصها المشتركة بسبب إختلاف واجباته ومسؤولياتها، وطبائع أعمالها والمؤهلات اللازمة لشغلها، وهذا بالإضافة إلى تقسيم كل مجموعة إلى عدة فئات عامة وذات أوصاف محددة مع إدخال كل وظيفة في الفئة المناسبة لها".⁴

يستشف من خلال التعاريف السابقة جميعها تنفق في تحديد مضمون ترتيب وتصنيف الوظائف العمومية سواء كانت سامية أم عادية، كما أن عملية ترتيب وتصنيف الوظائف تعتبر المقوم الأساسي المرتكز عليه في مجال تسيير الموارد البشرية قصد تحليل ودراسة الأعمال للوقوف على حقائقها وللتعرف على محتويات الوظائف وخصوصيتها. مما تستدعي تحديد طبيعة ومهام وقيمة كل عنصر، ثم تحديد متطلباتها المجملة من حيث واجباتها ومسؤولياتها وسلطتها وكذا المؤهلات العملية والعلمية والفنية والسلوكية، الواجب توفرها لتقلد هذه الوظائف.

الفرع الثاني أهمية ترتيب وتصنيف الوظيفة السامية

لعملية ترتيب وتصنيف الوظائف، عدة مزايا وفوائد نظرية وعلمية وعملية فهي تساعد على دراسة وتحليل جهاز النظام الإداري السائد في الدولة، للكشف عن عيوبه والنقائص التي قد تتخلله بما يرشد الوصول إلى أدق البيانات لمعالجة النظام وإصلاحه بتوخي أفضل الطرق والوسائل ومراعاة طبيعة الوظائف ومنها تحدد المؤهلات اللازمة والمسؤوليات والسلطات والاختصاصات والواجبات الرئيسية لها من أجل تقسيمها إلى مجموعات وفروع، ومن ثم يمكن ترتيبها حسب درجاتها

¹ - مجمع اللغة العربية، معجم القانون، المرجع السابق، ص 412.

² - عمار عوايدي، مبدأ تدرج السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، سنة 1984، ص123.

³ - امحمد بولنوار، ترتيب وتصنيف الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في العلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة الجامعية 2012/2013، ص08.

⁴ - عمار عوايدي، مبدأ تدرج السلطة الرئاسية، المرجع السابق، ص123.

بما يحقق ذلك الناجعة والفعالية في عملية التخطيط الإداري، فيؤدي إلى إتمام وتنفيذ شغل الوظائف بطريقة سليمة ومجدية وموضوعية تجسيدا لمبدأ " الرجل المناسب في المكان المناسب". لأن ذلك يرتبط ارتباط وثيقاً بمبادئ حسن سير الوظيفة العمومية، بانتظام وإطراد على أحسن وجه، تحقيقاً للمصلحة العامة، وما تلزمه حيوية المرافق العمومية وإستمراريتها، من أجل المحافظة على كيان الدولة وبقائها، بحيث لا يتولى الوظائف العمومية إلا من توفرت فيه الشروط والمؤهلات اللازمة لتقلد هذه الوظائف.

إضافة إلى ذلك تنظيم شغل الوظائف، تخطيط برامج التدريب تحقيق التساوي في المرتبات وضع قواعد وأسس واضحة المعالم ومبسطة لعمليات الترقية والنقل، وتحقيق المساواة والجدارة في تقلد الوظائف السامية. كما ترتبط عملية ترتيب الوظائف بعمليات أخرى ملازمة لها، فقبل إجراء عملية الترتيب لابد من إجراء توصيف الوظائف.

هذا الأخير يقصد به وصف كل وظيفة، وصفا تحليليا مشتملا على الاسم الذي يدل عليها وتحديد السلطات والاختصاصات المناطة بها والواجبات التي تتضمنها، والمؤهلات اللازمة لشغلها والخبرة المطلوبة، ثم ننقل بعد ذلك إلى عملية تحديد الفئات التي تندرج فيها الوظائف بحيث تضم كل مجموعة الوظائف التي تتشابه بدرجة كافية من حيث الواجبات والمسؤوليات مما يبرر المساواة في معاملة شاغليها في شؤون التوظيف كافة.¹

كما يعد نظام ترتيب وتصنيف الوظائف وسيلة وعامل إستقرار الوظائف بما ينعكس ذلك على استقرار المراكز القانونية للموظفين العموميين ككل، حيث يحدد عدد الوظائف اللازمة لتسيير الوظيفة الإدارية، ويعين أنواعها وأقسامها وفروعها وأصنافها تحديدا موضوعيا واضحا ودقيقا. كما يؤدي إلى تحديد طوائف ومراتب وفئات والمراكز القانونية لشاغلي الوظائف العمومية بما يضمن الاستقرار ويبعث الطمأنينة من ناحيتين: الأولى، كون هذا النظام وسيلة لتحقيق وتطبيق مبدأ التوزيع العادل للأجور والمرتبات بين العاملين التي تمنح على قدر العمل كما وكيفا وعن طريق توحيد الوظائف المتشابهة والأجور المتساوية إعمالا لمبدأ العدالة والمساواة في توزيع الأجور والمرتبات بين العاملين. فيضفي ذلك إلى وضع نظام تقويمي للوظائف يحدد المرتبات والأجور وفق ضوابط قانونية لهذا الشأن.

¹ - مجمع اللغة العربية، معجم القانون، المرجع السابق، ص461.

أما الثانية، تكمن في تأسيس الترقية على أسس واضحة المعالم تتسم بالموضوعية بما يفسح الفرصة أمام تنمية قدرات الموظفين لبعث روح التفاؤل والثقة بينهم ويرفع معنوياتهم إذا تماثلت الوظائف في مستوى صعوبتها ومسئولياتها التي يفرضها مبدأ عدالة الأجهزة ومساراتها.

المطلب الثاني

مراحل ترتيب وتصنيف الوظيفة السامية

منذ استعادة الدولة الجزائرية السيادة الوطنية غداة الاستقلال، ومن أجل الحفاظ على كيانها وضمان بقائها، إقتضت الضرورة الاهتمام بقطاع الوظيفة العمومية وتنظيمه متوخين في ذلك أفضل استخدام ممكن للإمكانيات المختلفة المادية والبشرية والفنية المتاحة للدولة، بغية تجسيد نظام لترتيب وتصنيف الوظائف العمومية.

مما يستوجب الأمر التطرق إلى ترتيب وتصنيف الوظائف السامية محل دراستنا، من خلال تشريعات التي تحكم ميدان الوظيفة العمومية في الجزائر على النحو التالي :

الفرع الأول ترتيب وتصنيف الوظيفة السامية خلال أمر 66/ 133

لقد وجدت الجزائر نفسها بعد استرجاعها سيادتها مجبرة على تبني قانون ينظم لها مسار الوظيفة العمومية السامية¹. فنظرا للفرغ القانوني والتنظيمي في مختلف المجالات وتقاديا لتعطيل الحياة الاقتصادية والاجتماعية قبل هذه الفترة وفي حدود عدم التناهي مع السيادة الوطنية وإحترام الحقوق والحريات كان يتم العمل بالقوانين الفرنسية في إنتظار وضع القوانين والتنظيمات القانونية. فصدر الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 كأول قانون للوظيفة العمومية في كنف الجزائر المستقلة². حيث جاء في نص المادة 09 من منه على أن الوظائف السامية التي يترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية تحدد بمرسوم³.

كما أنه بموجب المادة 10 من الأمر السالف الذكر تستحدث وظائف نوعية بصورة إستثنائية في الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية تكون هذه الوظائف تشتمل على مسؤوليات خاصة، حيث تحدث هذه الوظائف بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحدد شروط شغل الوظائف المذكورة⁴.

¹- صدر في 19 جويلية 1962 المرسوم رقم 62-502، الذي يهدف إلى كيفية التعيين في بعض المناصب العليا دون أن يفقده بأية شروط، هذا الإجراء جاء في البداية خصيصا للتعيين في المناصب العليا دون اشتراط أي شهادة.

²- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 08 جوان 1966.

³- مرسوم رقم 66-140 المؤرخ في 02 جوان 1966، يتعلق بالوظائف العليا، جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 08 جوان 1966.

⁴- مرسوم رقم 66-141 المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن تحديد القواعد المطبقة على الوظائف النوعية، جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 08 جوان 1966.

أما بخصوص الوظائف السامية ومن أجل تمكين السلطات الإدارية المختصة ترتيبها وتصنيفها ونظرا لطبيعتها الخاصة وخصوصيتها أدرجها المشرع ضمن مجموعات الوظائف الإستثنائية المصنفة خارج سلم السلام بهدف إضفاء بعض المرونة داخل أسلاك الموظفين. قد تم ترتيب الوظائف الخارجة عن السلام فوفقا للمادة الأولى من المرسوم رقم 66-138 المؤرخ في 02 جوان 1966 الذي تحدد بموجبه المجموعات الخارجة عن السلام¹، حيث قسمت إلى أربع مجموعات: مجموعة "أ" وهي تتضمن أربع فئات، مجموعة "ب" وتتضمن ثلاثة فئات، مجموعة "ج" وتتضمن فئتين، مجموعة "د" وهي تتضمن فئة واحدة.

الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري في الأمر رقم 66-133 تبنى نظام لترتيب الوظائف يقوم على النظرية الشخصية التقليدية، التي تعني وتعتمد على ترتيب الرتب والدرجات والفئات الوظيفية على أساس إختلاف المراكز الوظيفية والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظائف وإختلاف الألقاب والرتب الوظيفية.

أما عن سبب إختيار هذه النظرية يرجع ذلك للوضعية الاجتماعية والاقتصادية التي تركها الإستعمار الفرنسي، إضافة لحالة البطالة وعدم التشغيل الخطير التي كانت عليها الجزائر غداة الاستقلال وإستعادة السيادة الوطنية، إضافة إلى تأثير نظام ترتيب الوظائف العامة الفرنسي الذي كان يركز على الرتب والدرجات والألقاب الوظيفية.²

الملاحظ على نظام ترتيب الوظائف، أنه لم يكن نظاما عاما وشاملا في ظل هذا الأمر بل إنحصر في ترتيب الوظائف والأعمال مجال الوظيفة العامة فقط، مما طفاً عنه عدة مشاكل وعيوب فنية وقانونية وعملية، التي مست بمبدأ العدالة والمساواة في المعاملات والأجور والمرتببات والمزايا والضمانات، لا سيما بعد التوسع الهائل والتزايد في عدد عمال الدولة وتنوع أنواع أنشطة ووظائف الإدارة العامة الجزائرية.³

بعد العمل بالأمر رقم 66-133، وبالرغم من كل الجهود والإجراءات التي عني بها ترتيب وتصنيف الوظائف، خصوصا مما كان له الأثر على فعاليته ونجاعته كنظام وفاعليته على الموظفين العموميين، فنجم عنه عدم الاستقرار الحقوقي من جهة وعدم الاستقرار الوظيفي من جهة أخرى، فقد كان الموظفون في ترحال وظيفي دائم بحثا عن الوضعية التي تدر عليهم أكثر فائدة نحو قطاعات أخرى - كالقطاعات الاقتصادية- أصبحت تستقطب الكفاءات في جميع المجالات بسبب

¹ - مرسوم رقم 66-138 المؤرخ في 02 جوان 1966، تحدد بموجبه المجموعات الخارجة عن السلام، جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 08 جوان 1966.

² - امحمد بولنوار، ترتيب وتصنيف الوظائف العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 22، 23.

³ - عمار عوابدي، المرجع السابق، ص 143.

المقابل المادي المغربي والمسارات المهنية الواعدة والأكثر مرونة، كل هذه العوامل أوجبت التفكير في إصدار قوانين جديدة تحمل تدابير لمواجهة هذه الصعوبات وذلك بإقامة نظام شامل وموحد في أسسه، ومبادئه العامة لترتيب الوظائف وهو ما رسم ملامحه العامة القانون الأساسي العام للعامل الصادر في سنة 1978 وهذا ما سنتناوله في النقطة الموالية.

الفرع الثاني ترتيب وتصنيف الوظيفة السامية خلال قانون 12/78

لقد فرضت الظروف ودعت الحاجة لتوحيد النظام القانوني بين كافة العمال¹، أين تم إدماج قطاع الوظيفة العمومية ضمن منظومة قانونية مشتركة- موحدة- التي كرسها القانون رقم 12-78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل. حيث تضمن هذا الأخير في طياته نظاما جديدا لترتيب وتصنيف الوظائف، حيث أكدت المادة 100 من القانون 12-78 على حتمية وضع نظام ترتيب الوظائف مقررة بنصها على أنه: " تضع كل مؤسسة مستخدمة، في إطار أجهزتها، جدولاً بمناصب العمل المطابقة لكامل الأعمال والمهام التي تناط بها في حالة الإنتاج والتنمية. ثم تقوم بتنظيم ذلك الجدول وتحديثه لتأخذ بعين الاعتبار تطور التكنولوجيا وتنظيم العمل والمقاييس المهنية وأصولها، والبحث المستمر عن أفضل فعالية للعمل".²

أما فيما يخص المرتكزات التي يقوم عليها نظام ترتيب وتصنيف الوظائف جاءت المادة 106 من القانون السابق ذكره مقررة ذلك على أنه: " يرتكز نظام مناصب العمل على المقاييس وحدها التي تميز طبيعة المهام المرتبطة بكل منصب وأهمية تلك المهام وتعقدتها، ودرجة المؤهلات والمسؤولية والجهود البدنية أو الفكرية أو العصبية المترتبة على أدائها، والضغوط المتميزة ذات الطابع المهني فقط، ودرجة الضرر النوعي للمنصب، دون أي اعتبار آخر".

باستقراء نص المادة 106 السالفة الذكر، يتضح لنا أن المشرع الجزائري إعتد على النظرية الموضوعية لترتيب الوظائف، التي تقوم على أسس علمية وفنية وتتسم بالموضوعية والشمولية والتركيز على الوظيفة من حيث أعمالها ودرجة خطورتها وحيويتها وأهمية مسؤولياتها ومهامها ومؤهلاتها، والشروط المطلوبة لشغلها، لكل وظائف القطاعات والأنشطة العامة ومرافق الدولة.

جدير بالبيان أن المشرع الجزائري في القانون رقم 12-78 قد صنف وقسم الوظائف إلى مجموعات إحتوت على فئات مختلفة، حيث تم توزيع ذلك وفقا لمبدأي التناسب والانسجام القائم

¹ - إن هذا النظام القانوني الجديد يحكم جميع العاملين في الدولة بغض النظر عن القطاع الذي يمارسون لديه عام أو خاص إداري أو اقتصادي أو تجاري.

² - قانون رقم 12-78 المؤرخ في 05 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية عدد 32 المؤرخة في 08 أوت 1978.

على الأسس العلمية لتسيير الموارد البشرية، وما يفرضه السير الحسن للوظائف في كل منظمة أو مؤسسة، حيث نصت المادة 112 من القانون ذاته على أنه :

" توزع مناصب العمل ضمن كل صنف إلى قسم واحد أو عدة أقسام. يحدد عدد الأقسام في كل صنف، والشروط العامة للتعيين في المناصب النموذجية لقسم معين، بموجب القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط".¹

بالإضافة إلى ذلك مراعاة خصوصية كل قطاع حسبما تمليه الحاجة ومقتضياته والسعي لتحقيق التوزيع المنطقي والواقعي والعاقل للوظائف، وهو ما تضمنته المادة 113 من القانون رقم 78-12 التي تنص على ما يلي :

" يحدد عدد الأصناف والأقسام بصفة تسمح بتسيير عادي لمناصب العمل في كل قطاع من جهة، وبتصنيف عادل ومضبوط لمناصب العمل، من جهة أخرى".²

من خلال ذلك أدرج المشرع الجزائري في الفصل الرابع من القانون 78-12 تحت عنوان "المناصب والإطارات السامية" من الباب الثالث ترتيب وتصنيف الوظائف السامية فشمّل ثلاثة أصناف على النحو الآتي :

أ - الصنف الأول:

تضمن الإطارات السامية للمؤسسة المستخدمة، وهذا طبقا للمادة 119 من القانون رقم 78/12 حيث يعتبر إطارات عليا لمؤسسة مستخدمة العمال المعينون في المناصب السامية لتلك المؤسسة، ولا تلزم هذه الصفة العامل المعني إلا خلال المدة التي يشغل فيها ذلك المنصب.

ب - الصنف الثاني :

تضمن الوظائف السامية للحزب والدولة، وحسب المادة 124 من القانون رقم 78-12 فإنه تعد قائمة للوظائف السامية والحزب والدولة مرتبة في أرفع مستوى على الصعيد الوطني، وذلك خارج السلم الوطني الذي يتضمن تصنيف المناصب النموذجية. كما تصدر قائمة الوظائف السامية بموجب مرسوم التي تكون موضوع تصنيف خاص.

ت - الصنف الثالث :

الإطارات السامية للأمة، حيث تعتبر إطارات عليا للأمة حسب المادة 126 الإطارات التي مارست أو تمارس مسؤوليات عليا لدى هيئات الحزب والدولة، وتمنح صفة إطار عال للأمة بموجب مرسوم، وتسحب بالشكل نفسه، كما تحدد حقوق والتزامات الإطارات السامية للأمة بموجب

¹ - المادة 112 من القانون 78-12.

² - المادة 113 من القانون 78-12.

مرسوم. إن القانون رقم 78-12 حمل في طياته نظام جديدا لترتيب وتصنيف الوظائف السامية الذي وضع فيه المبادئ والأسس العامة، هذه الأخيرة أحالها على المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.¹

الفرع الثالث ترتيب وتصنيف الوظيفة السامية خلال المرسوم 59/85

إن الدراسة الأولية لأحكام المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 الذي يتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية²، تبين أن نوعا من التغيير والتعديل طرأ على قطاع الوظيفة العمومية بحكم أن مصدرها هو القانون الأساسي العام للعامل الصادر عام 1978 الذي جاء أكثر تنسيقا وإنسجاما للحد من زحف الإطارات العمومية إلى المجال الاقتصادي، مقارنة مع القانون 66-133.

في هذا الصدد قامت السلطات المكلفة بالشغل سنة 1974 بإنشاء لجنة وطنية عهدت لها مهمة دراسة واقتراح سياسة وطنية لانسجام الأجور والمرتبات بين قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي.³ فحسب المادة 61 من المرسوم 85-59 تنشئ لجنة وطنية على مستوى المديرية العامة للوظيفة العمومية وتحت رئاستها، كذلك يمكن للسلطة المعنية ووفقا للمادة 63 من المرسوم نفسه يمكن أن تنشئ لدى المؤسسات العمومية والوزارات لجنة أو عدة لجان تصنيف خاصة تهتم بمناصب العمل النوعية التي تختص بها المؤسسات والوزارات والأجهزة والمصالح والمؤسسات العمومية الأخرى التابعة لها.

فقد قامت لجنة التصنيف⁴ بترتيب الوظائف مراعية السلم الوطني المرجعي للمناصب النموذجية، حيث تقرر التصنيف وفق لمبدأين :

الأول : مبدأ منح الأجر على قدر العمل وفقا لمبدأ " لكل حسب عمله والتساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر"⁵، والثاني : مبدأ توحيد الوظائف والأجور.⁶

¹ - الجدير بالذكر أن التصنيف الذي تم تحديده سنة 1966 للوظائف العليا ظل ساريا المفعول إلى أن صدر المرسوم رقم-214 85 المؤرخ في 20 أوت 1985 تطبيقا للمادة 124 من القانون رقم 78-12، علما أنه قبل هذا التاريخ لم يحدد أي قانون يحدد قائمة الوظائف العليا للحزب.

² - المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13 المؤرخة في 24 مارس 1985.

³ - مليود ديدان وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية، وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، دون سنة، ص15، 16.

⁴ - تحدد المواد على الترتيب من 61 إلى 65 من المرسوم رقم 85-59 مسالة إنشاء اللجنة، تسميتها وتشكيلها، ومهامها.

⁵ - المادة 104 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية عدد32 المؤرخة في 08 أوت 1978.

⁶ - كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص25.

إستنادا على المادة 67 من المرسوم السابق ذكره، فإنه تعد كل مؤسسة أو إدارة عمومية فهرس مناصب العمل والوظائف والأسلاك التي تختص بها، في إطار القانون الأساسي الخاص الذي ينطبق عليها، إذ لا بد أن يتضمن هذا الفهرس على الخصوص عنوان العمل والوظيفة الجامعة وسلك الإستقبال، والتحديد الدقيق للمهام المرتبطة بمناصب العمل، وشروط الالتحاق بذلك، وصنف ترتيب المنصب أو الوظيفة وقسمه، وقائمة مناصب العمل النوعية.

وبإستقراء المادة 68 من المرسوم رقم 85-59 يتضح بأن الوظائف العادية قد رتبت في عشرين صنفا، وكل صنف ينقسم إلى أقسام، وكل قسم يحتوي على عدد من الدرجات. أما بخصوص الوظائف السامية التي تعنى بالدراسة، هي محل موضوع تصنيف خاص تبعا لخصوصيتها الوظيفية والمنصب المرتبطتين بطبيعة المهام التي تضطلع بها المؤسسة أو الإدارة العمومية لكونها أرفع مستوى على الصعيد الوطني، فأدرجها المشرع خارج السلم الوطني الذي يتضمن تصنيف المناصب النموذجية بموجب المرسوم رقم 85-216 المؤرخ في 20 أوت 1985 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير إنتخابية في الحزب والدولة.¹ فطبقا للمادة الثالثة من المرسوم رقم 15-216 يصنف العمال في ستة (06) أصناف وكل صنف يشتمل على قسم أو قسمين، حيث تشتمل الأصناف " أ، ب ج، د، هـ " على قسمين، أما الصنف "و" فيشتمل على قسم واحد. حيث يشتمل كل قسم على رقم استدلالي أساسي يزداد عليه إن اقتضى الأمر تعويض الخبرة² الذي يساوي نسبة 02 % من الرقم الاستدلالي الأساسي عن كل سنة من العمل في الوظيفة السامية وهذا في حدود 40 %.

الجدير بالذكر أن نظام تصنيف الوظائف السامية الذي كان سائداً - بالقانون 133/66- آنذاك ظل ساريا المفعول إلى أن صدر المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 تطبيقا للمادة 124 من القانون رقم 78-12، علما أنه قبل هذا التاريخ لم يحدد أي قانون يحدد قائمة الوظائف السامية للحزب.

إن نظام ترتيب وتصنيف الوظائف لقانون 1978 يختلف عن ما هو عليه نظام قانون 1966 كانت، في هذا الأخير الوظائف السامية مقسمة إلى أربعة مجموعات خارج السلام بها عدد من الأدراج ضمن كل مجموعة (طبقا للمادة الأولى من المرسوم رقم 66-138)، بينما قانون 1978

¹ - المرسوم رقم 85-216 المؤرخ في 20 أوت 1985، يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير إنتخابية في الحزب والدولة، جريدة رسمية عدد 35 المؤرخة في 21 أوت 1985. (ملغى)

² - تنص المادة 04 من المرسوم رقم 15-216 على أنه : " تحدد الأقدمية اللازمة للاستفادة من الزيادة بعنوان تعويض الخبرة بسنتين اثنتين. وتتم هذه الزيادة بقوة القانون، عن طريق مقرر يتخذه الجهاز المسير، على أن ترسل نسخة من المقرر المذكور إلى المصالح المختصة لترتيبها في ملف المعني".

فقد أحالها على المرسوم 85-59، بدوره أحالها على المرسوم 15-216 (حسب المادة الثالثة منه). فقد أصبحت هنالك ستة أصناف يتفرع كل صنف إلى قسم أو قسمين، وهذا التعديل جاء لمواجهة العيوب التي ظهرت في القانون رقم 66-133 الذي تميز بترتيب عضوي شكلي وشخصي للوظائف مما أضفى بالنتيجة أنه محدود وغير شامل نظرا لزيادة عدد الوظائف وتنوع مجالها إقتصادي، إجتماعي، إداري...، مما دعت الضرورة وإستوجبت الحاجة الملحة إلى حتمية تطبيق نظام لترتيب وتصنيف الوظائف يكون موضوعي يشمل مختلف الوظائف في الدولة وهو ما جسده القانون 78-12.

الفرع الرابع ترتيب وتصنيف الوظيفة السامية في ظل الأمر 03/06

نص المشرع الجزائري على نوع ثاني من الوظائف عبر عنها بالوظائف السامية للدولة إلى جانب الوظائف العادية، والتي تخرج عن هذه المجموعات¹، تاركا تحديد شروطها للقوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك الوظيفية والتنظيمات المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات والإدارات العمومية.² باعتبار أحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمنة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الإطار الموحد والمرجعية الأساسية التي تحكم وتنظم ميدان الوظيفة العمومية حاليا في الجزائر فنخرج إلى أهم ما جاء به فيما يخص ترتيب الوظائف وتصنيفها، بالتالي فإن التصنيف الخاص بالوظائف السامية يحتوي على سبعة أصناف متمثلة في : " أ، ب، ج، د، هـ، و، ز". تشمل الأصناف على قسمين، ما عدا الصنف " ز" فيحتوي على قسم واحد، ويحتوي كل قسم على رقم استدلالي أساسي،³ كما تحدد الأقدمية اللازمة للإستفادة من الزيادة في الرقم الاستدلالي بسنتين.⁴ أما بخصوص العناصر المشكلة لرواتب شاغلي الوظائف السامية، وفي إطار تجسيد النظام الجديد للأجور الذي جاء به القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كرس المرسوم الرئاسي رقم 07-305 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007⁵، الذي يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة شبكة استدلالية جديدة للوظائف السامية في الدولة. أما على الصعيد العمودي تبتدئ الشبكة الاستدلالية للوظائف السامية في الدولة من

¹ - فقد عمد المشرع إلى تصنيف وترتيب الوظائف العمومية العادية من خلال المادة 08 من الأمر 06-03، فصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في أربعة مجموعات أ، ب، ج، د.

² - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، سنة 2012 ص 219.

³ - المادة 03 من المرسوم 90-228 المعدل والمتمم.

⁴ - المادة 04 من المرسوم 90-228 المعدل والمتمم.

⁵ - المرسوم الرئاسي رقم 07-305 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة.

الرقم الاستدلالي الأساسي 2900 الذي يوافق الصنف "أ" القسم 1 ويرتفع بنسبة 150 نقطة استدلالية عن كل قسم حتى يصل إلى الرقم الاستدلالي الأقصى للصنف "ز" قسم وحيد أي 4700. أما على الصعيد الأفقي فإن الشبكة الاستدلالية تتطور بنسبة 5% عن كل درجة توافق سنتين من الأقدمية في الوظيفة السامية لتصل إلى 60% من الرقم الاستدلالي الأساسي في الدرجة الثانية عشرة (12) والأخيرة.¹ بذلك فإن مرتب شاغل الوظيفة السامية في الدولة يوافق حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأساسي لصنف وقسم ترتيب الوظيفة السامية الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي للدرجة المشغولة بصفة الوظيفة السامية في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بـ 19 دج بموجب المرسوم الرئاسي رقم 439-2000 المؤرخ في 23 ديسمبر 2000²، الذي يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228.

أما فيما يخص النظام التعويضي لهذه الفئة فإن المرسوم الرئاسي رقم 07-306 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007³، الذي يحدد النظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، فقد ألغى كل من تعويض التبعة وتعويض المسؤولية وتعويض التكميلي التي كانوا يستفيدون منها وأسس بالمقابل لذلك تعويض شهري عن التمثيل يحسب على أساس المرتب وفقا للجدول المحدد بموجب المادة الثانية منه.

إن ترتيب الوظائف السامية يقوم على الدراسة التحليلية لمختلف الوظائف، وهو بذلك يكون مقدمة لعملية تقييمها برسمها في جداول تبرز فئات الأجور والمرتبات بالنسبة إلى مختلف الدرجات، وذلك على نحو يتلاءم وينسجم مع وصفها في التنظيمات السارية ومقدار الواجبات الملقاة على عاتق الموظفين الساميين.

فالترتيب قد يكون ترتيبا عاما وشاملا يسري على جميع العاملين في كافة القطاعات على إختلافها بالدولة، وقد يكون إلى جوار الترتيب العام ترتيبا خاصا يسري على فئات معينة مستثناة من الترتيب العام، كما هي الحال في الترتيب الخاص بالموظفين الساميين الذين يشغلون وظائف سامية في الإدارة المحلية الجزائرية.

إلى جانب ذلك من خلال دراسة نظام ترتيب وتصنيف الوظائف السامية حسب تشريعات الوظيفة المتعاقبة في الجزائر، فإنه ينقسم ترتيب الوظائف إلى نوعين، الترتيب الشخصي الذي يجعل

1- المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 07-305.

2- المرسوم الرئاسي رقم 439-2000 المؤرخ في 23 ديسمبر 2000، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990، يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، جريدة رسمية عدد 82 المؤرخة في 31 ديسمبر 2000.

3- المرسوم الرئاسي رقم 07-306 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد النظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، جريدة رسمية عدد 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

من شاغل الوظيفة أساساً لترتيب الوظائف السامية ، كما هو معمول به في قانون الوظيفة رقم 66-133 الملغى، والترتيب الموضوعي الذي يجعل من واجبات ومسؤوليات الوظيفة ومؤهلاتها المطلوبة لشغلها أساساً لترتيب الوظائف السامية كما هو معمول به في الأمر رقم 06-03.

المبحث الثالث

خصوصية الوظيفة السامية

على سبيل إظهار معالم خصوصية الوظيفة السامية، التي ترسم عليها الطابع الذي يبرز المكانة السامية لاتصالها بأسرار الدولة التي تستوجب هذه الخصوصية، وفي هذا الإطار سنتطرق إلى خصوصية التعيين في الوظيفة السامية (المطلب الأول)، وخصوصية الاقتطاعات (المطلب الثاني)، ثم نتناول خصوصية التقاضي (المطلب الثالث).

المطلب الأول

من حيث التعيين

لتوضيح خصوصية التعيين في الوظيفة السامية نقوم بتحديد أداة التعيين فيها، والسلطة المناط بها التعيين، والطعن في أداة التعيين حسب الفروع التالية :

الفرع الأول أداة التعيين

يكون التعيين في الوظيفة السامية بقرار بصفة مؤقتة أولاً، ثم يليه التعيين بالمرسوم ثانياً

أولاً : التعيين في الوظيفة السامية بقرار:

إن التعيين في الوظيفة السامية لا يكون إلا بموجب قرار وزاري، بصفة مؤقتة في إنتظار تعيينه الرسمي، الذي يكون بإصدار مرسوم من طرف رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة.

رغم الصفة المؤقتة يخضع هذا القرار للإجراءات القانونية، أي لتأشيرة الرقابة العمومية للتأكد من الشرعية ثم الرقابة المالية، للتأكد من وجود المنصب المالي ويسري مفعوله ابتداء من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، وإمضائه من السلطة المختصة، ويرجع ذلك إلى إعادة تنظيم هيكله أغلب الإدارات العمومية. غير أنه تعين السلطة الإدارية المختصة بقرار في حالة شغور وظيفة عليا وجوبا قائماً بالأعمال بصفة مؤقتة ينتمي إلى إطارات القطاع المعني لسنة قابلة للتجديد، ثم إقتراح موظف سام دائم خلال فترة ثلاثة أشهر ابتداء من شغور هذا المنصب¹، حيث يقترح الوزير الملائم للوظيفة السامية بصفة دائمة، ويتم التعيين بموجب مرسوم، كما يجوز التعيين الرسمي لهذا الموظف الذي يشغل الوظيفة السامية بصفة مؤقتة.²

¹ - المادة 23 من المرسوم التنفيذي 90-226 المعدل والمتمم.

² - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 160.

ثانيا : التعيين في الوظيفة السامية بمرسوم :

إن صفة الموظف السامي لا تمنح للموظف إلا بعد التعيين بمرسوم¹، ومن ثم يخضع للإلتزامات المهنية المتصلة بوظيفته، وسلطة التعيين في الوظائف السامية المدنية والعسكرية يخولها الدستور لرئيس الجمهورية، بموجب المواد 91 و 92 من الدستور، وأكدت عليه المادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 99-240 المؤرخ في 31 أكتوبر 1999، المتعلق بالوظائف المدنية والعسكرية للدولة.² كما جاء في المادة 5/99 من الدستور ما نصه: " يمارس رئيس الحكومة زيادة على السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور الصلاحيات التالية:

" 5- يعين في وظائف الدولة دون المساس بأحكام المادتين 91 و 92 السابقتي الذكر ".
حيث أن ذلك يكون واقفا على موافقة رئيس الجمهورية. أما الغرض من إناطة التعيين برئيس الجمهورية كونه الجهة المالكة لإختصاص التعيين في الوظائف السامية يكون محجوز له دون سواه، وحكمة ذلك أنه يشكل الرئيس الأعلى للجهاز الإداري والمسؤول الأول عن حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد، كما يتولى تحديد وتوجيه وظائف المؤسسات الدستورية، وفقا لمقتضيات المصلحة العامة. ولهذه الأسباب كلها يتعين تدعيمه بالوسائل القانونية الملائمة لتحقيق هذه السبل، فكان له ذلك بمقتضى إناطته بالسلطة التنظيمية المستقلة، يمارسها بواسطة " المراسيم الرئاسية". هذه الأخيرة تمثل إختصاصا" لصيقا "بشخص رئيس الجمهورية، وهذا ما جعل منها سلطة ذاتية غير قابلة للتنازل أو التفويض، وعليه فإن الإمضاء يمثل إختصاص ذاتي لرئيس الجمهورية، وهو غير قابل للتفويض³، ومن ثم فإن رفض هذا الأخير التوقيع على مشاريع المراسيم الرئاسية لا ينتج أي أثر ضده، لأنه لا يوجد ما يلزمه ذلك من الناحية القانونية.

الفرع الثاني سلطة التعيين

تخضع سلطة التعيين في الوظيفة السامية إلى رئيس الجمهورية كما تخضع لرئيس الحكومة في الحدود التشريعية الجاري به العمل، وهو كما يلي :

¹ - التعيين في الوظائف العليا للدولة يتم بمرسوم رئاسي أو تنفيذي. فالمرسوم الرئاسي هو تلك الإرادة الصادرة عن رئيس الجمهورية في حدود صلاحياته الدستورية تترجم على أرض الواقع بشكلية معينة. أما المرسوم التنفيذي فمصدره رئيس الحكومة أو الوزير الأول في حدود الصلاحيات الممنوحة له بمقتضى الدستور (المادة 99 / 5) وهو أيضا لا يخلو من أنه يكون تجسيدا لإرادة بصفة عملية وبالشكلية نفسها.

² - المرسوم الرئاسي رقم 99 - 240 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة جريدة رسمية عدد 76 المؤرخة في 31 أكتوبر 1999.

³ - الدليل على ذلك أن المادة 91 البند السادس من دستور 1996 المعدل والمتمم ، قد منعت الرئيس من تفويض سلطته في توقيع المراسيم الرئاسية مهما كانت الأحوال.

أولاً : سلطة رئيس الجمهورية في التعيين :

تطبيقاً لدستور 1996 المعدل والمتمم، ومن أجل تقادي التداخل في مجال سلطة التعيين بين - رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة - صدر المرسوم الرئاسي رقم 99-240 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية، حيث يتميز هذا المرسوم بكونه حدد الوظائف السامية في الدولة التي تخضع لتعيين رئيس الجمهورية بموجب مرسوم رئاسي، كما حدد طريقة التعيين في هذه المناصب.

من خلال ما سبق يمكن إدراج هذه التعيينات ضمن طائفتين: الأولى، تشمل التعيينات التي يختص بها رئيس الجمهورية دون إستشارة الحكومة، كتعيين محافظ البنك المركزي، والمديرين لمصالح الأمن الوطني خارج إطار مجلس الوزراء فبالنسبة لهذه الطائفة فإن رئيس الجمهورية يتمتع بسلطة تقديرية مطلقة في تعيين من يرى فيهم القدرة على تحمل هذه المسؤوليات.

أما الثانية، تشمل التعيينات التي يختص بها رئيس الجمهورية بعد إستشارة الحكومة، كتعيين الولاة، المدير العام للوظيفة العمومي، مدير الأملاك الوطنية، ومدير الجامعات... فالغرض من إستشارة الحكومة هو إرتباط هذه الوظائف بتنفيذ البرنامج الحكومي على المستوى الإداري والاقتصادي والاجتماعي.

ثانياً : سلطة رئيس الحكومة في التعيين :

تطبيقاً للمادة الخامسة من المرسوم الرئاسي رقم 99-240 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999¹ فإن رئيس الوزراء يعين في الوظائف الخارجة عن إختصاص رئيس الجمهورية، بمقتضى المراسيم التنفيذية، أي الوظائف التي لا تخضع لتعيين رئيس الجمهورية تخضع لتعيين رئيس الحكومة. وهكذا يظهر بأن المرسوم الرئاسي يشكل السلطة الأصلية في مجال التعيين، وما سعة المجال العائد لرئيس الوزراء سوى تنازل رئاسي يستطيع - في كل وقت - العدول عنه وتكليفه حسب الظروف، وذلك بالرغم من إسناد سلطة التعيين لرئيس الحكومة بمقتضى الدستور وليس بمقتضى تفويض رئاسي من رئيس الجمهورية.

فيستشف من خلال النصين السابقين أن هناك طائفتين من الوظائف السامية في الدولة يتولى رئيس الحكومة التعيين فيهما بمقتضى مراسيم تنفيذية، حيث يتم تعيين الطائفة الأولى بموجب مرسوم تنفيذي يتخذ في مجلس الحكومة وذلك بناء على اقتراح يقدمه الوزير المعني أو الوزراء

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 99-240 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة جريدة رسمية عدد 76 المؤرخة في 31 أكتوبر 1999.

المعنيين، ويخص ذلك وظائف الأمين العام ومدير الديوان بالوزارة، مدير الإدارة المركزية للوزارة الأمين العام للولاية...

فأما الطائفة الثانية، فيتم تعيينها من طرف رئيس الحكومة بموجب مرسوم تنفيذي دون اشتراط موافقة مجلس الحكومة، ويتم التعيين هنا بناء على اقتراح الوزير المعني أو الوزراء المعنيين، وبخص ذلك الوظائف السامية التي تنشأ لدى رئيس الحكومة، الوظائف السامية التي تنشأ لدى المصالح التابعة لرئيس الحكومة، الوظائف السامية للإدارة الإقليمية، الوظائف السامية الغير معنية بأحكام المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-240.

خلاصة للقول فإن المالك الحقيقي لسلطة التعيين في الوظائف السامية في الدولة مناطة برئيس الجمهورية، وإن تخويل جزء من سلطة التعيين لرئيس الحكومة لا يدل بوجود نوع من المنافسة بين الرجلين حول هذا الإختصاص، وإنما مجرد تنازل ذاتي يسعى رئيس الجمهورية من خلاله إلى التحرر من بعض الأعباء الوظيفية، دون أن يفقد دوره القيادي إزاءها، ومن أجل ذلك فقد عمد إلى تحديد مجال إختصاص التعيين لكل منهما بدقة متناهية، من أجل حسم الأمور وإقتناء الحل الأمثل الذي يراعي المصلحة العامة.

الفرع الثالث الطعن في أداة التعيين

تعتبر المراسيم الرئاسية والتنفيذية بمثابة قرارات إدارية وفقا للمعيار الشكلي، طالما أنها صادرة عن جهاز إداري أي رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة لكنها في ذات الوقت قد تشكل أعمالا من أعمال السيادة أو أعمالا إدارية طبقا للمعيار المادي، لأنها تخلق آثار قانونية بصفة مستقلة، وذلك إما بإنشاء مراكز قانونية عامة أو خاصة أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية كانت موجودة مسبقا. إن هذا التكييف المختلط هو الذي يسمح لنا بالقول بأن التنظيمات المستقلة تشكل أعمال حكومية وإدارية معا وبذلك فهي تخضع لشكلي الرقابة المناسبة لكلا المعيارين، أي عدم الخضوع لرقابة القضاء أي أنها تتحصن بإعتبارها من أعمال السيادة، وكذلك تمديد رقابة مجلس الدولة عليها طالما أنها تشكل قرارات إدارية.¹

علاوة على ذلك، إن الفقرة الأولى للمادة 182 من الدستور قد ذكرت أن مجلس الدستوري يكلف بالسهر على إحترام الدستور، إلى جانبها ذكرت المادة 171 في فقرتها الثالثة من الدستور بأن المحكمة السامية ومجلس الدولة يسهران على إحترام القانون.²

¹ - أحسن رابحي، مبدأ تدرج المعايير القانونية في النظام القانوني الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، الجزائر، السنة الجامعية 2005/2006، ص444.

² - المادة 171 من دستور الجزائر لسنة 1996 المعدل والمتمم.

كل ذلك يوحي -على حد تعبيرهما- بأن الرقابة هي موزعة هنا بين المجلس الدستوري ومجلس الدولة، ومن ثم يتعين إخضاع التنظيمات المستقلة- منها المراسيم - والقوانين للرقابة الدستورية فقط، بينما يتعين إخضاع المراسيم التنفيذية للرقابة القضائية، لأنها تتعلق بتنفيذ القانون- بمدلوله العام- وكذلك لأنها لا تستند مباشرة على الدستور.¹

رغم الجاذبية التي يتمتع بها هذا الإتجاه، إلا أننا لا نعتقد بإمكانية إدخال هذا الحل على النظرية العامة للقرارات الإدارية. خاصة وأن العبارة الواردة بشأنها - سواء في الدستور أو القانون العضوي المتعلق بمجلس الدولة - قد جاءت بشكل عام، مما يوحي إلى إخضاع كل القرارات الإدارية - بغض النظر عن مصدرها - إلى رقابة مجلس الدولة، لفحص مشروعيتها وكذا لإلغائها إن اقتضى الأمر ذلك، ولعل ذلك هو " الوجه " الحقيقي لمدلول " دولة القانون."²

كما عبرت المادة 161 من دستور 1996 المعدل والمتمم، على أن القضاء ينظر في الطعن في قرارات السلطات الإدارية،³ وتطبيقاً لذلك نصت المادة 09 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله على ما يلي :

" يفصل مجلس الدولة إبتدائياً ونهائياً في :

- 1- الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية.
- 2- الطعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من إختصاص مجلس الدولة."⁴

يوحي النصين بأن مجلس الدولة يختص بفحص مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزي والتي منها تتخذ شكل المراسيم الرئاسية أو المراسيم التنفيذية فيراعي مدى إحتزامها للشروط الشكلية المرتبطة بالقرارات الإدارية، وكذا الشروط الموضوعية الداخلية المرتبطة بنطاق الإختصاص الوظيفي لمجلس الدولة. فيمارس هذا الأخير بذلك الرقابة القبلية والبعدية.

¹ - سهيلة ديباش، المجلس الدستوري ومجلس الدولة، رسالة ماجستير، فرع الإدارة والمالية العامة، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2000/2001، ص128.

² أحسن رابحي، مبدأ تدرج المعايير القانونية في النظام القانوني الجزائري، المرجع السابق، ص390.

³ - تنص المادة 161 من دستور 1996 المعدل والمتمم على أن: " ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية".

⁴ - القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، جريدة رسمية عدد37 المؤرخة في 31 ماي 1998. المعدل والمتمم بالقانون العضوي رقم 18-02 المؤرخ في 04 مارس 2018 جريدة رسمية عدد15 المؤرخة في 07 مارس 2018.

إن الرقابة القبلية لمجلس الدولة الجزائري يمارسها عن طريق وظيفته الإستشارية حيث يستشار فقط في المجال التشريعي دون الإداري. فالمجال التشريعي لإستشارة مجلس الدولة يتسم بالضيق¹. إذ تنص المادة 136 في فقرتها الأخيرة من الدستور على أنه :

" تعرض مشاريع القوانين على مجلس الوزراء بعد رأي مجلس الدولة، ثم يودعها الوزير الأول حسب الحالة مكتب المجلس الشعبي الوطني، أو مكتب مجلس الأمة".

فمجال الاستشارة يقتصر على مشاريع القوانين التي تبادر بها الحكومة، إلا أن التعديل الدستوري الأخير لسنة 2016، قد وسع من مجال إستشارة مجلس الدولة، ليشمل التشريع بأوامر من طرف رئيس الجمهورية على نحو ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة 142 منه². وهو ما يخول مجلس الدولة دورا في المشاركة والمساهمة في صنع وصياغة القانون، خلافا للمحكمة السامية التي لا تتمتع بهذا الامتياز³.

أما المجال الإداري لإستشارة مجلس الدولة قد إستبعده المادة الرابعة(04) من القانون العضوي رقم 18-15 المعدل والمتمم للقانون العضوي رقم 98-01 برمته،⁴ حيث لا يستشار مجلس الدولة في مشاريع المراسيم الرئاسية الصادرة عن رئيس الجمهورية، ولا في مشاريع المراسيم التنفيذية الصادرة عن الوزير الأول، ومهما يكن من أمر فإن هذا من شأنه أن يضيق الإختصاص الإستشاري لمجلس الدولة⁵. فهو مسلك لا يتفق مع ما هو سائد في الأنظمة المقارنة التي تأخذ بالازدواجية القضائية ويوجد بها مجلس دولة حيث يمتد إختصاصه إلى المجال الإداري (المراسيم القرارات الإدارية) كما هو معمول به في مصر لبنان وفرنسا.⁶

أما الرقابة البعدية تكون عن طريق وظيفته القضائية التي يعتبر فيها كقاضي المشروعية حيث ينظر في مشروعية القرارات الإدارية - لاسيما المراسيم الرئاسية - بعد أن يتلقى طعنا بشأنها يرمي إلى عدم مشروعيتها وإلغائها، وهنا يتولى المجلس فحص المشروعية سواء شكلا في عدم إحترام القرار الإداري للقانون والدستور، أو موضوعا من خلال تعدي التنظيم على التشريع.⁷

1- عبد الرزاق زويينة، الرأي الإستشاري لمجلس الدولة، ولادة كاملة ومهمة مبتورة، مجلة مجلس الدولة، العدد 01، سنة 2002 ص23.

2- تنص المادة 142/1 من القانون 16-01 المتضمن تعديل دستور 1996 على أنه : " لرئيس الجمهورية أن يشرع بأوامر في مسائل عاجلة في حالة شغور المجلس الشعبي الوطني أو خلال العطل البرلمانية، بعد رأي مجلس الدولة".

3- محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عنابة، سنة 2009، ص122.

4- القانون العضوي رقم 18-02 المؤرخ في 04 مارس 2018، يعدل ويتمم القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، جريدة رسمية عدد 15 المؤرخة في 07 مارس 2018.

5- ميلود ديدان، سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري- سلسلة مباحث في القانون- دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، سنة 2014، ص58.

6- وهو ذات الموقف الذي كان قد عبر عنه تقرير اللجنة الوطنية لإصلاح العدالة سنة 2000- محمد الصغير بعلي الوسيط في المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص122.

7- أحسن رابحي، مبدأ تدرج المعايير القانونية في النظام القانوني الجزائري، المرجع السابق، ص446.

في هذا الإطار، أكد القضاء الإداري على ضرورة التفرقة بين نوعين من القرارات الإدارية العامة، أولهما قابل للطعن فيه أمام القضاء، وثانيهما يخرج عن إختصاص القضاء بسبب كون هذه الأعمال التنظيمية من أعمال السيادة. لكن المشكل المطروح في هذا الصدد يتعلق بالمعيار الذي سيعتمد عليه مجلس الدولة الجزائري لتحديد أعمال السيادة ولهذا نعتقد بأن ذلك يرتبط بطبيعة التدخل ذاته.¹

فإذا كان المرسوم صادر عن رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة بوصفه سلطة سياسية فهنا يندرج ضمن أعمال السيادة، وبالتالي لا يجوز الطعن فيه أمام مجلس الدولة. أما إذا كان المرسوم صادر عن رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة بوصفه سلطة إدارية فإنه يمثل مرسوما-رئاسيا أو تنفيذيا- خارج عن إطار أعمال السيادة، وبالتالي يخضع للرقابة القضائية بواسطة مجلس الدولة.

في النهاية، نستنتج بأن المراسيم قد أصبحت تتحل نفس خصائص التشريعات البرلمانية إلا أن صدورها عن أرقى سلطة دستورية في الدولة سرعان ما منحها قوة معيارية متميزة. فبعد الحماية الدستورية لمجالها الوظيفي، فقد تم إعفاء جزء منها من الخضوع للرقابة القضائية حتى مع ثبوت مخالفتها الصريحة للقانون، وعليه فإن الإتجاه المنطقي ، قبل بحث صدى هذا التوافق بينها وبين النصوص التشريعية العامة.²

المطلب الثاني

من حيث الاقتطاعات

إن موضوع تقاعد الموظفين العموميين مر بمرحلتين : الأولى قبل عام 1983 حيث كان هناك قانون واحد للتقاعد لجميع العاملين مهما كانت نوعية وظائفهم، والثانية تبدأ من هذا التاريخ صدر قانون خاص بالتقاعد، خص به المشرع الجزائري فئة معينة من هنا فرق بين طائفتين من العاملين الأولى الإطارات السامية والثانية العاملين بصفة عامة.

الفرع الأول مرحلة نظام التقاعد الموحد (قبل سنة 1983)

مرحلة نظام التقاعد الموحد - قبل سنة 1983- تعد المرحلة الأولى، التي كان فيها العامل الذي يوصف بأنه موظف عام ينتمي للصندوق العام للتقاعد يطلق عليه " C.G.R.A " أما الذي لم تكن له هذه الصفة فكان ينتمي إلى صندوق خاص بالأعوان غير المرسمين يطلق عليه "

1- أحسن راجحي، المرجع السابق، ص446.

2- نفس المرجع، ص447.

R.A.N.T.A¹، وكان الحصول على الحق في التقاعد يتطلب توافر شرطين: الأول منهما أن يكون العامل قد سدد كافة الإشتراكات المترتبة عليه وان تكون إدارته قد ساهمت في تمويل الصندوق الذي ينتمي إليه العامل لديها. والشرط الثاني: أن يكون العامل قد أمضى في الخدمة خمسة عشر سنة على الأقل ويبلغ سن الستين. فالموظف العام كان يتحتم عليه دفع 06% كإشتراك شهري يسحب على أساس مرتبه الشهري الأساسي(القاعدي) كما كان على إدارته أن تدفع 12% تحسب هي الأخرى على أساس مرتبه الشهري الأساسي.

أما إذا لم يكن متمتعاً بصفة الموظف فكان ينتسب إلى الصندوق الخاص بالأعوان غير المرسمين وكان عليه أن يسدد نسبة 1% من أساس مرتبه الشهري وكان على إدارته أن تسدد نسبة 1,5%. أما إذا أصبح موظفاً عاماً فتجمع هذه الاشتراكات مع الإشتراكات المدفوعة للصندوق العام للتقاعد، وتمنح منحة التقاعد من يوم إنتهاء الخدمة الفعلية، تدفع في آخر كل شهر ويتم تحديد مقدارها وفقاً لمدة الخدمة الفعلية، بحيث لا تتجاوز نسبة 03% عن كل سنة خدمة فعلية، وذلك طبقاً للمادة 37 من القرار الخاص بنظام التقاعد الصادر عن الجمعية العامة.²

بالنسبة لأطفال المتقاعد، فتضاف إلى مجموع النقاط الخاصة بالتقاعد نسبة 10% عن أطفاله الثلاثة الأوائل، أما إذا كان لديه أكثر من ثلاثة أطفال فتضاف له النقاط وفق لهذه النسب فيكون 1,5% إذا كان لديه أربعة أطفال، 20% إذا كان لديه خمسة أطفال، 25% إذا كان لديه ستة أطفال، أما إذا كان لديه سبعة أطفال فأكثر تكون النسبة 30%.³ أما حالة وفاة المتقاعد تستفيد أرملته من منحة التقاعد حتى بلوغها سن الخامسة والخمسين إلا إذا تزوجت قبلها فإن استقادتها من المنحة تتوقف. كما يحق لأطفال المتقاعد المتوفي الاستفادة من هذه المنحة، إلا أنها تتوقف بوفاة احد الأولاد أو بلوغهم سن الرشد القانوني طبقاً للقواعد العامة.⁴

الفرع الثاني مرحلة نظام التقاعد الثاني (منذ سنة 1983)

بعد أن كان نظام واحد للتقاعد يطبق على الجميع، فهي المرحلة الثانية التي إنبثق عليها إنشاء صندوق خاص. فصدر القانون رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمنحة التقاعد الخاص بالموظفين الساميين أو الإطارات السامية للحزب والدولة، إلى جانبه صدر القانون رقم 83-616 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاش تقاعد الإطارات السامية للأمة⁵، كما

1- كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص167.

2- نفس المرجع، ص168.

3- نفس المرجع، ص169.

4- تحدد سن الرشد القانوني بـ 19 سنة طبقاً للمادة 40 من القانون المدني الجزائري.

5- تنص المادة 20 من المرسوم 83-616 على أنه: " ينشأ لدى الصندوق العام للمعاشات (صندوق خاص بتقاعد الإطارات السامية للأمة، يتمتع بالاستقلال المالي".

صدر قانون تقاعد خاص بالموظفين العموميين رقم 83-12، ومن هنا قد خص المشرع الجزائري الموظفين الساميين بقانون خاص للتقاعد منفصل عن فئة الموظفين العموميين ومنفصل كذلك عن القانون الخاص بالتقاعد للإطارات السامية للأمة.

للإستفادة من حق التقاعد بموجب القانون الجديد وضع المشرع شروط ينبغي توافرها قصد الحصول على منحة التقاعد إذ لا بد أن تكون مدة القيام بالخدمة 20 سنة من ضمنها عشر سنوات كموظف سامي في الدولة دون تحديد سن معينة لانتهاء الخدمة¹ حيث يختلف الحال بالنسبة للموظفين العموميين فيشترط مدة 15 سنة على الأقل خدمة فعلية مع إشتراط 65 سنة بالنسبة للرجل وسن 55 بالنسبة للمرأة . أما إذا كانت مدة القيام بالخدمة أقل 20 سنة يخصص للمعني معاش تقاعد نسبي يساوي 20/1 عن كل سنة خدمة، دون أن يكون الحد الأدنى المتحصل عليه أقل من 25% ولا أكثر من 100%.²

إلى جانب ذلك ينبغي دفع الاشتراكات فالقيام بالخدمة لمدة معينة لا تضاف بشكل تلقائي للإستفادة من الحق في منحة التقاعد، بل تقتضي تسديد اشتراكات محددة في صندوق خاص بفئة أعوان الدولة، قدرت بـ 05% من المرتب الشهري القاعدي، حيث يتم احتساب 3,5% للتقاعد و1,5% للضمان الاجتماعي يدفعها المنتسب إليه، وتسد الإدارة التي يمارس المعني الخدمة لديها كمساهمة في الصندوق الخاص نسبة 24% تدفع من ميزانية الدولة، إضافة إلى الإعانات التي تأتي من الدولة عند الاقتضاء³. حيث تكون نسب الاشتراكات والمساهمات هي نفس النسب المحددة في التشريع الجاري به العمل بشأن التأمينات الاجتماعية⁴.

المطلب الثالث

من حيث التقاضي

نظرا للمركز الوظيفي الذي يتمتع به شاغلي الوظائف السامية الذين يعكسون هيبة الدولة من جهة، وسعيا لتحقيق المصلحة العامة بما يضمن إستمرارية المرافق العمومية من جهة ثانية ومن أجل إضفاء التوازن بين حماية المصلحة العامة للدولة في حسن سير المرافق العمومية وحماية مصلحة الموظف السامي في مركزه القانوني، مما تضي ضرورة إتباع إجراءات معينة إعتبارا لصفاتهم، ونوضح ذلك حسب الفروع التالية :

¹ - المادة 03 من المرسوم رقم 616-83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983، يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية والحكومة، جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 08 نوفمبر 1983.

² - المادة 07 من المرسوم رقم 616-83.

³ المادة 21 من المرسوم رقم 616-83.

⁴ المادة 22 من المرسوم رقم 616-83.

وضع المشرع الجزائري إجراءات لها طابع إداري لا بد منها، وتكمن في حالة احتمال توجيه تهمة أثناء تحقيق قضائي إلى موظف سامي فيجب إخطار سلطته السلمية فوراً. فإذا كانت الوقائع التي أتهم بها الموظف السامي قد ارتكبت لدى ممارسته وظائفه أو بمناسبةها وجب على رئيسه الإداري أن يفتح تحقيق إداري قصد التحقق من مدى حقيقة الوقائع، ثم يبلغ هذا التحقيق الإداري إلى السلطة القضائية المختصة. على نحو ما نصت عليه المادة 06 من المرسوم رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 مقرر: " إذا احتل خلال تحقيق قضائي ما أن توجه التهمة إلى عامل يشغل وظيفة عليا وجب أن تخطر بذلك سلطته السلمية فوراً. وإذا كانت الوقائع التي يتهم المعني قد ارتكبت لدى ممارسة وظائفه أو بمناسبةها، وجب على المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المعنية أن تأمر حيناً بإجراء تحقيق إداري قصد التأكد من مدى حقيقة الوقائع، وتحديد مسؤولية المعني. تبلغ نتائج التحقيق الإداري مشفوعة برأي المؤسسة أو الإدارة أو الهيئة المعنية إلى السلطة القضائية المختصة " ¹.

إلى جانب تلك الإجراءات الإدارية قد خص المشرع بعض أعوان الدولة في الباب الثامن من القانون رقم 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966 المعدل والمتمم والمتعلق بالإجراءات الجزائية في الجزء الخاص بالجرائم والجنح المرتكبة من طرف أعضاء الحكومة والقضاة وبعض الموظفين من خلال نصوص المواد من 573 إلى 576.

ما نستوحيه من تلك نصوص المواد السابقة هي إجراءات خاصة تعنى بها الفئات المذكورة من خلال إتباع إجراءات معينة أثناء المتابعة الجزائية. وليست حصانة أو تشبه الحصانة كما يعتبرها الكثير من الباحثين، لأنه وبكل بساطة أن منح ورفع الحصانة يكون بنص قانوني ويتعدى ذلك إلى النصوص الدستورية مع ضرورة تقديم الطلب أو الإذن إعتباراً لصفته التي يحزونها ².

بالرجوع إلى المادة 573 من قانون الإجراءات الجزائية التي نصها: "...إذا كان أحد الولاة قابلاً للإتهام بارتكاب جنائية أو جنحة أثناء مباشرة مهامه أو بمناسبةها يحيل و كيل الجمهورية الذي يخطر بالقضية الملف عندئذ بالطريق السلمي، على النائب العام لدى المحكمة السامية فترفعه هذه

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المعدل والمتمم المؤرخ في 25 جويلية 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، جريدة رسمية عدد 31 المؤرخة في 28 جويلية 1990.

² - الدليل على ذلك، نص المواد من 126 إلى 128 من القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس، يتضمن تعديل دستور 28 نوفمبر 1996، جريدة رسمية عدد 14 المؤرخة في 2016.

بدورها إلى الرئيس الأول لهذه المحكمة إذا ارتأت أن هناك ما يقتضي المتابعة ، وتعين هذه الأخيرة أحد أعضاء المحكمة السامية ليجري التحقيق".

يبين النص كيفية إتباع الإجراءات التي يمر بها ملف القضية الذي يحيله وكيل الجمهورية عن طريق السلم التدرج الوظيفي النائب العام لدى المحكمة السامية يحول إلى رئيس المحكمة السامية فإذا ما كان هناك ما يقتضي المتابعة تقوم المحكمة السامية بتعيين أحد قضاتها للقيام بإجراءات التحقيق .

كما نستشف من صياغة عبارة "إذا كان أحد الولاية" فهي وردت واسعة تشمل أيضا الولاية المنتدبين، فضلا على الولاية، وخلالها يتضح بأن الوالي والوالي المنتدب لوجدهما دون بقية الموظفين الساميين في فئة أعضاء الحكومة والقضاة بوجه عام خصهم المشرع بالإجراءات الخاصة في حالة المتابعة الجزائية.

الفرع الثالث التحقيق القضائي مع الموظف السامي

إضافة لذلك وحسب المادة 574 من قانون الإجراءات الجزائية، يُمكن أعوان الدولة أيضا من تشكيلة أكثر إحترافية فيما يخص غرفة الإتهام إذ أنها تشكل من قضاة بالمحكمة السامية ويمارس النائب العام بالمحكمة السامية إختصاصات النيابة السامية.

عندما ينتهي التحقيق يصدر القاضي المكلف بالتحقيق حسبما يقتضيه الحال بعدم المتابعة أو يرسل الملف طبقا للأوضاع المنصوص عليها في نص المادة السابقة الذكر،¹ فإذا كان الأمر يتعلق بجنحة، يحول المتهم أمام الجهة القضائية المختصة، باستثناء تلك التي يمارس المتهم مهامه في دائرة اختصاصها. أما إذا كان الأمر يتعلق بجناية يحول الملف إلى النائب العام لدى المحكمة السامية الذي يرفع الأمر إلى غرفة الإتهام، وتصدر هذه الأخيرة عند نهاية التحقيق أمرا بعدم المتابعة أو إحالة المتهم على الجهة القضائية المختصة الواقعة خارج دائرة اختصاص الجهة التي كان يمارس فيها الموظف السامي مهامه.

خلاصة للقول أن أعوان الدولة قد قرر لهم المشرع الجزائري نظام استثنائي خاص يدور محوره على ضرورة إتباع إجراءات خاصة لمتابعتهم ومحاكمتهم جزائيا في حالة ارتكابهم إحدى الجرائم المنصوص عليها في التشريع الجزائري إعتبارا لصفقتهم. وهو ما أصطلح عليه بامتياز

¹ - المادة 574 من القانون رقم 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، جريدة رسمية عدد 48 المؤرخة في 10 جوان 1966، المعدل والمتمم بالقانون رقم 17-07 المؤرخ في 27 مارس 2017، جريدة رسمية عدد 20 المؤرخة في 29 مارس 2017.

التقاضي،¹ إلى جانب ذلك يستفيدون من تشكيلة احترافية من المحكمة السامية وتكمن العلة بإتباع هذه الإجراءات الخاصة لحمايةهم من الضغوطات التي قد يتعرض لها قضاة المحاكم والمجالس إذا ترك لهم إختصاص النظر في التهم الموجهة إليهم، كما أن المكانة السامية والمهام والمسؤوليات المناطة بهم بحكم وظائفهم تسمح لهم بالاطلاع على أسرار الدولة ذات الأهمية والحساسية مما يستوجب الحفاظ على أسرارها لتظل بنيتها متماسكة وحتى لا تتآكل يضيفي ذلك إلى خضوعهم لقضاء عالي مختص بشؤون الدولة وأعاونها، له من الخبرة للنظر في هذا النوع من القضايا وله قدر كبير من الاستقلالية.

¹- محمد حزيط، مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة التاسعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع بوزريعة الجزائر، سنة 2014، ص22.

الفصل الثاني

الموظف السامي في الإدارة المحلية

الفصل الثاني

الموظف السامي في الإدارة المحلية

تستوجب معالجة الموضوع في ضوء التوازن المطلوب التطرق للجوانب المتعلقة بالموظف السامي بصفة خاصة.

كتطبيق لما تناولناه في الفصل السابق، ولتوضيح ذلك تقتضي دراسة النظام القانوني تحديد بعض الوظائف السامية التي وردت في بعض النصوص التنظيمية كما يتعين تحديد الشروط المتطلبة للإنتساب في الوظيفة السامية، والآثار الناتجة عن هذا الإنتساب وفي نفس الوقت نتطرق إلى الضمانات المختلفة المقررة للموظف السامي، وكذا إبراز الأسباب التي تنقضي بها الرابطة الوظيفية بين الموظف السامي والدولة. سيتم التعرض لهذه المسائل بالتحديد والدراسة وفقا لما يلي :

المبحث الأول : المسار المهني للموظف السامي.

المبحث الثاني : ضمانات تأديب الموظف السامي.

المبحث الثالث : إنتهاء الوظيفة السامية.

المبحث الأول

المسار المهني للموظف السامي

سيتم معالجة مسألة الانتساب للوظيفة السامية بتحديد الشروط المتطلبة، ونبتاول آثار الانتساب التي تشمل الحقوق والواجبات، ثم نتطرق إلى وضعية الموظف السامي وحركة نقله(المطلب الثاني). فضلا على تحديد قائمة الوظائف السامية في الإدارة المحلية وفق بعض النصوص والتنظيمات على سبيل الدراسة(المطلب الأول).

المطلب الأول

تحديد قائمة الوظائف السامية في الإدارة المحلية

أورد المشرع الوظائف السامية في العديد من النصوص القانونية الخاصة التي نذكر منها على سبيل التوضيح. فمثلا المرسوم الرئاسي رقم 90-227 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارة والمؤسسات والهيئات العمومية كذلك المرسوم التنفيذي رقم 90-230 الذي يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية. إلى جانب الوظائف العليا المستحدثة بالموازاة مع المرافق العمومية الجديدة بالمرسوم الرئاسي رقم 15-140 التي تتمثل في المقاطعات الإدارية داخل الولايات. بالرجوع للنصوص القانونية في هذا الشأن، يمكن تحديد الوظائف السامية في الإدارة المحلية، وفقا للفروع التالية :

الفرع الأول الوظائف السامية في ظل المرسوم التنفيذي رقم 90-227

عددت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 25 جويلية 1990¹ قائمة الوظائف السامية في الدولة على إختلاف مستوياتها وقد تضمنت في بندها الثامن الوظائف السامية على مستوى الإدارة المحلية وفقا للآتي :

" الوالي، رئيس قسم أو مسؤول المصالح الخارجية للدولة على مستوى الولاية الذين تم تعيينهم بمرسوم، الكاتب العام للولاية، مفتش عام بالولاية، رئيس دائرة، رئيس ديوان الوالي "

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 25 جويلية 1990، يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية، جريدة رسمية عدد 31 المؤرخة 28 جويلية 1990.

الفرع الثاني الوظائف السامية في ظل المرسوم التنفيذي رقم 90-230

تطبق أحكام المرسوم رقم 90-230 المؤرخ في 25 جويلية 1990¹ على جميع الوظائف السامية في الدولة بالادارة المحلية إضافة إلى التنظيم الساري المطبق على الوظائف السامية في الدولة وفق لما جاءت به المادة الأولى منه، ولقد عدت المادة الثانية من ذات المرسوم وظائف الوالي والكاتب العام ورئيس الدائرة على أنها وظائف سامية في الادارة المحلية فقط. غير أنه ما يستشف من خلال ذلك أن أوردها المشرع على سبيل التحديد والحصر، وإنما لتوضيح للمهام والإختصاصات المناطة بهم وتحديد الفئات التي يتم الإختيار منها للتعين في الوظائف العليا المرتبطة بالإدارة المحلية ناهيك عن أداة التعيين والمجلس الذي يتم فيه بالاضافة للوضعيات القانونية التي قد يكون فيها هؤلاء وكذلك الأجر المتعلق بالوظائف العليا ومكوناته كما تناولناه وأضحناه سابقا. فالدليل على ما أورده المشرع في هذا المرسوم التنفيذي رقم 90-230 ليس على سبيل الحصر ما وضحناه أعلاه من خلال المادة الأولى في بندها الثامن المرتبطة بالوظائف العليا على مستوى الإدارة المحلية من المرسوم الرئاسي رقم 90-227، وكذلك ما جاء به المرسوم الرئاسي رقم 15-140 المؤرخ في 27 ماي 2015 المتعلق بإحداث مقاطعات إدارية داخل بعض الولايات.

الفرع الثالث الوظائف السامية في ظل المرسوم الرئاسي رقم 15-140

يتميز القانون الإداري بالمرونة والتطور والتغير وفقا لما تقتضيه الحاجة من أجل ضمان إستمرارية المرافق العامة بالتالي إستمرارية الدولة، ونظرا لإتساع الرقعة وزيادة حجم السكان وسعيا لتحقيق إشباع حاجتهم، حيث أملت الضرورة وأضفت على إحداث مرافق عمومية جديدة تتمثل في المقاطعات الإدارية داخل الولايات بموجب المرسوم الرئاسي رقم 15-140²، تمهيدا لتقسيم إداري جديد وتنظيمه بما يجسد تواجد أجهزة الدولة وإنتشارها على إقليمها بهدف تقريب الإدارة من مستعمليها. حيث نجد أن وظائف الوالي المنتدب والأمين العام للمقاطعة الإدارية ورئيس ديوان الوالي المنتدب والمدير المنتدب ووظائف عليا في الدولة في الإدارة المحلية على مستوى المقاطعة الإدارية وهو ما تضمنته أحكام المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 15-140 التي تنص على أنه :

¹- المرسوم التنفيذي رقم 90-230 المؤرخ في 25 جويلية 1990، الذي يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية، جريدة رسمية عدد 31 المؤرخة 28 جويلية 1990. المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 91-305 المؤرخ في 24 أوت 1991، جريدة رسمية عدد 41 المؤرخة في 04 سبتمبر 1991.
²- المرسوم الرئاسي رقم 15-140 المؤرخ في 27 ماي 2015، يتضمن إحداث مقاطعات إدارية داخل بعض الولايات وتحديد القواعد الخاصة المرتبطة بها جريدة رسمية عدد 29 المؤرخة في 31 ماي 2015.

" تصنف وظيفة الوالي المنتدب والأمين العام للمقاطعة الإدارية ورئيس ديوان الوالي المنتدب والمدير المنتدب وظائف عليا في الدولة، يتم التعيين فيها بموجب مرسوم رئاسي".¹

الجدير بالتأكيد أن هذه الوظائف العليا على مستوى المقاطعة الإدارية تخضع لنفس الأحكام الخاصة المتعلقة بالوظائف العليا في الإدارة المحلية زيادة إلى التنظيم المعمول به المطبقة في هذا الشأن على الوظائف العليا في الدولة. فالتعيين فيها من صلاحيات وإختصاص السلطة التنفيذية الممثلة برئيس الجمهورية وهو حق خوله إياه الدستور ويكون التعيين فيها بمرسوم رئاسي وقد يكون بمرسوم تنفيذي صادر عن الوزير الأول في حدود الصلاحيات المحددة له وبموافقة صاحب السلطة السامية رئيس الجمهورية. بخلاف المناصب العليا التي يتم التعيين في أغلبها بقرار صادر عن السلطة المباشرة المؤهلة المسؤولة عن المؤسسة أو الإدارة العمومية تطبيقا لما هو منصوص عليه في القوانين الخاصة وما هو محدد عن طريق التنظيم الجاري بهما العمل.

وهكذا وعلى ضوء ما تقدم فإن التعيينات في الوظائف العليا للدولة في الإدارة المحلية تتم بموجب مرسوم رئاسي أو مرسوم تنفيذي يصدر عن الوزير الأول بعد موافقة رئيس الجمهورية في حدود صلاحياته، وأن هذا النمط من التعيينات إجراء إداري محظ تعمل به بعض الدول وتتخذ بعضها الآخر أنماط أخرى كالقرار الرئاسي مثلا.

يأتي التعيين بمقتضى القرار في الدرجة الثانية بعد المرسوم الرئاسي والمرسوم التنفيذي وهو نمط من الأنماط الجاري بها العمل في الإدارات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة، والقرار بخلاف المرسوم يخضع لشكلية معينة ويشتمل عدة عناصر، كتعيين الجهة الصادر فيها القرار ذكر النصوص القانونية المؤسس عليها ، الإشارة في صلب القرار للسلك الذي ينتمي إليه المترشح، وجوب ذكر الجهة المقترحة للمترشح ،تعيين المنصب المقترح مع توضيح لطابع التعيين (أعني تكليف أو إنابة...) وفقا للنموذج المعد لهذا الشأن.

إن قرارات التسمية في المناصب العليا والوظائف النوعية بوجه عام تصدر على شكل مشروع يحال مع الوثائق الإدارية الإثباتية إلى مصالح المراقبة (الوظيفة العمومية والمراقبة المالية) للتأشير عليه، ولن يصبح قرارا نهائيا إلا بعد تلك الإجراءات والإمضاء عليه من طرف السلطة المخولة بالتعيين في ذلك المنصب عملا بأحكام المرسوم 99-90 المؤرخ

¹ - المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 15-140.

في 27 مارس المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات، والبلديات والمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري.¹

المطلب الثاني

الانتساب للوظيفة السامية

سوف ندرس في هذا المطلب وتحت هذا العنوان إلى الشروط المتطلب توافرها في المرشح للانتساب للوظيفة السامية، والتطرق إلى آثاره من خلال الفروع التالية :

الفرع الأول شروط الانتساب للوظيفة السامية

لاكتساب صفة موظف سامي لا بد من توفر شروط عامة وأخرى خاصة يستوجب تحققها في الشخص ليتقلد هذه الوظائف، من خلال الفرعين التاليين :

أولا : الشروط العامة للانتساب للوظيفة السامية :

حددت الشروط العامة الواجب توافرها لتقلد الوظائف العمومية في المادة 75 من

الأمر 06-03² وتكمن الشروط في :

أ - شرط الجنسية الجزائرية :

الجنسية هي الرابطة القانونية والسياسية بين الفرد والدولة التي ينتمي إليها، وقد أقرت أغلب التشريعات الوظيفية وجوب تمتع المرشح بجنسية الدولة.³ فكرس المشرع الجزائري في التعديل الدستوري لسنة 2016 شرطا جديدا يتعلق بالجنسية، حيث منع على مزدوجي الجنسية من تولي المسؤوليات والوظائف السامية بالدولة لكونها تكتسي طابعا حساسا.⁴

إعمالا لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية فالتعيين في المناصب لا يعتمد على جنس دون الآخر بل هو مفتوح للجنسين، متى توفرت الشروط المطلوبة لذلك. فنتقلد المرأة في الجزائر مناصب تنفيذية،⁵ ومناصب قيادية في السلك التنفيذي من سفيرة ووالية وأمينة عامة للولاية، ومفتشة عامة للولاية، ورئيسة دائرة، وغيرها من المناصب القيادية.⁶

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات، والبلديات والمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري، جريدة رسمية عدد 13 المؤرخة في 28 مارس 1990.

² - المادة 75 من الأمر رقم 06-03.

³ - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، ص 221.

⁴ - المادة 63 من القانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016، متضمن نشر تعديل دستور 28 نوفمبر 1996، جريدة رسمية عدد 14 مؤرخة في 07 مارس 2016.

⁵ - المرسوم الرئاسي رقم 17-180 المؤرخ في 25 ماي 2017، يتضمن تعيين أعضاء الحكومة، جريدة رسمية عدد 31 مؤرخة في 28 ماي 2017.

⁶ - تنص المادة 36 من القانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016، متضمن نشر تعديل دستور 28 نوفمبر 1996 على أنه : " تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل. تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات ".

من خلال ذلك الجنسية الجزائرية الأصلية تعتبر شرطا أساسيا لا للإنتساب للوظيفة فحسب، بل هي أيضا للاحتفاظ بصفة الموظف في الحدود والقيود والإستثناءات التي قد ترد في ذلك وفقا للتشريعات الوظيفية. وللإشارة أن شرط الجنسية في فرنسا عرف بعض المرونة والتطور وتغيير النظرة إليه بحكم إتفاق روما والتزامات فرنسا الإقليمية حيث خول هذا الاتفاق حرية التنقل للرعايا التابعين لدول الاتحاد الأوروبي. ولم يعد شرط تولي الوظائف قصرا على الفرنسيين دون غيرهم كما كان عليه الوضع من قبل.¹

ب - شرط التمتع بالحقوق المدنية :

إن هذا الشرط يسري على كافة الوظائف العمومية وكافة أعوان الدولة عموما. فهو يتعلق بأخلاقيات المهنة. فبحرمان الشخص لهذا الحق يصبح غير مؤهل للتعيين في وظيفة عمومية، كما ينجم عنه عدم أهليته لتقلدها. وفقد هذا الشرط كما سنرى موجب لانتهاة العلاقة الوظيفية. من أجل ذلك ذهب مجلس الدولة الفرنسي في قراره الصادر بتاريخ 05 جانفي 1977 بأن الشطب من قائمة إنتخابية كاف لزوال صفة الموظف.²

كما يشترط أيضا بالإلزامية التحقيق الإداري المسبق في الوظائف السيادية والسياسية والمسؤوليات العليا والوظائف السامية بالدولة لأهميتها ومركزها القانوني فيمكن أن تسبق بإجراء تحري إداري يوجه للتحقق من أن سلوك الأشخاص المعنيون لا يتنافى وممارسة الوظائف أو المهام المرغوب شغلها، هذا ما نصت عليه المادة 77 من الأمر 06-03.

ت - شرط عدم تضمن شهادة السوابق القضائية لملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها :

هذا الشرط سن بالأساس للتأكد من سلوك المرشح للوظيفة العمومية فيفترض فيه أن يكون حسن السيرة والسلوك، أي حسن السيرة والأخلاق.³

الجدير بالملاحظة وباعتبار أن شرط حسن السيرة والأخلاق، شرط لا يقابله مدلول قانوني معين ولا يكمن تحديده بدقة، فقد تم انتقاده بشدة والاستغناء عنه. ولم يشر إليه المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث انه اكتفى بالإشارة إلى خلو الصحيفة القضائية على ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد للإنتساب إليها.

¹- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري- دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة، المرجع السابق-ص95.

²- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص96.

³- السيرة والسلوك الحسن: هي مجموعة الصفات الحميدة التي يتمتع فيها الفرد وتشيع عنه، فيكون موضع ثقة عند الآخرين.

هذا خلافا لما نص عليه المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، في أحكام المادة 31 في بندها الثاني على : " أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، وذا أخلاق حسنة "

ث - شرط المترشح أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية :

يخص هذا الشرط الذكور فقط دون الإناث فتشترط القوانين الخاصة بالتوظيف على المترشح للوظيفة العمومية أن يبين مركزه وذلك طبقا للقانون الذي يحكم الخدمة الوطنية رقم 14-06 المؤرخ في 09 أوت 2014 المتعلق بالخدمة الوطنية¹.

فالغرض من هذا الشرط هو ضمان أداء الخدمة الوطنية وعدم التهرب منها. لأنها واجب وتندرج ضمن تحمل الأعباء العامة ذات الطابع الوطني. هذا الشرط قد أسقط في أغلب التشريعات من قائمة الشروط العامة لتولي الوظائف نظرا للتطور الذي حدث بالنسبة للأنظمة العسكرية في معظم البلدان.²

إن المادة 07 من القانون رقم 14-06 شددت بشأن الخدمة الوطنية معلنة انه لا يمكن توظيف أي مواطن في القطاع العام أو القطاع الخاص، أو الترخيص له بممارسة نشاط حرا أو مزاولة مهنة إلا بعد إثبات وضعيته تجاه الخدمة الوطنية .³

وما نراه في هذا الشرط الذي يقتصر على الذكور دون الإناث لممارسة المهام والمسؤوليات العليا في الدولة لا بد أن يكون محصورا فقط في التسوية النهائية والذي يفرض إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية من خلال الأداء أو الإعفاء مع مراعاة متطلبات هذه الوظائف وإستثناءاتها.

ج - شرط أن تتوفر السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها:

1- شرط توفر السن القانوني المطلوب :

يتعين على المترشح للوظيفة أن يبلغ سنا معينة تؤهله لتحمل تبعات الوظيفة وأعبائها وتطبيقا لذلك حدد الأمر رقم 06-03 شرط السن أن لا يقل عن 18 سنة كاملة عند

¹ - القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09 أوت 2014، يتضمن قانون الخدمة الوطنية، جريدة رسمية عدد 48 المؤرخة في 10 أوت 2014.

² - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 131 .

³ - وهو الأمر نفسه في المادة 31 من القانون 59-85 في بندها الخامس: " أن يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية".

التوظيف وذلك بموجب أحكام المادة 78 التي تنص على أن : " تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشرة (18) سنة كاملة".¹

يستشف من مضمون المادة أعلاه أن هناك حد أدنى²، ويقابله حد أعلى. فهذا الأخير هو السن الذي يصبح فيه المرشح في نظر القانون عاجز عن القيام بعمله بالشكل المطلوب.³ فهذا الشرط موضوعي ولا يمكن الإعتماد عليه كمعيار في تحديد السن الواجب توافرها في المناصب والوظائف العليا. لكون أن سن العطاء للإطارات العليا يكون في أوجه عند سن الكهولة بعد إستنفاد سنوات من الخبرة والتمرس حتى يكونوا في مستوى تمثيل السلطة التي عينتهم ومستوى تأدية المهام والمسؤوليات المناطة بهم.

2- شرط القدرة البدنية والذهنية :

هذا الشرط من الشروط الجوهرية للإستمرار في الوظيفة العمومية، وليست مجرد شغلها فالحكمة من وراء وضع هذا الشرط تكمن في الحرص على ضمان قدرة الموظف من الناحية البدنية على تحمل أعباء الوظيفة، ومن الناحية الذهنية أو العقلية على تحمل أعباء مهام ذات الوظيفة والضغط التي قد تتجم عنها.

إن البحث في مدى توافر شرط القدرة البدنية والذهنية يأتي بعد توافر سائر الشروط وقبل تسلم الوظيفة، ويفترضه بداية ضمان التثبيت من قدرة الموظف على النهوض بأعباء الوظيفة المعين فيها بكفاية وإقتدار. إن قرار الإدارة بتعيين الموظف رغم تخلف شرط اللياقة يعتبر مخالف للقانون مما يجعله قابلا للإلغاء أو السحب بحسب الأحوال في الميعاد القانوني، ومدته ستون يوما من تاريخ صدوره. فإذا إنقضى هذا الميعاد فإنه يصبح حصينا من أمر الرجوع فيهم جانب مصدره.⁴ غير أن الأمر يختلف في الوظائف السامية لأنه يمكن إنهاء المهام لعدم الصلاحية الجسمانية بناء على السلطة التقديرية التي تمتلكها السلطة المخولة التعيين.

3- شرط المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الانتساب إليها :

يقصد بها إثبات المترشح مستوى تأهيلي الذي يشترطه المنصب، ويختلف مستوى المؤهل باختلاف مستوي المنصب المراد شغله، حيث كلما كانت الوظيفة صعبة وذات

1- المادة 78 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 2006.

2- الحد الأدنى : هو عبارة عن معيار لتحديد نضج المرشح واستعداده للقيام بالعمل وتمتعته بالأهلية.

3- شبيري عزيزة، يعيش تمام شوقي، مركز الوالي في النظام الجزائري بين المركزية واللامركزية، مجلة الفكر البرلماني مجلس الأمة، عدد 31، سنة 2013، ص121.

4- سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، سنة 2007، ص46.

مسؤولية وكبيرة كما هو الحال في المناصب العليا كلما تطلب ذلك مؤهلا أعلى، ويتم تحديد مستوى المؤهل ونوعيته في القوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك والرتب.

ثانيا : الشروط الخاصة للإنتساب للوظيفة السامية :

وضع المشرع شروط خاصة للإنتساب للوظيفة السامية على نحو ما ذكرته المادة 21 من المرسوم التنفيذي 90-226 المعدل والمتمم، التي تتمثل في شرط الكفاءة والنزاهة توفر المستوى العلمي والتكوين الإداري، الخبرة في المجال الوظيفي كآآتي :

أ - شرط الكفاءة والنزاهة :

1- الكفاءة :

هي ببساطة إستعمال المعارف بجدية وبفعالية، كما تعرف بأنها :

" مجموعة السلوكيات الاجتماعية والوجدانية والمهارات النفسية الحركية، التي تسمح

بممارسة دور ما أو وظيفة ما بشكل فعّال. إذن الكفاءة المقصودة في هذه الحالة هي غاية في حد ذاتها وليست وسيلة تستعمل"¹.

على سبيل توضيح الكفاءة يستوجب تحديد الفعالية والقدرة. فالأولى: نعني بها القدرة على تحقيق الأهداف نظرا للموارد المتاحة، أي من خلال الإستغلال الأمثل للموارد، حيث تمس الفاعلية جميع الموارد المتاحة داخل المنظمة في حين تعنى الكفاءة بالموارد البشري فقط. أما الثانية : هي كل تأهيل يمكن الإنسان من القيام بشكل ما، والأمثلة كثيرة حيث يمكن صياغة ذلك في القدرة على التحليل، والإستخلاص وإستظهار شيء ما على ظهر قلب.

2- النزاهة:

عرفها مشروع النظام الأساسي للموظفين بالأمانة العامة لجامعة الدول العربية الجديد في نص المادة 05 في فقرتها الأولى، وكان أكثر تفصيلا ودقة لمفهوم النزاهة :

" يلتزم الموظفون بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة ويشمل مفهوم النزاهة على سبيل المثال لا الحصر الإستقامة، والحياد والأمانة والصدق والشفافية في جميع الأمور التي تمس عملهم ومراكزهم"².

فالنزاهة إذا منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص والتفاني في العمل حفاظا على صورة الهيكل الذي ينتمي إليه العون لدى العموم وحق المواطنين في الحصول

¹ - عمر عموت ، قاموس المصطلحات القانونية في تسيير شؤون الجماعات المحلية، المرجع السابق، ص246.

² - راجح غليم، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر سنة 2004، ص171.

على المعلومات اللازمة عن أعمال الهياكل العمومية حتى يتم التأكد من أن عمل هذه الهياكل يتفق مع تحديد القانون لوظائفهم ومهامهم.

لقد نصت التشريعات الوظيفية لجل الدول على وجوب تحلي الموظفين سواء كان في سلك الوظيفة العامة أو أولئك الذين يشغلون وظيفة عليا بالنزاهة والأمانة والحياد¹، كما يجب عليهم التجرد من كل التأثيرات والأهواء وأن يجعلوا نصب أعينهم مصلحة العامة فوق كل مصلحة أخرى وبالإضافة إلى وجوب التزام الموظفين بهذه الصفات.

ب - شرط المستوى العلمي والتكوين الإداري :

هذا الشرط تضمنه البند الثاني في المادة 21 من المرسوم رقم 90-226 السابق ذكره. فحواء وجوب حيازته على شهادة علمية جامعية على الأقل، أو تكويننا يسمح له بممارسة المهام الإدارية في الوظائف السامية، أي أنه من غير المعقول أن يكون متولي المنصب عديم المستوى العلمي أو ذو مستوى بسيط أو لا يملك من التكوين المهني ما يمكنه من التحكم في الأعمال والصلاحيات المناطة به. لأن مهام ومسؤوليات الوظيفة السامية تقتضى ذلك.

ت - الخبرة في المجال الوظيفي :

إضافة إلى ما تم ذكره فقد أضاف المشرع الجزائري شرطا يتعلق بالممارسة السابقة مدة خمس سنوات على الأقل في المؤسسات أو الإدارات العمومية أو في المؤسسات والهيئات العمومية وقد تم تكريس هذا الشرط في البند الثالث من المادة نفسها من المرسوم السابق حيث يسمح هذا الشرط للموظف اكتساب مهارات التسيير الإداري والإلمام بخبايا منصبه.² ما تجب الإشارة إليه أن ما يفهم من المادة 13 و16 من الأمر 06-03 أن التعيين في تلك الوظائف العليا لا يقتصر على الموظفين فقط لسلطة التنفيذية حق التعيين فيها لغير الموظفين أي من لا يملك صفة الموظف وتدعيما لذلك ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي 90-230 حيث يعين الولاية من الكتاب العامون للولاية ومن رؤساء الدوائر، غير انه يمكن تعيين الولاية ما نسبته 5 % من خارج تلك الفئتين السابقتين.

¹ - تنص المادة 38 من الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، المتضمن إصدار دستور 1976 (ج ر عدد 94 الصادر في 24 نوفمبر 1976 - الملغى) على أنه : " تتاح للمسؤوليات في الدولة للمواطنين الذين تتوفر فيهم مقاييس الكفاءة والنزاهة والالتزام...".

² - المادة 21 من المرسوم رقم 90-226 السابق ذكره.

تترتب على رابطة الوظيفة عدة آثار، تبرز فيما تفرضه من واجبات على الموظف السامي وما تمنحه له من حقوق، ونعرض ذلك من خلال ما يلي :

أولاً : حقوق الموظف السامي :

يستدعي الأمر دراسة هذه الحقوق، والتي خلصنا إلى أنه للموظف حقوقاً متعلقة بالمنصب وحقوقاً أخرى مرتبطة بالمهنة وأخلاقياتها.

أ - الحقوق المرتبطة بالمنصب :

كفل المشرع للموظف السامي عند توليه منصب وظيفياً معيناً جملة من الحقوق تأميناً لفاعلية الوظيفة ولتوفير الاطمئنان للموظف السامي، منها ما هو ذي طبيعة مالية ومنها ما هو ذي طبيعة أدبية، وسنتطرق إلى هذه الحقوق حسب الآتي :

1- الحق في الراتب :

للموظف السامي في الدولة يتقاضى مرتباً مقابل العمل و الجهد الذي يقدمه ، إلا أن راتبه يتميز بأنه مرتفع عن نظائره من الموظفين العموميين و هذا راجع لنوعية الوظيفة والمسؤوليات المسندة إليه، حيث أشارت إليه الفقرة الأولى بالمادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 على أنه :

" يخول العامل الذي يمارس وظيفة عليا في الدولة الحق في مرتب يناسب مستوى المسؤوليات المسندة إليه والتبعية المرتبطة بالوظيفة التي يشغله".

غير أن مرتب الموظف السامي الذي يتقاضاه لا يدخل ضمن التصنيف المعمول به في الوظائف العليا، والذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 90-228 المعدل والمتمم¹، فقد جعل المشرع التعويضات المالية الخاصة بمنصب الموظف السامي لا تخضع لأية مقاييس قانونية أو تنظيمية بل تدخل ضمن التعويضات المالية الخاصة على الرغم من نص المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 90-230 الذي يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحمية على أنه : " يتضمن الأجر المقدم بمقتضى الوظائف العليا في الإدارة المحلية، مرتباً و علاوات، حسب كفاءات تحدد بمرسوم تنفيذي".

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المعدل والمتمم، المؤرخ في 25 جويلية 1990، الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، جريدة رسمية عدد 31 المؤرخة في 28 جويلية 1990.

حيث أن الموظف لا يمكنه أن يتقاضى راتبه عند المساس بواجبه المهني أي عدم تأدية مهامه أو الانتقاص من إتمامها بأي شكل كان فيقابلة إما الخصم أو توقيف .

2- الحق في العطل والإجازات :

كل موظف لا بد له من الراحة من عناء العمل لتجديد نشاطه، كما أن ظروفه الصحية والاجتماعية قد تضطره لطلب الإجازة، وتقتضي المصلحة العامة في كثير من الأحيان منح الموظف فترة من الراحة ليعود بعدها نشيطاً وكفاء لممارسة عمله.¹

هذه الحقوق المقررة للموظف وفي كل التشريعات تكون مدفوعة الأجر دعماً ومسايرة لكافة التشريعات منح المشرع الجزائري الموظف هذا الحق وبينه دون لبس أو غموض. على نحو ما نصت عليه المادة 192 من الأمر رقم 06-03 ومنها مايلي :

2-1- العطل السنوية :

نظمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المواد 194 الى 206، وهي تمثل بذلك حقا بقوة القانون وهي الإجازة التي تتقرر سنوياً من أجل الراحة من عناء العمل ولتجديد نشاط الموظف مما ينعكس على كفاءته في تأدية وظيفته، ويتحصل عليها بمجرد ايفاء واجبه في مدة العمل دون أن يطلب هذه العطلة، حيث يستفيد من يومين ونصف مقابل كل شهر عمل مؤدى أي في ما مجموعه شهر كامل.

ويستثنى موظفي الجنوب بالإضافة إلى الذين يؤدون وظيفتهم بالخارج، فيستثنون من هذه القاعدة قد تصل إلى الضعف طبقاً للقانون الجاري به العمل،² ولا يمكن كإجراء تنظيمي إعطاء كل الموظفين عطلة سنوية متزامنة مع مراعاة سيرورة العمل وانتظامها كما لا يمكن تجزئة العطلة أو تأجيلها كلياً أو جزئياً إلا إذا سمحت الإدارة تبعا لضرورة المصلحة فتعاد جدولتها بالتأجيل والتجزئة في حدود السنتين.³

2-2- العطل المرضية :

أقرها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المواد 33 و 201، وهي الإجازة المرضية تكون بشهادة طبية تثبت أن الموظف لا يمكنه التواجد في وظيفته أو أداء مهامه ففيها الإجازة القصيرة تعطل الموظف العام عن مهامه مدة قصيرة ثم يستأنف وتكون مدتها

1- علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص234.

2- في هذا الإطار، وتطبيقاً للمادة 195 من الأمر 06-03 صدر المرسوم التنفيذي رقم 17-320 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين الذين يعملون بعض المناطق من التراب الوطني وفي الخارج في بعض المناطق الجغرافية، جريدة رسمية عدد 66 المؤرخة في 12 نوفمبر 2017.

3- المادة 206 من الأمر 06-03.

من يوم إلى ثلاثة أيام والإجازة الطويلة من شهر إلى ثلاثة أشهر وتخضع لرقابة طبيب الضمان الاجتماعي ويمكن أن تمتد العطلة المرضية عدة سنوات - عطلة طويلة الأمد.

2-3- عطلة الأمومة :

تستفيد الموظفة عند الولادة من عطلة أمومة مدتها 98 يوما في ظل التشريع المعمول به حسب المادة 213 من الأمر 06-03، فضلا عن تكريس حق الاستفادة لها كمرضعة لمدة سنة بعد انتهاء عطلة الأمومة بالتغيب ساعتين مدفوعتي الأجر يوميا خلال ستة الأشهر الأولى وساعة واحدة خلال الستة الأشهر الثانية.¹

حتى يثبت حق المرأة الموظفة الحصول على عطلة الأمومة يتعين، أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضاتها أثناء فترة الحمل، أن تبلغ هيئة الضمان الاجتماعي التابعة لها إقليميا، إجراء الموظفة الحامل الفحوصات الطبية التي تسبق الولادة.²

2-4- الحق في الاستفادة من عطلة خاصة :

يستفيد الموظف السامي بهذا الحق إذا كان مدعوا لشغل وظيفة عليا أخرى، أو إذا ألغي الهيكل الذي كان يعمل فيه. فبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 90-230 الذي يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحمية³، نجد أنه ينص في المادة 21 على يستفيد الموظف السامي من عطلة خاصة لا يمكن أن تقل مدتها عن ستة أشهر في جميع الأحوال ويتقاضى الموظف السامي طوال العطلة الخاصة راتبه الأخير مدة شهرين عن كل سنة قضاها في الوظيفة العليا و في حدود سنة واحدة. غير أنه يبقى طوال العطلة الخاصة تحت تصرف الدولة ولا يحق له أن يمارس أي نشاط خاص يدر ربحا ما عدا القيام بمهام التعليم أو التكوين أو البحث.

ب - حقوق مرتبطة بالمهنة والمسار المهني :

تشمل حقوقا لها علاقة مباشرة بالمهنة، وحقوق مرتبطة بالمسار المهني نجيزها فيما يلي :

1- حقوق مرتبطة بالمهنة :

وهي عبارة عن بعض الحقوق الفردية كالحماية الإدارية والقضائية، وأخرى جماعية كالإنضمام إلى الجمعيات والنقابات.

¹ - عاشور دمان ذبيح، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، سنة 2010، ص 68.

² - عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الوادي، الجزائر سنة 2011، ص 182.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 90-230 المؤرخ في 25 جويلية 1990، يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية، جريدة رسمية عدد 31 المؤرخة في 28 جويلية 1990.

1-1- الحماية الإدارية والقضائية :

يطلق عليها "الحماية الوظيفية"، وهي حماية تسبغها الدولة على موظفيها في مواجهة كل ما يمكن أن يقع عليهم من إعتداء أو يصيبهم من ضرر بسبب تأديتهم لأعمال ووظائفهم، وللدولة في سبيل ذلك أن تباشر المطالبة بالتعويض عما أصابهم من ضرر نيابة عنهم أو عن ورثتهم في حالة وفاتهم.¹ وتتمثل في :

1-1-1- الحماية الإدارية :

قد يتعرض الموظف السامي وهو يمارس مهامه إلى تهديدات وإهانات و قذف و شتم وإعتداءات مهما يكن نوعها من الغير بحكم منصبه، فقد نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المعدل والمتمم على أنه:

" يتعين على السلطة السلمية أن تتخذ أي إجراء يرمي إلى حماية العامل الذي يشغل وظيفة عليا من التهديدات والإهانات والشتم والقذف والإعتداءات مهما يكن نوعها مما قد يتعرض له بسبب ممارسة مهامه أو بمناسبةها..."

كما نصت المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المعدل والمتمم على أنه :

" إذا تعرض عامل يمارس وظيفة عليا لملاحقة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة وجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا العامل نفسه خطأ شخصيا يقتضي فصله عن ممارسة مهامه."

يتستخلص أن القانون قد كفل للموظف حماية من طرف الإدارة وفي مضمون المادتين السالفتين الذكر أنهما ميزت بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي المنفصل عن الوظيفة وقد يتابع الموظف قضائيا من قبل الغير، بسبب خطأ وظيفي فتحل الإدارة محله في مواجهة الغير المطالب بالتعويض شريطة أن تثبت الإدارة أن خطأ موظفها هو مرفقي لا شخصي وإن كان من الصعوبة وضع معيار فاصل بين الخطأين، حيث تعود سلطة التقدير للقضاء بعد مواجهته بالأدلة.²

1-1-2- الحماية القضائية :

الحماية القضائية هي الحماية من التجاوزات والتهديدات أو أي اعتداء كان لفظيا عن طريق السب والشتم والتهديد أو جسديا كالضرب، وذلك بالتأسيس كطرف مدني أمام

1- مجمع اللغة العربية، معجم القانون، المرجع السابق، ص 261.

2- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 123.

الجهات القضائية المختصة. كما يجب عليها بموجب هذا التأسيس أن تضمن له تعويضا لفائدته جبرا لما لحقه من ضرر.¹ فقد نصت المادة الخامسة من المرسوم 90-226 المعدل والمتمم على أنه :

"...تحل الدولة محل العامل في الحصول على حقوقه من مرتكبي إحدى المخالفات المذكورة في المقطع الأول أعلاه وطلب أي تعويض لازم كما يمكن أن تقيم الدولة دعوى مباشرة عند الحاجة عن طريق المطالبة بالحق المدني أمام القضاء الجنائي".²

1-2- الانخراط والمشاركة في الجمعيات الأجنبية :

نصت المادة 28 من الأمر 06-03 في فقرتها الأولى على أنه : "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف...". إلا أن التأكيد على هذا المبدأ لا يفيد تطبيقه بصفة مطلقة فهو مقيد ولو بصفة متفاوتة حسب الظروف وبعض المبادئ المكرسة قانونا.³ وهو ما تأكده المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 على أن الانخراط والمشاركة في الجمعيات الأجنبية يستوجب رخصة كتابية قبلية من السلطة العليا.

2- حقوق مرتبطة بالمسار المهني :

يكتسب الموظف السامي هذه الحقوق ضمنا للدفع المعنوي أكثر منه للتحفيز المادي فالكرامة والسلامة البدنية والمعنوية تعمل على تحفيزه، وتبعد الإحباط والملل، وكل هذا في صالح الموظف والوظيفة في آن، وفي النهاية تحقيق مصلحة المواطن التي أسست الوظيفة من أجله وهي لا تعدو بعض الحقوق التي نظمها المشرع وتتمثل في: الترقية، والحماية الاجتماعية والتقاعد.

2-1- الترقية :

يقصد بها كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتميزه عن أقرانه،⁴ وهي من بين الضمانات التي يتمتع بها الموظف السامي وكإمتداد لعلاقة الموظف القانونية مع نظامه الأصلي الذي كان ينتمي إليه، و يبقى الموظف محتفظا به حسب نص المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المعدل والمتمم. وللترقية صورتين:

1- عاشور دمان ذبيح، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص17.

2- المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المعدل والمتمم.

3- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص303.

4- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، المرجع السابق، ص230.

2-1-1- الترقية في الدرجة الخاصة بسلكه الأصلي :

يستفيد الموظف صاحب منصب عال أو وظيفة عاليا من الترقية في الدرجة بقوة القانون حسب المدة الدنيا الأحسن له ودون تنقيطه، وذلك خارج النسب المحددة في الجدول الخاص بالترقية، طبقا للمادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.¹

يرجع سبب عدم التنقيط للمهمة الموكلة لصاحبها، ويفرض عليه القانون إلتزامات مشددة فيتلقى في مقابل ذلك هذا الامتياز الترقية في الدرجة في سلكه الأصلي وفي الوظيفة العليا الممارسة. أما الغرض من هذه الترقية هو ضمان حياة المهنية إذا إنتهت مهامه وأدرج في سلكه الأصلي ولم يكن قد مارس هذه الوظيفة العليا أكثر من مدة عشرة سنوات لا تضاف هذه الزيادة في المرتب الموافق لسلكه الأصلي بل إلى مرتب الوظيفة العليا، لكن تضاف هذه الزيادة لمرتب الموظف العام الذي يمارس وظيفة عليا يصفه مؤقتة شريطة أن يكون مرتب سلكه الأصلي أعلى من مرتبه في الوظيفة العليا.²

2-1-2- الترقية في الدرجة الخاصة بالوظيفة العليا :

يستفيد الموظف السامي من الترقية في الدرجة الخاصة بالوظيفة العليا وتجري عملية الترقية مرة كل سنتين، وتتم الزيادة في الراتب بقوة القانون.³

حيث تصدر الترقية بقرار من السلطة الإدارية المختصة التي يخضع لها الموظف السامي، وتنفذ إبتداء من التاريخ المحدد حسب مدة الترقية المنصوص عليها قانونا، وينتج عنها زيادة المرتب وزيادة في العلاوات. بينما لا ينتج في سلكه الأصلي أي أثر مالي إلا إذا إنتهت مهامه وأدرج في سلكه الأصلي.⁴

2-2- الحماية الاجتماعية :

تتمثل في الحماية الاجتماعية في الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي.

2-2-1- الخدمات الاجتماعية :

تقدم في شكل خدمات صحية كالحمامات المعدنية، ومساعدات في شكل قروض وإعانات مالية وأنشطة ثقافية وترفيهية كالرحلات.

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، جريدة رسمية عدد 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.

² - علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2013/2014، ص 65.

³ - المادة 04 من المرسوم 90-228 المعدل والمتمم.

⁴ - علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، المرجع السابق، ص 65.

2-3-2- الضمان الاجتماعي :

يضمن الصندوق للموظف وبصورة عامة لكل أجير وذي حقا عدد من الخدمات كالتأمين على المرض والأمومة والعجز والوفاة وحوادث العمل والتقاعد مقابل اقتطاع شهري من الراتب حسب ما تضمنته القوانين المنظمة لهذه الحالات¹. كالقانون 83-13 المعدل والمتمم المؤرخ في 02 جوان 1983 بحوادث العمل والأمراض المهنية القانون 83-14 المؤرخ في 02 جوان 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، وهي جميعا واردة ضمن مقتضيات تشريع الوظيفة الجاري به العمل.

3-2- التقاعد :

يقصد به أن يستوفي الموظف السامي المدة القانونية المحددة للإحالة على التقاعد مع استثناء الشروط اللازمة، بحيث يستفيد الموظف المؤمن له اجتماعيا من حقه في التقاعد وفقا لنظام التقاعد الخاص بهم. فتشمل معاشا يمنح له أساسا ويضاف له زيادة عن الزوج والأبناء المكفولين كذلك معاشات الأصول المكفولين بحيث يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي يستفيد منه مدى الحياة². على نحو ما نصت عليه المادة الأولى من المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة، تكون الإحالة على التقاعد لا تحدد فيها سن معين لإنهاء المهام بقوة القانون، وإنما تتم الإحالة على التقاعد بناء على تحديد مدة العمل الممارسة في إدارة الدولة.

ثانيا : واجبات الموظف السامي

إذا كان من حق الموظف السامي الاستفادة من الحقوق المشار إليها فإن هذه الحقوق تقابلها واجبات، ومنطق هذا الواجب أن ينفذ كل ما يقتضيه واجب منصبه وان يبتعد عن كل ما يتعارض مع الواجب المسند إليه بمناسبة هذا المنصب وسنتناول أهم الواجبات التي أوردها المشرع المتعلقة بالمهنة ثم الواجبات المتعلقة بأخلاقيات المهنة كالآتي :

أ - واجبات متعلقة بالمهنة :

يلتزم الموظف السامي بمجموعة من الإلتزامات، يتعين عليه القيام بها إيجابيا، فضلا عن إلتزامه بالامتناع عن الأعمال المحظورة، كما سيتضح من خلال ما سيأتي:

¹- المادة 22 من المرسوم 83-616.

²- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، المرجع السابق، ص 140.

1- أداء العمل المنوط به :

يجب على الموظف أن يؤدي العمل بنفسه وفي الوقت والمكان المخصصين لذلك وهذا الواجب من النظام العام لا يجوز للموظف أن يتنازل عنه أو ينيب غيره فيه لتعلقه بقواعد الاختصاص المحددة قانوناً. وقد نصت المادة الثالثة من المرسوم رقم 90-226 المعدل والمتمم على أنه: "... يجب أن يتفرغ للمهمة المسندة إليه ...".

يعتبر من أهم الواجبات الملقاة على عاتق الموظف، ويقتضي ضرورة تأدية للمهام المرتبطة بمنصب عمله بصفة شخصية ومستمرة، وعليه أن يقوم بما يعهد به إليه رؤسائه من أوامر دون تعقيب منه على مدى ملائمة الوظيفة أو عدالة توزيعها على الموظفين لأن الأمر منوط في إختصاصه بالرئيس الإداري لوحده.

2- الخضوع للسلطة الرئاسية :

طبقاً للمادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المعدل والمتمم التي تنص على أنه : " يمارس العامل الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة، في إطار تأسيسي قانوني وتنظيمي تحت السلطة التي عين لديها...".

بالتالي على الموظف السامي الخضوع للسلطة الرئاسية، وتظهر هذه الأخيرة التي يخضع لها الموظف من خلال العديد من المظاهر كسلطة التعيين وإنهاء المهام، وكذلك مظاهر الإشراف والتوجيه، وكذلك يتعين على العامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يكون رهن إشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه حسب المادة 10 من نفس المرسوم.

فإلحاق الرئاسية مناطها السلم الإداري أو التدرج الرئاسي الذي يقوم على أساس خضوع كل طبقة من الموظفين لما يعلوها من طبقات.

3- الأعمال والتصرفات المحظورة على الموظف السامي :

الوظيفة العامة تفرض على الموظف قيوداً تتمثل في إلتزامه بالتصريح بممتلكاته وحرمانه من ممارسة أي نشاط مهني مريح أو القيام ببعض النشاطات والتصرفات نجزها كما يلي:

3-1- إجتنب أي سلوك يتعارض مع الوظيفة :

يجب على الموظف أن يجتنب طوال مساره الوظيفي كل فعل أو سلوك يتعارض مع الوظيفة ومثلها وقيمها ومكانتها وموجباتها سواء كان داخل مكان العمل أو خارجه، على أن يتحلى الموظف بكل ما يليق بمقامه كموظف عون للدولة وخادماً لها. حيث جاء في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المعدل والمتمم على أنه :

" يجب على العامل الذي يمارس وظيفة عليا، أن يتحلى ولو خارج ممارسة مهامه بسلوك يناسب أهمية تلك المهام، وعليه أن يمتنع عن أي موقف من شأنه أن يشوه كرامة المهمة المسندة إليه".¹

3-2- المنع من ممارسة أي نشاط خاص مريح :

حظر المشرع على الموظف ممارسة أي نشاط مريح مهما كان نوعه حفاظا على مكانته وسمعته ليخصص كامل جهده لمهامه، وهو ما نصت المادة 19 من المرسوم رقم 90-226 التي قضت بعدم الإزدواج الوظيفي والتي نصها: " تمنع ممارسة وظيفة عليا في الدولة القيام بأي نشاط مأجور آخر. ولا ينطبق هذا المنع على إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية. غير أنه لا يمكن العامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يذكر وظيفته في هذه الأعمال دون رخصة قبلية صريحة من السلطة العليا... يمكن العامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يقوم بمهام التعليم أو التكوين أو البحث حسب الشروط المحددة في التنظيم الجاري به العمل".²

إلا في حدود الإستثناء ذات طابع علمي كالإستشارات العلمية، الخبرات، التكوين التعليم أو بإنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية. الهدف من هذا الجانب تشجيع الموظف على إبراز قدرته وتوسيعها وتعميمها في نطاق منظم. أنه لا يجوز للعامل توظيف مكانته المهنية فيها حينما يقوم بنشرها أي عدم ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال إلا بعد موافقة وصايتها على ذلك.

ما تجب الإشارة إليه طبقا للقانون رقم 17-07 تضمن نص المادة 263 في البند الرابع على أنه تتعارض وظيفة المساعد المحلف مع وظائف والي أو أمين عام بولاية أو رئيس دائرة.³ التي تدرج ضمن الوظائف العليا بالإدارة المحلية.

5-3- منع تعيين أي موظف في منصب يجعله متصلا مباشرة في عمله بزوجه أو قريبه حتى الدرجة الثانية :

يمنع تعيين أي موظف في منصب يجعله متصلا مباشرة في عمله بزوجه أو قريبه حتى الدرجة الثانية، على نحو ما نصت عليه المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 90-

¹ - وهو مكرس في المادة 22 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985.

² - المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المعدل والمتمم.

³ - القانون رقم 17-07 المؤرخ في 27 مارس 2017، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، جريدة رسمية عدد 20 المؤرخة في 29 مارس 2017.

226 مقررته بأنه : " لا يجوز للعامل الذي يمارس وظيفة عليا أن تكون له في وظيفته صلات تبعية سلمية مباشرة بزوجه أو بقريب حتى الدرجة الثانية".

هذا المنع ورد في المادة 28 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي العام النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، وقد سكت عنه المشرع في الأمر رقم 06-03.

6 - تصريح الموظف بنشاط الزوج وبممتلكاته:

الوظيفة السامية تفرض على الموظف قيودا تتمثل في إلزامه بالتصريح بنشاط زوجته كذلك قيامه بالتصريح بممتلكاته ونجزها فيما :

6-1- تقديم تصريح في حالة زوج الموظف يمارس نشاط خاص مربحا :

حث المشرع الموظف على الإلتزام بتقديم تصريح لإدارته بأي نشاط مريح يمارسه الزوج وهو ما قضت به المادة 15 من المرسوم التنفيذي 90-226، هذا لإبعاد الموظف عن الشبهات، وتمكين السلطة المختصة من إتخاذ التدابير التي من شأنها المحافظة على مصلحة الخدمة، بإعتبار ثمة نشاطات قد يكون لها إمتداد من حيث المعاملة لاسيما في المجال المالي، فيكون التأثير على الموظف بفعل زوجه، كأن تكون شركة لتوريد الورق أو أجهزة إعلامية أو أدوات مكتبية، فمن باب الحيطة حرص المشرع على هذا التصريح توكيا لكل شبهة لحماية الموظف والإدارة معا، ويعد عدم التصريح خطأ مهنيا يعرض مرتكبه إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر.

6-2- التصريح بالممتلكات :

إضافة إلى ما تم بيانه فانه كذلك يشمل التصريح بالممتلكات جردا لجميع الأملاك العقارية والمنقولة التي يملكها الموظف السامي، وأولاده القصر في الجزائر وخارجها، وفقا للنموذج المعد لذلك¹. فيكون التصريح بالممتلكات الخاص بالموظف السامي أمام الرئيس الأول للمحكمة العليا وينشر محتواه في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية خلال الشهرين المواليين لتاريخ تسلمه مهامه²، ويعد التصريح بالممتلكات في نسختين يوقعها المكتب (الموظف السامي) والسلطة المودع لديها، وتسلم نسخة للمكتب ممهورة بختم

¹ - المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 06-414 المؤرخ في 22 نوفمبر 2006 يحدد نموذج التصريح بالممتلكات، جريدة رسمية عدد 74 المؤرخة في 22 نوفمبر 2006.

² - المادة 06 الفقرة الأولى من القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته جريدة رسمية عدد 14 المؤرخة في 20 مارس 2006.

المحكمة العليا ووصل إيداع والعدة من وراء إجراء التصريح بالتملكات هو بقصد ضمان الشفافية في الحياة السياسية والشؤون العمومية وحماية التملكات العمومية.

ب - واجبات متعلقة بأخلاقيات المهنة :

هي تلك الواجبات التي يرى منها الكثيرون أن لها جانب ثانوي ولا تؤثر في السير الحسن للوظيفة والموظف، ولكن لها من الأهمية ما يدفع بالعلاقات العامة سواء بين الموظفين أو بين الموظف والمواطن العادي إلى الاحترام المتبادل وديمومة المرفق العام وسلامة التملكات العامة، سيما أسرار الإدارة وتصرفاتها.

1- احترام المسؤولين والزملاء :

يجب على الموظف أن يتخذ من العمل موقفا إيجابيا فيؤديه بإخلاص وإتقان وأن يتعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه. بالتالي الجو اللائق والاحترام المتبادل بينهم أمر ضروري لسيرورة الوظيفة بنجاح حتى خارج الوظيفة.

حيث جاءت المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المعدل والمتمم بنصها على أنه : " يحق للعامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يحظى بالاحترام الذي يناسب المهام المسندة إليه سواء بمناسبة ممارسة مهامه أم خارجها...".

2- المحافظة على التملكات والوثائق :

2-1- المحافظة على التملكات :

كل المرافق لها تملكات سواء كانت عقارا أم منقول ،ترصد لخدمة الإدارة بغرض القيام بنشاطها وكل ممتلك له دوره لذا أوجب المشرع على الموظف المحافظة على التملكات الخاصة بالإدارة وحمايتها.¹ فعلى الموظف ألا يستخدم بأي شكل من الأشكال ولأغراض شخصية أي محل أو تجهيز أو وسيلة من وسائل الإدارة بهذه الصفة كإستغلال مثلا سيارة الإدارة في نزهة أو موكب زفاف أو إستغلالها في نشاط ما يشرف عليه الموظف لأجل تحقيق مآرب خاصة.

في هذا الإطار نصت الفقرة الثانية من المادة 09 في المرسوم 90-226 المعدل والمتمم على انه: "... يجب أن تستعمل الوسائل والأعتدة الموضوعة تحت تصرفه في أداء المهمة المسندة إليه، وان لا تستخدم بأي حال من الأحوال في أهداف غير الأهداف المحددة لها قانونا".

¹- تنص المادة 03 من المرسوم 90-226 المعدل والمتمم بأنه : " يجب على العامل... أن يكون حريصا على المصالح العليا للأمة وان يدعمها ويرعاها قصد المحافظة عليها...".

2-2- المحافظة على الوثائق :

تنص المادة 09 من المرسوم رقم 90-226 المعدل والمتمم يجب على العامل الذي يمارس وظيفة عليا أن يسهر على صيانة الممتلكات الموضوعة تحت مسؤوليته ويحافظ عليها ويسعى لرفع قيمتها. ويجب أن تستعمل الوسائل والأعتدة الموضوعة تحت تصرفه في أداء المهمة المسندة إليه وان لا تستخدم بأي حال من الأحوال في أهداف غير الأهداف المحددة لها قانوناً.

يستشف من خلال فحوى النص أعلاه وجوب المحافظة على الوثائق لأنها ذات أهمية بالغة لكونها ذاكرة الموظف، مما يستلزم العمل على صيانتها وحمايتها بالصورة اللائقة ويمنع إخفاء أو تحويل أو إتلاف ملفات أو سند أو وثائق إدارية فإن ذلك يعرض الموظف إلى عقوبات تأديبية والمتابعة جزائية.

3- المحافظة على السر المهني :

الوظيفة العامة تتيح للموظف بحكم وظيفته الاطلاع على أمور وأسرار ومعلومات يتعلق بعضها بمسائل تمس المصلحة العامة للدولة، وأخرى تتعلق بمصلحة الأفراد وحياتهم الخاصة. وفي الحالتين يلتزم الموظف بعدم إفشاء هذه الأسرار باختلاف أنواعها ويبقى هذا الالتزام سارياً حتى بعد انتهاء خدمة الموظف. على نحو ما نصت عليه المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226.¹

يشكل إفشاء وحتى محاولة إفشاء السر المهني خطأ مهنياً جسيماً، ويترتب على مخالفة الموظف لهذا الواجب تعرضه للمسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية إذ يشكل إفشاء أسرار الوظيفة جريمة بنص قانون العقوبات، وهذا للمحافظة على استقرار المرفق العام والنظام العام بصفة عامة بالنظر إلى خطورة ما يذاع أو ما ينشر أو ما يصرح به.²

4- واجب الحياد والتحفظ :

يكون في حدود اللياقة والاحترام التي تفرضها الصفة الوظيفية، لأن عدم التحيز³ يفترض ضرورة تحلي الموظف عند أداء مهامه بالنزاهة والحياد والتجرد من كل المؤثرات

¹ - من الحالات التي يعفى فيها الموظف من الالتزام بالسر المهني صراحة ما نص عليه الأمر 95-20 المتعلق بمجلس المحاسبة في المادة 1/59 منه جاء فيها : "بغض النظر عن الأحكام المخالفة، يعفى المسؤولون أو الأعوان التابعون للمصالح والهيئات الخاضعة للرقابة، وكذا التابعون لأجهزة الرقابة الخارجية، من كل التزام بإحترام الطريق السلمي أو السر المهني تجاه مجلس المحاسبة".

² - يشكل إفشاء وحتى محاولة إفشاء السر المهني خطأ مهنياً جسيماً، ويترتب على مخالفة الموظف لهذا الواجب تعرضه للمسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية إذ يشكل إفشاء أسرار الوظيفة جريمة بنص قانون العقوبات، وهذا للمحافظة على استقرار المرفق العام والنظام العام بصفة عامة بالنظر إلى خطورة ما يذاع أو ما ينشر أو ما يصرح به- محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 82.

³ - الحياد : هو عدم التحيز الشخصي من جهة والتحيز الإداري من جهة أخرى.

الخارجية والأحكام المسبقة عند تعامله مع مستعملي المرفق العام، حيث نصت المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 90-226 على أنه :

" يجب على العامل الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة أن يبرهن لدى ممارسة مهامه عن تمتعه بضمير مهني فعال... وبهذه الصفة يجب أن يتحلى لدى ممارسة مهامه بالحياد والموضوعية، لاسيما إزاء مستعملي المصلحة العمومية ".¹

5- واجب إحترام الجمهور:

يجب على الموظف إحترام المواطنين حتى تكون تلبية رغباتهم بطريقة حضارية قانونية يهدف إليها المشرع بتكريس صفات حميدة كاللياقة الحسنة وعدم المماطلة². ناهيك على عدم الضغط على المواطن ولو بإشارة في طلب هيبات وهدايا أو أي إمتياز آخر فيعتبر هذا من الإبتزاز واستغلال الصفة الوظيفية مما يستوجب متابعتة جزائيا³.

غير تلك الهدايا التي تمنح له بمناسبة قيامه بمهمة رسمية أو كانت ذات صلة بعمل المصلحة العادي. إذ يستوجب ذلك التصريح بها للسلطة السلمية، على نحو ما نصت عليه المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 السابق ذكره.

6- واجبات الموظف السامي بعد إنتهاء مهامه :

أما الواجبات التي تترتب على الموظف السامي بعد انتهاء مهامه فتتمثل فيما يلي:

6-1- بقاء الموظف السامي رهن إشارة الإدارة :

يجب على الموظف السامي بإعتباره يمارس وظيفة عليا في الدولة أن يبقى دائما قيد إشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس على مستواها مهامه، حتى وان كان متقاعد لأن الموظف السامي يعد من أعمدة الحكومة وركائزها التي تعتمد عليه داخل الوظيفة و خارجها. لما يعطيه منصبه من معرفة واسعة بالمشاكل و الظروف الطارئة التي تؤدي إلى الإستعانة به من جديد للقيام بمهام ترى الحكومة أنه الأصلح لأدائها. طبقا للمادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226.

¹ - المادة 13 من المرسوم 90-230 المعدل.

² - تنص المادة 03 من المرسوم رقم 90-226 على أنه: " يجب على العامل الذي يشغل وظيفة عليا في الدولة أن يبرهن لدى ممارسة مهامه عن تمتعه بضمير مهني فعال... لاسيما إزاء مستعملي المصلحة العمومية".

³ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 138.

6-2- المحافظة على كرامة الوظيفة :

الموظف السامي ملزم بالمحافظة على حسن سلوكه حتى و لو كان خارج الوظيفة وحتى بعد انقضاء مهامه. فعليه تجنب أي موقف يؤدي إلى تشويه كرامة المهام التي أسندت إليه وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 على أنه :

" يجب على العامل الذي يمارس وظيفة عليا، أن يتحلى و لو خارج ممارسة مهامه بسلوك يناسب أهمية تلك المهام ، وعليه أن يمتنع عن أي موقف من شأنه أن يشوه كرامة المهمة المسندة إليه.¹"

الفرع الثالث وضعية الموظف السامي وحركة نقله

يمر الموظف السامي خلال مساره الوظيفي بالعديد من المتغيرات تتمثل في الوضعيات القانونية وحركة النقل، والتي نظمها كل من التشريع والتنظيم ووضعها في إطار قانوني. مما نتطرق بدراسة وضعية الموظف السامي، وحركة نقل الموظف السامي، التي أقرها المشرع حسب الفرعيين التاليين :

أولا : وضعية الموظف السامي :

يقصد بالوضعية القانونية، الحالة أو الوضعية التي يتواجد فيها الموظف السامي خلال حياته المهنية، مما يستوجب التطرق إليها حسب الآتي :

أ - وضعية القيام بالخدمة :

نظمها المشرع في الأمر رقم 06-03 في الفصل الأول من الباب السادس خصص لوضعية القيام بالخدمة من المادة 128 إلى 132.

1- تعريف وضعية القيام بالخدمة :

القيام بالخدمة : هي الوضعية العادية للموظف الذي يمارس وظائفه بصفة فعلية وشخصية التي تتدرج ضمن المهام المطابقة لرتبته أو ضمن مهام منصب شغل من المناصب العليا أو الوظائف السامية للدولة في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

المقصود بالوظائف المطابقة للرتبة أو المنصب هي الوظائف التي تحددها القوانين

الأساسية الخاصة بمختلف أسلاك الموظفين والمناصب العليا والنوعية (السامية).²

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المعدل والمتمم المؤرخ في 25 جويلية 1990، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، جريدة رسمية عدد 31 المؤرخة في 28 جويلية 1990.

² - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 167.

2 - الحالات الأخرى لوضعية الخدمة :

طبقا للمادة 129 من الأمر رقم 06-03 يكون في وضعية الخدمة كذلك الموظف المتواجد عطلة سنوية دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين يوما في السنة الواحدة للعمل والعطل الإضافية في حدود العشرين يوما رزناميا عن كل سنة تمنح للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني وفي الخارج في بعض المناطق الجغرافية.¹ إضافة من يكون في عطلة مرضية أو الذي تعرض لحادث مهني كلما تأكدت إصابة الموظف بمرض يمنعه عن أداء عمله، والموظفة السامية الموجودة في عطلة أمومة.² وإلى جانب ذلك المستفيد من العطل الإستثنائية بمناسبة بعض الأحداث العائلية، على نحو ما نصت عليه المادة 212 من الأمر رقم 06-03، أو لتمكين الموظف من المشاركة في نشاطات أو تظاهرات أو لأداء مناسك الحج التي تمنح مرة واحدة طوال حياته الوظيفية.³

3 - الاستثناءات الواردة على وضعية القيام بالخدمة :

إن الأصل في وضعية القيام بالخدمة هي ممارسة الوظيفة في المؤسسة أو الإدارة العمومية الأصلية إلا أن هذه القاعدة يرد عليها إستثنائين : وهو ما تضمنته المادتين 131,130 من الأمر رقم 06-03. فالإستثناء الأول : يكمن في إمكانية 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.⁴ أما الإستثناء الثاني : يكمن إمكانية وضع الموظفين تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية لمدة سنتين (2) قابلة للتجديد مرة واحدة. فيجب أن يتمتع الموظفون الذين يوضعون تحت التصرف بمؤهلات ذات علاقة بموضوع الجمعية المعنية. إضافة أنه يمارس هؤلاء الموظفون مهامهم تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضعوا تحت تصرفها ويستمر دفع رواتبهم من طرف مؤسستهم أو إدارتهم الأصلية.⁵

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 17-320 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني وفي الخارج في بعض المناطق الجغرافية، جريدة رسمية عدد 66 المؤرخة في 12 نوفمبر 2017. (تطبيقا للمادة 195 من الأمر 06-03).

² - المادة 213 من الأمر 06-03.

³ - المادة 212، 210 من الأمر رقم 06-03.

⁴ - المادة 130 من الأمر 06-03.

⁵ - المادة 131 من الأمر 06-03.

كما يوجد إستثناء ثالث يتمثل في "العطلة الخاصة"، التي نص عليها المشرع بموجب المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226. هذه الحالة غير منصوص عليها لا في المرسوم رقم 85-59(المادة 86)، ولا في الأمر رقم 06-03 (المادة 127).

مما يدفعنا أن نتساءل على وضعية العطلة الخاصة هل تندرج ضمن القيام بالخدمة الفعلية أم هي وضعية خاصة تشترك مع القيام بالخدمة ومع إنتهاء المهام ؟ إنطلاقا من خصوصية هذه الوضعية فإن العطلة تقررت لظروف خاصة يستفيد منها إلا الممارسون لوظائف سامية في الدولة وحدهم دون غيرهم. فتكون بمبادرة من السلطة العليا حيث يحتفظ الموظف السامي بالمرتب المرتبط بالوظيفة السامية الذي كان يشغلها قبل وضعه في العطلة الخاصة لمدة شهرين عن كل سنة قضاها في الوظيفة العليا في حدود سنة واحدة،¹ مما يجعلها تختلف عن وضعية الإحالة على الإستيداع.

كذلك هي عطلة إستثنائية عن قاعدة الحق في الراتب بعد أداء العمل فعليا²، حيث تعتبر هذه القاعدة ضمانا أساسيا من طبيعة قانونية تنظيمية(لائحية) لا يمكن المساس بها إلا بقانون.³ كما أن مدتها تحسب كأقدمية للتقاعد كون أنه يقتطع من الأجر كل الرسوم الخاصة بالضمان الاجتماعي والتقاعد، بعد انتهاء العطلة يدرج الموظف السامي إما في سلكه الأصلي أو يعين في وظيفة عليا أخرى أو يحال على التقاعد.⁴

فإن وضعية العطلة الخاصة قد ترتب عودة الموظف السامي للممارسة الفعلية للوظيفة السامية وقد لا تؤدي بعودته. كما لا تحقق إستقرار الوظيفة بإعتبارها ضمانا أساسيا. بالإمكان كذلك في نفس الإطار إدراج الإجازة الخاصة التي يستفيد منها الممارسون لوظائف سامية لمدة سنتين على الأكثر بعد إنهاء مهامهم، حيث يظل الموظف السامي رهن إشارة الدولة طوال هذه المدة ولا يجوز له ممارسة أي نشاط خاص مريح غير أنه يرخص بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي فقط، ويستطيع أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية، ضمن شروط ووفق كفاءات يحددها القانون.

¹ - المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المعدل والمتمم.
² - تنص المادة 120 من الأمر 03-06 على أنه : " يتقاضى الموظف، مهما تكن رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها فعليا ".
³ - كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص154.
⁴ - المادة 30,31 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المعدل والمتمم.

كما يستفيد منها الموظف الذي أُلغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها أو الهيكل الذي يمارس فيه هذه الوظيفة، وأنه عند إنهاء المهام بسبب الوفاة يستفيد ذوو حقوق المتوفى من الامتيازات المرتبطة بحالة العطلة الخاصة.¹

ب - وضعية الإنتداب :

تناول المشرع وضعية الإنتداب في الأمر رقم 03-06 وذلك في الفصل الثاني من الباب السادس من المادة 133 إلى المادة 138.

1- تعريف الإنتداب :

عرفته المادة 133 من الأمر 03-06 على أن: " الإنتداب 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".

إن الأصل في الإنتداب يكون لوظيفة من نفس الدرجة أو لوظيفة تعلوها مباشرة أو لمنصب أو لوظائف عليا، فإن صدر قرار بإنتداب الموظف إلى وظيفة أقل درجة من وظيفته الأصلية فإن القرار يكون باطلا. وقد حدد المشرع المدة القانونية لهذه الوضعية في المادة 136 من الأمر 03-06 فاحتوت على مدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات، غير أن فترة الانتداب للحالات المنصوص عليها في المادة 134، فمدته تساوي مدد شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها.²

إلى جانب ذلك تستدعي الحاجة إلى المحافظة على سير المرافق العمومية، وحرصا على إنتظامها وسيرورتها. وللإشارة لم يحدد المشرع نسب الإنتداب في الأمر 03-06 سواء كانت المتعلقة بنسب الاستقبال أو الخروج. فبالرجوع للمرسوم رقم 59-85 قد حدد المشرع في المادة 94 النسب التي يجب مراعاتها، فيكون الإنتداب من المؤسسة أو الإدارة العمومية إلى قطاعات عمل أخرى عمومية بنسبة 05% من العدد الحقيقي للسلك، كما تبلغ نسب الإنتداب من قطاع العمل الذي يخضع لهذا المرسوم 10% من العدد الحقيقي للسلك المعني،

¹ - المادة 33,32 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المعدل والمتمم.

² - المادة 136 من الأمر رقم 03-06.

سواء من أسلاك الوظائف المشتركة إلى أسلاك الوظائف النوعية والعكس بالعكس أو من سلك وظائف نوعية إلى سلك آخر لوظائف نوعية.¹

2- حالات الانتداب :

لهذه الوضعية حالتين: الأولى تضم الانتداب الذي يكون بقوة القانون، والثانية الإنتداب الذي يكون بطلب من الموظف المعني على النحو التالي :

2-1- الإنتداب بقوة القانون :

ورد ذكره في المادة 134 من الأمر 03-06 وحالاته تشمل ممارسة وظيفة عضو في الحكومة كتعيين الموظف وزيرا، أو كاتب دولة أو مكلف بمهمة... أو ممارسة عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية² أو ممارسة وظيفة عليا للدولة أو منصب عالٍ في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها، كذلك ممارسة عهدة نقابية دائمة حسب الشروط التي يقررها القانون، ولمتابعة تكوين أو دراسات منصوص عليها في القوانين الخاصة. وأخيرا يكون لتمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية كمنظمة العمل التربوي، والأمم المتحدة.

أن الإنتداب بقوة القانون هو قرار واجراء إداري تقوم به إدارة السلك الأصلي للموظف ويكون في شكل مرسوم رئاسي.³

2-2- الإنتداب بطلب الموظف :

يكون الإنتداب بطلب من المعني في الحالات الواردة في المادة 135 من الأمر 06-03 لتمكين الموظف من ممارسة نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى في رتبة غير رتبته الأصلية أو لممارسة وظائف التأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه أو لممارسة مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية. فيقدم الموظف طلب وفق الأشكال المقررة قانونا وبعد دراسة الطلب من قبل إدارته وعند توافر الشروط القانونية الخاصة بالموظف والجهة الإدارية المعنية بالانتداب يوضع الموظف في وضعية الانتداب في رتبته أو غير رتبته الأصلية بمعنى تكون مساوية لرتبته أو أعلى منها ولإدارة المعنية بقرار الإنتداب السلطة التقديرية برفض الإنتداب أو قبوله فيكون القبول بعد إلتماس أن الطلب فيه أسباب جدية ويقدم خدمة للمرفق العام.⁴

1- المادة 94 من المرسوم رقم 85-59 .

2- من أمثله : منتخب بالمجلس الشعبي الولائي أو البلدي أو مجلس الأمة أو المجلس الشعبي الوطني...

3- ليلي جفافية ، معايير وضوابط الإنتداب للوظائف العليا في التشريع الجزائري، المرجع سابق، ص41.

4- حكيم دبوب، النظام القانوني للإنتداب في الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص61.

3- الآثار القانونية المترتبة عن وضعيّة الانتداب :

يترتب عن قرار الإنتداب آثار قانونية تتمثل في إكتساب حقوق والتزام بواجبات كما من آثاره إمكانية تجديد المدة بعد انتهائها ونوضح ذلك كما يلي :

3-1- حقوق والواجبات الناتجة عن وضعيّة الانتداب :

تتمثل في حق الموظف المنتدب في الراتب، ويتقاضى راتبه من قبل الإدارة أو الهيئة التي أنتدب إليها. غير أن الموظف الذي أنتدب للقيام بتكوين أو دراسات يمكن أن يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها. كما أن له حق في الأقدمية والترقية في الدرجات والتقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، بالإضافة يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الجديد الذي تم إنتدابه إليه.¹

3-2- إنتهاء مدة الانتداب وإمكانية تجديدها :

طبقا للمادة 136 من الأمر 06-03 تكون المدة القصوى المحددة للإنتداب هي 05 سنوات إلا أن الموظفون الذين يتم تعيينهم في وظيفة أو منصب عالي يعتبرون في وضعيّة الإنتداب بقوة القانون، وهنا تكون مدة إنتدابهم مساوية لفترة شغلهم للوظيفة أو المنصب العالي. ينتهي الإنتداب بديهيًا بإنقضاء المدة المحددة قانونًا، كما يمكن أن ينتهي بناء على طلب الموظف المنتدب. ما تجب الإشارة إليه أن الانتداب قابل للإلغاء وذلك بإلغاء القرار الإداري الصادر بشأنه كأى قرار من القرارات الإدارية وعند إنقضاء مدة الانتداب يعاد إدماج الموظف بقوة القانون في سلكه الأصلي، ولو كان زائدًا عن العدد.²

ت - وضعيّة خارج الإطار:

تعد وضعيّة خارج الإطار من بين الوضعيات القانونية التي يوضع فيها الموظف خارج الوظيفة الأصلية، ويفقد فيها بعض الحقوق في سلكه الأصلي، فبعد استنفاذ الموظف لحقوقه في الإنتداب يمكن أن يوضع في هذه الوضعيّة بناء عن طلبه في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية³، وسنوضح هذه الوضعيّة من خلال التطرق إلى العناصر التالية:

¹- المادة 137، 138، من الأمر رقم 03-06.

²- حيث يقدم الموظف المنتدب الطلب شهر قبل انقضاء المدة القانونية للإنتداب، ثم يعاد إدماجه في رتبته الأصلية عند إنقضاء المدة بقرار أو مقرر- ينظر كمال زمور، مرشد تطبيقي لتسيير المستخدمين في المؤسسات العمومية، دار بلقيس، دار البيضاء الجزائر، سنة 2014، ص284.

³- المادة 140 من الأمر رقم 03-06

1- تعريف وضعية خارج الإطار:

تعرف هذه الوضعية بأنها الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد إستنفاد حقوقه في الانتداب، في وظيفة لا تخضع لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. التي تنحصر في نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية، أو وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه، أو مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

غير أنه لا يسمح أن يوضع في الوضعية إلا الموظفون المنتمون إلى الفوج (أ) المنصوص عليه في المادة 8 من الأمر 06-03 الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل، وتكرس هذه الوضعية بموجب قرار إداري فردي من السلطة المخولة، لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات. بالرجوع إلى نص المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 90-230 المحدد لأحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية فإن هذه الوضعية يعنى بها إلا الولاية فقط (الولاية أو الولاية المنتدبين حسب ما يفهم من النص)، لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات حيث يمكن تمديدها سنتين إستثناء¹، ويتم ذلك بمرسوم رئاسي بناء على اقتراح وزير الداخلية للإضطلاع بمهمة لدى المصالح والهيئات العمومية الأخرى. فبعد إتمام مهمته يمكن تعيينه في إحدى الولايات، أو وظيفة عليا أخرى.

2- الآثار القانونية المترتبة عن وضعية خارج الإطار:

يترتب عن وضعية خارج الإطار آثار قانونية تتمثل في انه يتقاضى الموظف الموجود في هذه الوضعية راتبه من المؤسسة أو الهيئة المستقبلة، كما يتم تقييمه من قبلها. كما لا يستفيد الموظف الذي يوضع في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجة، فبعد إنقضاء فترة وضعية خارج الإطار يعاد إدماجه في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا على العدد. أما بالنسبة للموظف الذي يشغل وظيفة عليا المقتصرة على منصب الوالي فإنه يتقاضى أجره من الهيئة الجديدة التي إستقبلته ويتمتع بحقوق الترقية والتقاعد حسب الفقرة الثانية من المادة 20 من المرسوم التنفيذي السابق ذكره. فبعد إتمام مهمته يمكن تعيينه في وظيفة عليا أخرى أو إحدى الولايات، أو يستفيد من عطلة خاصة أو إحالته على التقاعد أو تنهى مهامه بإدماجه في رتبته الأصلية.

¹ - المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 90-230.

ث - وضعية الإحالة على الاستيداع :

1- تعريف وضعية الإحالة على الاستيداع :

وضعية الإحالة على الاستيداع أنها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل لمدة محددة قانوناً يكون الموظف خلالها خارج سلوكه ويبقى تابعاً له ولا تسقط عنه صفته. فتكسر هذه الوضعية بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة التي لها صلاحية التعيين، حيث يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مريح مهما كانت طبيعته. كما يمكن للإدارة أن تقوم بتحقيق في أي وقت للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية ويحال الموظف على هذه الوضعية وفقاً للحالات التي يقرها القانون.

لكن هل تطبق وضعية الإحالة على الاستيداع على الموظف السامي؟

من أجل إبراز معالم الإجابة على هذا التساؤل ننطلق من نص المادة 10 من المرسوم التنفيذي 90-226 التي تضمنت إستبعاد حالة الاستيداع، لأن الموظف السامي يوجد رهن إشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه، ويوجد وضع قانوني آخر شبيه بالإحالة إلى الاستيداع هي العطلة الخاصة.

2- حالات وضعية الإحالة على الاستيداع :

يوجد حالتين يمكن أن تؤدي إلى الإحالة إلى الاستيداع. فالأولى ترتبط بالعطلة المرضية قصيرة المدى، والثانية تتعلق بالعطلة المرضية طويلة المدى.

2-1- الحالة الأولى ترتبط بالعطلة المرضية قصيرة المدى :

يشترط فيها عدم تجاوز مدة 06 أشهر ففي هذه الحالة يحصل الموظف على مرتب كامل لمدة الأشهر الثلاثة الأولى ويتقاضى نصف المرتب الشهري لمدة الأشهر الثلاثة الأخرى والتي يعتبر فيها الموظف في حالة القيام بالخدمة وأثبت أن هذا المرض لم يزل يحال إلى الاستيداع لمدة ستة أشهر تبدأ من اليوم التالي لنهاية الأشهر الستة - يتقاضى خلال هذه المدة نصف المرتب مع الاحتفاظ بالعلاوات العائلية.¹

2-2- الحالة الثانية تتعلق بالعطلة المرضية طويلة المدى :

تمنح هذه العطلة لأجل بعض الأمراض كالسل، ومرض السرطان، ومرض الشلل والأمراض العقلية، حيث يتقاضى الموظف السامي المصاب بالمرض مرتباً كاملاً لمدة

¹- كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 149.

السنوات الثلاثة الأولى، يتقاضى نصف المرتب لمدة اللتان تليان السنوات الثلاثة الأولى (مدة هذه الأمراض خمس سنوات).

تدرج هذه المدة ضمن حالة القيام بالخدمة الفعلية، وتحسب هي الأخرى في كأقدمية في الوظيفة السامية لأن مرسوم تعيينه ساريا، لكن يعوض في مهامه وإذا زال هذا المانع يستأنف عمله، وفي حالة عدم زوال هذا المانع يحال إلى الاستيداع أو إلى التقاعد إذا اقتضت الضرورة. وتطابق هذه الوضعية تمام المطابقة للقانون الفرنسي.¹

يتضح أن الموظف السامي يحال على وضعية الاستيداع بقوة القانون فقط في الحالتين السابقتين وأن الإحالة التي تكون بطلب منه فهي مستبعدة لا يتصور أبدا أن يكون موظف ساميا في هذه الوضعية كونه يكون رهن إشارة المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس فيها مهامه.

ثانيا : حركة نقل الموظف السامي :

يعتبر نقل الموظف السامي من مكان إلى آخر أهم حركة يخضع لها هذا السلك وتحكمها إتجاهات عرفية أكثر مما تخضع للرسمية كما أنها تتجم عن مبررات عديدة، إذ نلاحظ في هذا الإطار إستمرارية الأعراف الإدارية التي سادت الإدارة العامة قبل محاولة تخليصها من الإطار القانوني والتنظيمي الموروث، على أنها تتعلق بمقتضيات الإدارة التنموية، وأخضعت لمنطق النظام السياسي الإداري المعمول به، وحسب تلك الأعراف.² بالرجوع لنص المادة 156 من الأمر 03-06 نجد أن الإدارة قد تلجأ لاعتبارات توجبها المصلحة العامة حركة نقل تمس موظفيها بشكل عام ودوري أو محدود وظرفي، التي تكون إما بناء على طلب من المعني³، وإما يكون نقله إجباريا⁴.

الذي يعنينا هنا هو الحركة الخاصة المتميزة عن الحركة العادية، والتي تنصب إلا على الموظفين الساميين.

1- نفس المرجع، ص150.

2- عبد الهادي بلفتح، المركز القانوني للوالي في النظام الإداري الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، تخصص المؤسسات السياسية والإدارية، جامعة قسنطينة، سنة 2011، ص65.

3- تنص المادة 157 من الأمر رقم 03-06 مقررته: " يمكن نقل الموظف بطلب منه، مع مراعاة ضرورة المصلحة".

4- المادة 158 من الأمر رقم 03-06 على أنه: " يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك. ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد إتخاذ قرار النقل. ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل".

أ - تعريف الحركة الخاصة :

تعرف الحركة الخاصة : " بأنها إجبار وإلزام الموظف السامي لممارسة نشاطه المهني خارج إدارته الأصلية".¹

ويفهم بأنه يجوز تحويل ونقل الموظف السامي من إدارة إلى إدارة أخرى، كما يجوز ممارسة نشاطات مختلفة ومتنوعة عن النشاطات المخولة له أصلاً. فنستشف من ذلك عناصر الحركة الخاصة بأنها تتعلق بالموظفين الساميين دون غيرهم من الموظفين، وإنها إجبارية يترتب عن رفضها بعض الآثار السلبية للموظف السامي، أنها متعددة الاختصاص.

ب - أشكال الحركة الخاصة :

الموظف السامي يكون نقله نقلاً إجبارياً بشكل عام ودوري ذو طابع جماعي أو محدود وظرفي ذو طابع فردي.

1- قد يكون النقل ذو طابع فردي :

مبني على أساس مسؤولية الموظف السامي بسبب خطأ، هنا يكون كجزء²، وقد تلجأ إليه السلطة العليا مؤقتاً بنقل العامل إلى مكان آخر لمدة معينة يليه إنهاء المهام نهائياً مع إتخاذ التدابير اللازمة في القضية - التحقيق في الاختلاس- وفي هذه الحالة يكون النقل كإستراتيجيه في مواجهة الرأي العام .

قد يكون النقل على أساس مخاطر المهنة مستقلاً عن أي خطأ كوقوع حوادث تنتهي بعواقب وخيمة (مظاهرة، عصيان)، أو على أساس سوء تدخله لحل نزاع محلي ذو طابع سياسي أو اقتصادي أو إجتماعي وهو بهذه الحالة يؤدي وظيفة الظهور أو حضور الدولة فيتخذ النقل كإجراء وسيلة للخروج من المأزق.³

2- قد يكون النقل جماعياً :

يستند إلى اعتبارات سياسية إثر التغيرات التي تظهر بوضوح كأنظمة تعدد الأحزاب أو الاهتمام الإداري بحسن سير السلك على مستوى التراب الوطني. فالنقل يعد ضرورة لمواجهة مساوئ الاستقرار في المكان الذي ترى فيه السلطات المركزية عاملاً يضعف من

¹ - كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 156.

² - كيف مجلس الدولة في 02 /12/ 1959 " قضية HERMANN " الحركة الخاصة: بأنها عقوبة تأديبية وفق تكييف الوقائع القانونية، ودرجة جسامتها، وحسب الظروف التي تقرر فيها النقل الفوري - ينظر كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 159.

³ - عبد الهادي بلفتح، المركز القانوني للوالي في النظام الإداري الجزائري، المرجع السابق، ص 65.

إستقلالية الموظف السامي بسبب روابط الصداقة والود التي ينسجها كلما طالت المدة التي يقضيها بنفس المكان.¹ مثل الولاية، رؤساء الدوائر...

المبحث الثاني

ضمانات تأديب الموظف السامي في الإدارة المحلية

سعيًا لتحقيق التوازن بين حماية المصلحة العامة للدولة في حسن سير مرافقها وإستمراريتها وحماية الموظف السامي في مركزه القانوني، منح المشرع الجزائري الإدارة حق تأديبه عن أي إخلال بواجباته الوظيفية المنبثقة من علاقته الوظيفية التي تربطه بها وبالمقابل كفل له عدة ضمانات تأديبية للحيلولة ودرءًا لتعسف الإدارة بإيقاع الجزاء العقابي. نتناول في هذا المطلب الضمانات المتوفرة للموظف السامي، والمتمثلة في الضمانات الضمانات السابقة على تقرير الجزاء (المطلب الأول)، والضمانات الممنوحة عند تقرير الجزاء (المطلب الثاني)، إضافة الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء (المطلب الثالث). مع التنويه إلى أن الضمانات غير الحقوق والمزايا التي سبق تناولها.

المطلب الأول

الضمانات السابقة على تقرير الجزاء التأديبي

هي الضمانات المتمثلة في الإجراءات التأديبية أثناء فترة الإتهام والتحقيق التي تضمن للموظف عدم التعرض للاضطهاد والتعسف من طرف السلطة التأديبية، وتكفل له الطمأنينة التامة، في ذات الوقت تكفل من جانب آخر مصلحة الإدارة في كشف الجريمة وملاحقة الموظف المخطئ ومعاقبته بما يحقق في آخر الأمر حسن العمل في الموافق العمومية وسيرها بانتظام وإطراد.²

تتمثل هذه الضمانات في المواجهة والتحقيق وحق الدفاع، نوضح ذلك في الفروع التالية :

الفرع الأول مواجهة الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه

هي مواجهة العامل بالوقائع المنسوبة إليه وهذا ما يعرف أيضا بحقوق الدفاع.³ فقد عرّف "عبد العزيز عبد المنعم خليفة" المواجهة على أنها : " إيقاف العامل على حقيقة التهم المسندة

¹ - عبد الهادي بلفتح، المرجع السابق، ص66.

² - سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري- دراسة مقارنة - دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر سنة 2011، ص291.

³ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة2004، ص146.

إليه وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع الإدلاء بأوجه دفاعه".¹

فالمواجهة التأديبية تعني أمرين أساسيين : الأول إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات، والثاني الاطلاع على الملف.

أولا : إخطار الموظف :

لقد منح المشرع الجزائري حق التبليغ بالأخطاء المنسوبة خلال أجل 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية الموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي حتى يتسنى له مواجهة التهم المنسوبة إليه على وجه محدد وواضح لا يكتفه أي لبس أو غموض مما يمكنه من تحضير دفاعه والأدلة التي تفند الأفعال المنسوبة إليه ودرء الاتهام عن نفسه. على نحو ما نصت عليه المادة 167 من الأمر 06-03.²

ثانيا : الاطلاع على الملف :

نشأ هذا المبدأ العام في فرنسا سنة 1905، حيث إعترف المشرع الفرنسي صراحة للموظف بحقه في الاطلاع على الملف التأديبي، كلما عزمت الإدارة على نقله أو تأديبه والمساس بحقوقه في مجال الترقية. وعلى الرغم من المشرع الفرنسي آنذاك خص بالذكر قطاع الوظيفة العمومية، إلا أن مجلس الدولة الفرنسي عمم تطبيق هذا المبدأ، وجعله يطبق كلما أرادت الإدارة معاقبة العامل ومهما كان القطاع الذي ينتمي إليه.³ وهو ما تبناه المشرع الجزائري في المادة 167 من الأمر 06-03 لتؤكد هذا المبدأ " الاطلاع على ملف التأديب".⁴ كما كرسه القضاء الجزائري، حيث قضت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1900/04/21 في قضية (ف م) ضد وزير العدل من المقرر قانونا انه يحق لكل موظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إعداد القضية التأديبية.⁵

1- عادل زياد، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، سنة 2016، ص 184.

2- تنص المادة 167 من الأمر 06-03 على أنه: " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه... في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

3- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 294.

4- المقصود بالملف التأديبي: هو الملف المتعلق بالإجراء التأديبي المتبع أي الملف الشخصي الذي يحتوي على كافة الوثائق والمستندات المبينة للوضعية الإدارية للموظف، المسجلة، المرقمة، والمرتبطة بانتظام، باستثناء الوثائق المتعلقة بالأراء السياسية النقابية، الفلسفية والدينية للمعني- ينظر سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 453.

5- سليم جديدي، المرجع السابق، ص 295.

هذه الإجراءات وغيرها تساعد الموظف من إعداد دفاعه وبعث الطمأنينة في نفسه وتدعم قرينة حسن الظن لديه حتى لا تدرج وثائق ليست لها صلة بالأخطاء المنسوبة إليه في ملفه التأديبي، ومن شأنها ضمان أكثر شفافية في معالجة الموظف المتابع تأديبياً.

الفرع الثاني التحقيق المفتوح بناء على طلب مجلس التأديب

التحقيق، يعني الطريق إلى الدليل أو البيينة أو الحجة، فهو محاولة إقامة الدليل على حقيقة أمر مدعى به نظراً لما يترتب عليه من آثار قانونية. فالتحقيق إحدى وسائل النظام التأديبي نحو بلوغ غايته لإظهار الحقيقة، والتوصل لتحديد المسؤولية التأديبية للموظف.¹ قد ذهب مجلس الدولة الفرنسي بأن لا يجوز توقيع عقوبة على موظف عمومي قبل التحقيق معه ويترتب على إغفال ذلك الإجراء بطلان الحكم الجزائي التأديبي على إعتبار أن التحقيق مع الموظف إجراء جوهري.

في نفس السياق جاء النظام التأديبي المصري في المادة 81 من قانون العاملين بالقطاع العام رقم 48 لسنة 1978 لتؤكد ذلك على أنه : " لا يجوز توقيع الجزاء على العامل إلا بعد تحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه"².

أما الوضع في النظام التأديبي في الجزائر يختلف فيما يخص مسألة إلزامية التحقيق. إذ أنه سلطة تقديرية وأمر تترخص فيه وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة. فالمشرع الجزائري نص فقط على ضرورة الإستماع إلى الموظف المذنب مهما كانت درجة الخطأ الذي إقترفه ومنح لمجلس التأديب الحق في مطالبة السلطة الرئاسية المخولة صلاحية التعيين، بفتح تحقيق معه في حالة ما إذا كانت المخالفة المنسوبة للموظف غامضة أو كانت الظروف التي تم فيها ارتكاب الخطأ غير واضحة. كما تظهر الأحكام الواردة في المادة 171 من الأمر 06-03³ خصوصية التحقيق في الدعوى التأديبية، فالتحقيق في المسائل التأديبية جوازي - ذو طابع اختياري- لا على سبيل الإلزام وهو مناط بالسلطة التي لها صلاحية التعيين بناء على طلب المجلس التأديبي ولا يجوز مباشرته في أي حالة تكون عليها الدعوى التأديبية إلا قبل البت في القضية المطروحة. حيث نجد أن مصطلح التحقيق الإداري الوارد في نص المادة أعلاه مصطلح غير دقيق والمصطلح الأنسب هو " التحقيق التأديبي"⁴.

1- سمية أوثن، سلطات القاضي الإداري في التحقيق، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، سنة 2016، ص16.

2- سليم جديدي، المرجع السابق، ص 296.

3- تنص المادة 171 من الأمر 03-06 على أنه : " يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة ".

4- صباح حماتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، السنة الدراسية 2013/2014، ص81.

فالتحقيق إجراء تقوم به الإدارة بناء على تقرير الرئيس المباشر للموظف حول تصرفاته أو إستنادا إلى جهات التفتيش أو بناء على شكاوى المنتفعين بالمرفق العام، إذا ما ارتأى مجلس التأديب أن الوقائع المنسوبة للموظف محل إتهام وغموض يتعين فكها قصد إصدار قرار التأديب على أسس شرعية، فإنه يحق له أن يأمر باقتراح منه إجراء تحقيق آخر مع توضيح النقاط التي كان فيها غموض أو لبس.¹ فهو إجراء جوازي متروك لسلطة الإدارة التقديرية وفقا لمقتضيات الصالح العام.

أما فيما يخص تفويض السلطة المختصة بالإحالة للتحقيق بتفويض سلطة أدنى منها في الصلاحية المقررة يكون وفقا لأحكام التفويض واللوائح الداخلية لتنظيم العمل داخل كل جهة إدارية إلا أن هذا التفويض يكون في أضيق نطاق، وبخصوص الموظف المعار أو المنتدب فتسند مهمة التحقيق للجهة المنتدب إليها العامل أو المكلف بها هي المختصة بالتحقيق معه.²

ما يعاب على النظام التأديبي في الجزائر أنه يفتقر للحياد المفروض في الجهة التي تتولى التحقيق إذ يعهد به للإدارة أو السلطة السلمية وهي نفس الجهة التي تتولى الاتهام وهو ما من شأنه المساس بضمانات الموظف في مواجهة الإدارة، إذ لا يعقل أن تتولى الهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص له قانونا حق توجيه الاتهام، وتسليط العقوبة وكذا التحقيق بشأن الإخلالات المنسوبة للموظف، وهذا ما قد يؤثر على فعالية هذه الضمانة الممنوحة للموظف. مما يسلم به العدل أن تسند مهمة التحقيق إلى جهة أخرى مستقلة غير السلطة المختصة بتحريك الدعوى التأديبية، مع وجوب إجراء التحقيق مجازاة لتشريعات الوظيفة التي تأخذ بالزاميته بما للتحقيق من فائدة في الكشف عن الحقيقة الكاملة.³

الفرع الثالث حق الدفاع

يعد حق الدفاع من الحقوق الأساسية المكفولة للموظف وأكبر ضمانات له، وفي سبيل ذلك أن يسلك كافة السبل المشروعة سواء تولى ذلك بنفسه أو عهد به لمحام، والإخلال بهذا الحق يجعل القرار التأديبي الصادر مشوبا بالبطلان.

¹- فاروق خلف، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 2002، ص97.

²- صباح حمايتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص82.
³- هذا المشرع الجزائري في ذلك حذر المشرع الفرنسي الذي جعل من السلطة التي تملك حق توجيه الاتهام هي نفسها السلطة التي تتولى إجراء التحقيق وذلك تحت رقابة القضاء- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص115.

لهذا فقد جاء النص،¹ على حق الموظف في الاستعانة بمدافع يختاره، كما يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء أو لجنة الطعن بيانات خطية أو شفوية أو أن يطلب حضور شهود فللموظف المتابع أن يطلع على كافة أوراق اتهامه فور تبليغه بالخطأ المهني المنسوب إليه وكذا كافة الوثائق المودعة بملفه الإداري وذلك حتى يتسنى له الإحاطة التامة بالتهمة الموجهة إليه ومن ثمة تحضير دفاعه وتقديم كل ما من شأنه إثبات براءته أو تخفيف مسؤوليته وله في سبيل ذلك أن يعهد بالدفاع عنه لأي شخص يختاره، كما يمكنه أن يقدم الشهود أو أي بيئة أخرى خطية شفوية من شأنها أن تفي بالغرض.

فالتحقيق الذي تجريه الإدارة يجب أن يشمل كافة مقومات التحقيق القانوني الصحيح بإستدعاء الموظف إستدعاء صحيحا ومساءلته عما هو منسوب إليه، بتوجيه التهمة له توجيهها صحيحا مشتملا على الخطأ المتابع لأجله مع تبيان خطورته، والضرر اللاحق بالجهة المستخدمة وكذا الظروف المحيطة بارتكابه وكل ذلك من أجل تمكينه من ممارسة هذا الحق الذي خوله إياه المشرع بشكل سليم.

الفرع الرابع عدم توقيف الموظف إلا لمصلحة التحقيق

إن التوقيف، ما هو إلا إجراء وقائي، تعتمد إليه الإدارة توكيا للمصلحة العامة، ويكون في حالين: الأولى، حالة الخطأ المهني الجسيم. أما الثانية، حالة المتابعة الجزائية. **أولا : حالة الخطأ المهني الجسيم :**

إذا إقترف الموظف مخالفة مهنية جسيمة يمكن أن تؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة التي تعارض بقائه في منصب عمله. فتقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيف الموظف عن مهامه بصفة فورية، خلال فترة التوقيف يتقاضى المعني نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي. ففي حالة ما إذا تمت تبرئته من المخالفة المنسوبة إليه أو أتخذ في حقه عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا لم يفصل المجلس التأديبي في القضية في الآجال المحددة، يسترجع المعني كامل حقوقه والجزء المخصوم من راتبه.²

¹ - تنص المادة 169 من الأمر رقم 03-06 مقررته : " يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا. ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".

² - المادة 173 من الأمر رقم 03-06.

ثانيا : حالة المتابعة الجزائية :

إذا ارتكب الموظف جريمة لا تسمح ببقائه في منصب عمله، فتقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه بصفة فورية طبقا للمادة 174 من الأمر رقم 03-06 وذلك بوقوعه تحت طائلة المتابعة الجزائية لإتيانه أفعال توصف على أنها جناية أو جنحة، فإن التوقيف في هاته الحالة يكون إلى غاية صدور حكم نهائي عن الجهات القضائية المختصة، والإدارة غير مقيدة بأجال معينة، غير أنها ملزمة بأن تدفع له طيلة ستة(06) أشهر، مجمل المنح العائلية ومبلغا لا يتعدى نصف مرتبه الذي كان يتقاضاه، ابتداء من تاريخ التوقيف. كما أن العقوبة الجزائية يمكن أن تلحق بعقوبات تكميلية يمكن أن تؤثر على الوضع الوظيفي للموظف كفقْدان الحقوق المدنية، أو ممارسة أي نشاط أو وظيفة، بخلاف العقوبة التأديبية التي لا يتعدى أثرها المحيط الوظيفي فقط للموظف العمومي.¹

المطلب الثاني

الضمانات الممنوحة عند تقرير الجزاء التأديبي

وهي الضمانات المعاصرة على توقيع الجزاء تتمثل هذه الضمانات، في أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وتسبب القرار الإداري.

يتم تناول ذلك في الفروع التالية :

الفرع الأول رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

هو ضمانة أخرى للموظف في مواجهة الإدارة وذلك حال ارتكابه خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة أو الرابعة دون غيرهما من الأخطاء إذ أوجبت المادة 2/165 من الأمر رقم 03-06 على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تصدر قرارها بعد موافقة لجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

إن إستشارة اللجنة وجوبية ورأيها مقيد للإدارة إذ أنه من قبيل الاستشارة المطابقة، ومن ثمة فتقرير الإدارة للعقوبة مخالفة لرأي اللجنة يجعل قرارها معيبا بعدم المشروعية وهو ما يشوبه بالبطلان ويعرضه للإلغاء أمام القضاء المختص.

ما يعاب على المشرع الجزائري قصره إلزامية رأي اللجنة بالنسبة للإدارة على العقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة دون عقوبات الدرجتين الأولى والثانية.² أين فسح المجال للسلطة

¹ - ESSAID Taib, Droit de la fonction publique, Editions Houma, bouzira Alger, année 2003, p338.
² - تنص المادة 1/165 من الامر 03-06: " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني..."

الإدارية لتوقيع الجزاء الذي تراه ملائماً، دون أخذ رأي اللجنة وهو ما يخل بمبدأ الحياد بشكل تام، وذلك بإعطاء الإدارة سلطة الاتهام والتحقيق والعقاب، وهو ما من شأنه إهدار حقوق الموظف، الذي غالباً ما يتنازل عن حقه في الطعن بالقرارات التأديبية الصادرة في حقه بإستثناء تلك التي تتضمن عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة .

الفرع الثاني تسبب القرار الإداري

إن القرار الإداري الصادر بالعقوبة التأديبية يجب أن يشتمل فضلاً عن شكلياته وقائع الدعاوى التهمة الموجهة للموظف وأوجه دفاعه، وكذا بيان الأسباب التي إعتمدها الإدارة للوصول إلى العقوبة التي قررتها. فالقرار التأديبي ولكي يصدر صحيحاً منتجاً لكافة آثاره يجب أن يحتوي سند مادي أو قانوني يبرر وجوده وقيامه و إلا أعتبر باطلاً.¹

أوجب المشرع الجزائري على السلطة المكلفة بالتأديب أن تصدر قراراتها التأديبية مبررة مبينة للأسباب، وذلك بنص المادة 165 الفقرة الأولى من الأمر 06-03 وهي متعلقة بعقوبات الدرجة الأولى والثانية، في حين تضمنت الفقرة الثانية من نفس المادة السابقة على أن تصدر السلطة التي لها صلاحية التعيين قرارها بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أي تصدر قرارها مطابقاً لرأي اللجنة لما تتعلق بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة في حدود الآجال القانونية المقررة.²

وهو قيد آخر يضاف لجملة القيود المفروضة عليها عند ممارستها صلاحياتها التأديبية والذي من شأنه أن يحمي الموظف من تعسفها كونه الضامن الوحيد لعدم انحراف الإدارة بوقائع القضية والاعتماد على أسباب واهية لتوقيع العقوبة التأديبية. فالتسبب إذا وجوبي يتعين على الإدارة مراعاته عند إصدار قراراتها التأديبية وإغفاله من طرفها يجعل قراراتها مشوبة بالبطلان، غير أنه بالنسبة للموظف السامي غالباً ما تكون المراسيم دون تسبب أو تبرير لإنهاء المهام، كما هو الشأن في عملية التعيين، وحسب ما هو ملاحظ على هذه المراسيم أنها تكون مكتوبة في سطرين تتضمن، إسم ولقب الموظف والوظيفة ونوع العملية تعيين أو إنهاء للمهام دون تفصيل أو تسبب.

¹ - زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام- دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري- مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2011، ص66.

² - المادة 165 من الأمر رقم 03-06.

المطلب الثالث

الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء

بصدور القرار التأديبي، وتبليغ الموظف به يفتح أمامه المجال للتظلم إداريا منه، إذا ما رأى أنه مجحف في حقه وهو ما يعد ضمانا أخرى تضاف للموظف في مواجهة الإدارة كما له يقدم طعنا قضائيا ونوضح ذلك حسب الفروع التالية:

الفرع الأول التظلم الإداري

يقصد به أن يقدم صاحب المصلحة، والذي صدر القرار في مواجهته التماسا إلى الإدارة بإعادة النظر في قرارها الذي أحدث أضرارا بمركزه القانوني، لكي تقوم بتعديله أو سحبه فهو مكنة قانونية حولها المشرع للموظف قبل اللجوء للقضاء لحماية حقه ومصالحه ويفسح المجال للإدارة كي تعيد النظر فيما أصدرته من قرارات، إذ يمكنها سحبها في حال اقتناعها بالتظلم المقدم إليها. ويكون ولائيا وإما رئاسيا أو أمام لجنة خاصة (لجنة الطعن) حسب الآتي :

أولا : التظلم الولائي :

المقصود به أن يتقدم صاحب الشأن إلى السلطة مصدرة القرار ذاته بشكوى يطلب فيها منها إعادة النظر في القرار التأديبي الذي أصدرته إما بسحبه أو تعديله أو استبداله بآخر، بعد تبصيره بوجه الخطأ الذي ارتكبه. هذا لا يعني أن السلطة الإدارية ملزمة بالتعديل، بل وحتى إجابة الطالب بالرفض أو القبول إنما تبقى لها السلطة التقديرية، التي تستطيع بموجبها أن تعدل القرار جزئيا أم كليا، فضلا عن حقها في عدم إجابة الموظف كليا، وهو ما يعد رفضا ضمنيا لتظلمه¹.

ثانيا : التظلم الرئاسي :

يرفع مباشرة أمام السلطة التي تعلو تلك السلطة مصدرة القرار التأديبي محل النزاع وذلك من منطلق إحترام السلم الإداري، الذي يعد من صميم الواجبات المفروضة على الموظف والذي يتعين عليه الالتزام به حتى في حالة الطعن. ومن ثمة فالقرار الوزاري لا يجوز الطعن فيه أمام رئيس الجمهورية إلا إذا كان يمس موظفا معينا بموجب مرسوم وعليه

¹- عبد الرؤوف كوشبح، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي وقانون العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، محكمة الخروب، مجلس قضاء قسنطينة، السنة الدراسية 2003/2006، ص35.

فإن القرار التأديبي الصادر عن الوزير لا يجوز التظلم منه رئاسيا إذا كان يمس موظفا لم يعين بمرسوم وإنما يتظلم منه ولائيا حسب رأي الأستاذ "سبيح ميسوم".¹

من وجهة نظرنا البسيطة، أن العلة تكمن في عدم وجود جهة تعلق مباشرة مصدر القرار ما يفسح المجال للتظلم ولائيا، والدليل على ذلك المادة 86 من القانون رقم 01-16 التي تنص: " يمارس رئيس الجمهورية، السلطة السامية في الحدود المثبتة في الدستور".²

إن المشرع الجزائري لم يشر إلى التظلم الولائي والرئاسي ضمن الأمر 06-03. حيث أنه يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية، والتي تتخذها السلطة الرئاسية مباشرة، إما أن يقدم تظلما ولائيا يتقدم من خلاله الموظف بطلب من مصدر القرار التأديبي يلتمس من خلاله إعادة النظر في القرار الذي أصدره في حقه، هذه السلطة التي يمكنها أن تقوم بإلغاء أو تعديل أو استبدال أو إبقاء ذات القرار، أو أن يكون التظلم رئاسيا وذلك أن يتقدم الموظف بطلب إلى رئيس مصدر القرار التأديبي، هذا الأخير وبما يملك من سلطة رقابية ورئاسية على أعمال مرؤوسيه يمكنه أن يقرر سحب ذات القرار أو إلغائه أو تعديله على نحو يصبح معه القرار الإداري المتظلم في شأنه مطابقا للقانون المعمول به في مجال تأديب الموظفين. وبذلك نضمن تكريس مبدأ حق الطعن الإداري حتى بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية.³

ثالثا : التظلم أمام لجنة الطعن :

يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.⁴

تختص اللجنة بالنظر في القرارات المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فضلا عن دورها فيما يخص الإحالة على التقاعد التلقائي، ويجب أن يقدم التظلم إلى اللجان في أقصاه شهرا من تاريخ تبليغ الموظف بالقرار التأديبي، ويمكن لها أن تأمر بتوقيف سريان الجزاء التأديبي لحين البث في تظلم المرفوع إليها كما تملك اللجنة حق تأكيد العقوبة التأديبية، تعديلها أو سحبها.

¹ - عبد الرؤوف كوشيح، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي وقانون العمل، المرجع السابق، ص42.

² - القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن تعديل 28 نوفمبر 1996، جريدة رسمية عدد 14 المؤرخة في 07 مارس 2016.

³ - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص295.

⁴ - المادة 175 من الأمر 03-06.

ضمانة الطعن القضائي، هي الطريق الأخير الذي بوسع الموظف الطعن فيه على القرار التأديبي الصادر ضده أمام الجهة المختصة إذا ما توفر للطعن سبباً يجدي التمسك به لإلغائه وللوصول لتلك الغاية، لا بد من توافر شروط إذا ما تخلف أحدها يكون سبباً في عدم قبول الطعن بالإلغاء¹ عن طريق ما يعرف بدعوى الإلغاء²، وفقاً للأوضاع المقررة بالمادة 901 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري، المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية³، والمادة 09 من القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 1998 المتعلق بمجلس الدولة، وذلك برفعها أمام مجلس الدولة لكون قرارات التعيين الفردية (الخاصة) صادرة عن الهيئات المركزية في شكل مراسيم. لهذا يشترط لقبولها جملة من شروط موضوعية، فضلاً على شروط شكلية حسب الفروع التالية :

أولاً : الشروط الشكلية لدعوى الإلغاء :

نرد هذه الشروط إلى شروط عامة لرفع الدعوى تتعلق بعريضة إفتتاح الدعوى أمام مجلس الدولة على إعتباره القضاء المختص والشروط الواجب توافرها في أطرفها، فضلاً عن شروط خاصة بالدعوى الإدارية وهو ما نوضح في :

أ - الشروط العامة لرفع الدعوى :

1- الشروط المتعلقة بالعريضة :

يتعين أن تتضمن العريضة إفتتاح الدعوى جملة من الشروط والبيانات الشكلية تحت طائلة عدم القبول شكلاً، فتكون مكتوبة ومؤرخة وموقعة، بعدد من النسخ بعدد الخصوم يُستوجب توقيعها من قبل محامي، فعلى المتقاضى الإستعانة به⁴ - لأنه أمر ضروري أمام مجلس الدولة- مع تحديد الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى، كما تتضمن العريضة جميع البيانات المتعلقة بأطراف الخصومة، وعرضاً موجزاً للوقائع والمستندات المؤيدة.⁵

¹ - إسماعيل أحفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية المقررة لتأديب الموظف العام، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس كلية القانون، جامعة الزاوية، ليبيا، سنة 2005، ص 201.

² - دعوى الإلغاء: يرمي من خلالها الموظف لمخاصمة القرار التأديبي غير المشروع، ولا يخاصم الإدارة مصدرة القرار، كما أنها ترمي لإلغاء كل قرار إداري مخالف للقانون في معناه العام، ويخرج عن أحكام وقواعد النظام القانوني السائد في الدولة.

³ - القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد 21 المؤرخة في 23 أفريل 2008.

⁴ - المادة 14 من القانون 08-09.

⁵ - المادة 15 من القانون 08-09.

2- الشروط المتعلقة بأطراف الدعوى :

طبقا للمادة 13 من القانون رقم 08-09، المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية وضع المشرع للتقاضي شرطين: **فالأول** : يكمن في شرط الصفة فهي أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى، أي أن يكون في وضع قانوني سليم يخول له التوجه إلى القضاء. أما الثاني يتعلق بشرط المصلحة : وهي الفائدة التي تعود على رافع الدعوى فشرط المصلحة شرط عام في كل دعوى سواء رفعت أمام القضاء العادي أو الإداري وسواء قدمت في شكل دعوى إلغاء أو دعوى القضاء الكامل. ومن خصائص المصلحة أن تكون قائمة أو محتملة.¹

ب - الشروط الخاصة بالدعوى الإدارية :

1- القرار الإداري محل الطعن :

لقبول دعوى الإلغاء، لا بد أن يكون موضوع تلك الدعوى الطعن في القرار الإداري. فمن حيث المبدأ كل قرار إداري يمكن أن يكون محلا لدعوى الإلغاء لكن يجب أن يكون القرار محل الطعن قرارا إداريا له قوة القرار التنفيذي وذو طبيعة مسببة بالرجوع لنص المادة 819 من ق إ م 08-09 والتي تنص على :

" يجب أن يرفق مع العريضة الرامية إلى إلغاء أو تفسير أو تقدير مدى مشروعية القرار الإداري تحت طائلة عدم القبول القرار الإداري المطعون فيه ما لم يوجد مانع مبرر"²

الملاحظ من النص صراحة، الدعاوى التي يُشترط فيها القرار الإداري محل الطعن وذكرها على التوالي دعوى الإلغاء، دعوى تفسير، دعوى فحص مشروعية القرار.

2- شرط التظلم الإداري المسبق :

أصبح شرط التظلم "إختياريا" في ظل القانون رقم 08-09 الجاري به العمل، طبقا للمادة 830 منه. فيجوز للمعني بالقرار الإداري تقديم تظلم ولائيا أو رئاسيا إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار أو إلى لجان الطعن أو أن يلجأ مباشرة إلى القضاء، في أجل أربعة (4) أشهر يسري من تاريخ تبليغه الشخصي بنسخة من القرار الإداري وفقا للمادة 829 و 907 من نفس القانون.

¹ - صباح مرايحية، الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2016، ص79.

² - المادة 819 من القانون 08-09.

3- إستيفاء شرط المدة أو ميعاد رفع الدعوى :

يُحدد تاريخ الطعن أمام جهات القضاء الإداري بمدة أربعة أشهر يسري من تاريخ التبليغ بالقرار الإداري الفردي. فدعوى إلغاء القرار التأديبي يجب أن ترفع خلال شهرين تسري من تاريخ تبليغ الموظف بالرفض الكلي أو الجزئي لتظلمه، الذي يرفعه أمام الجهة الإدارية خلال شهرين من تاريخ تبليغه بالقرار التأديبي الصادر في حقه، طبقاً لنص المادة 830 من القانون رقم 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية.

بما أن القرارات التأديبية هي قرارات إدارية فردية، فإن هذا الميعاد لا يسري إلا من تاريخ العلم بالقرار عن طريق تبليغه. ويترتب عن إنقضاء الميعاد المقرر لرفع دعوى الإلغاء إكتساب القرار الإداري حصانة ضد الإلغاء، فضلاً عن هاته الشروط الإجرائية تمتاز دعوى الإلغاء بجملة من الشروط الموضوعية وهو ما نتطرق إليه في النقطة الموالية.

ثانياً : الشروط الموضوعية لدعوى الإلغاء :

بعد إستيفاء الطعن القضائي لشروطه الشكلية، ينصرف القاضي لفحص موضوع الدعوى والبحث عن مدى توافر الشروط الموضوعية للإلغاء، وذلك بإشتمال القرار التأديبي عيباً كما يلي :

أ - عيب الشكل :

يناط القرار الإداري بجملة من الشكليات التي تعد بمثابة ضمانات للموظف، وهو ما جعل مجلس الدولة الفرنسي لا يفرق بين الشروط الشكلية الجوهرية والشروط الشكلية الثانوية، جاعلاً كلاهما على قدر واحد من الأهمية. فالقرار التأديبي قد يكون مشوباً ببعض العيوب الشكلية، التي تعرضه للإلغاء القضائي ومنها على سبيل المثال عدم إحترام إستشارة جهة معينة، أو جب القانون إستشارتها حتى لو لم يلزمها برأيها، فصدور القرار خالياً مما يفيد قيام الإدارة بإستشارة الجهة المنصوص عليها يجعل قرارها معرضاً للإلغاء.¹

ب- عيب عدم الاختصاص :

هو عدم القدرة على إصدار قرار إداري معين باسم ولحساب الإدارة العامة، وهو عدة صور ومظاهر، منها الاختصاص الشخصي، المكاني، الزماني، الموضوعي وله نوعين :

¹- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص168.

1- عيب اختصاص بسيط :

يتمثل في اعتداء السلطات الإدارية على إختصاصات بعضها البعض كإعتداء سلطة إدارية مركزية على إختصاص سلطة إدارية مركزية أخرى.

2- عيب اختصاص جسيم :

يتمثل في اعتداء سلطات أخرى قضائية أو تشريعية أو أشخاص آخرين على إختصاصات ووظائف السلطة الإدارية، وهو ما يعرف بإغتصاب السلطة. فالقرار التأديبي الصادر عن سلطة إدارية غير مختصة بإصداره يعرضه للإلغاء، كأن يصدر عن سلطة إدارية غير تلك المكلفة بالتعيين، ومن دون تفويض هاته الأخيرة.

ت - عيب المحل (مخالفة القانون) :

يقصد به خروج القرار التأديبي عن أحكام وقواعد القانون في مضمونه وموضوعه أو محله كما لو عمدت السلطة الإدارية لمعاقبة الموظف بعقوبتين لم يبح المشرع لها الجمع بينهما.¹

ث - عيب الانحراف في استعمال السلطة :

وذلك إذا ما كانت السلطة المختصة بإصدار القرار التأديبي، غير أنها أصدرته مستهدفة غرضاً أو أغراض غير تلك التي منحت لأجلها سلطة إصدار القرار، كتصفية حسابات قديمة مع الموظف ومن ثمة فهذا العيب يبقى من الصعب إثباته، كونه قائم على الغرض من إصدار القرار وهي مسألة ذاتية يصعب على القاضي تقديرها. غير أن مجلس الدولة الفرنسي شرع في إرساء قواعد إكتشاف هذا العيب والذي يمكن أن يتم من خلال الظروف والملابسات التي صدر في ظلها القرار التأديبي، وكذا من خلال ملاحظة وتحليل طريقة إتخاذه، مثل السرعة والفجائية.²

ج - عيب السبب :

يقصد به إنعدام الوقائع المادية أو القانونية، بأن تدعي السلطة الإدارية المختصة ظروفًا وحالات ووقائع مادية خاصة مصدر قرارها بناءً عليها، غير أن الواقع خلاف ذلك.³ ويقوم عيب السبب من الناحية القانونية، كأن تدعي وجود شروط وأسباب قانونية تقتضي إصدار القرار، وتقوم بالإستناد إليها لإصدار قرارها التأديبي، ليتضح بعد ذلك إنعدام هذه الشروط. كما يمكن كذلك قيام عيب السبب إذا ما أصدرت السلطة الإدارية قرارها التأديبي

¹ - نفس المرجع، ص 169.

² - عبد الرؤوف كوشيح، المرجع السابق، ص 47.

³ - نفس المرجع، ص 47.

وفقا لوقائع مادية أو قانونية أحسنت تقديرها غير أنها أخطأت في الفهم والتفسير والتكييف القانوني لهذه الوقائع.

ثالثا : إلغاء القرار الإداري وأثره :

تحوز الأحكام القضائية الصادرة بإلغاء حجية عينية مطلقة بالنسبة للكافة، كنتيجة طبيعية لإعدام القرار الإداري إذا تَضَمَّنَ الحكم بإلغاء القرار الإداري موضوع الدعوى فتعتبر جميع الإجراءات القانونية والإدارية التي تمت بموجب ذلك القرار كأن لم تكن، وينبغي على الجهة الإدارية المختصة الإلتزام بحكم الإلغاء، وهذا إلتزام يتم من خلال تنفيذ حكم الإلغاء وإعادة الوضع كما كان عليه الحال سابقا، قبل صدور القرار أو الحكم التأديبي¹.

تجدر الملاحظة بأن إلغاء القرار أو الحكم التأديبي لا يمنع بكل الأحوال السلطات التأديبية من إعادة مساءلة الموظف تأديبيا ، كما أنه يمكن للموظف أن يطلب التعويض عن الأضرار التي أصابته نتيجة لهذا القرار الذي أُلغي لمخالفته القوانين².

إن الطريق القضائي هو الطريق الأصلي والوحيد لإلغاء القرارات التأديبية غير المشروعة وإزالة آثارها القانونية كون دعوى الإلغاء هي دعوى موضوعية عينية، رغم أن ظاهرها هو حماية المراكز القانونية الشخصية أو الفردية، وذلك لكونها ترمي في نهاية المطاف لحماية القواعد القانونية العامة والمجردة أو بالأحرى حماية المشروعية.

في النهاية نشير إلى أن ما قدمناه يركز بناء على النصوص القانونية - التي تم توضيحها بالمبحث الثالث في فرعه الأول في العنصر الثالث " الطعن في أداة التعيين" التي يفهم منها بأن المراسيم وهي قرارات إدارية تصدر عن سلطة مركزية فهي تقبل الطعن أمام مجلس الدولة وهو بمثابة محكمة إدارية عليا هذا ما نستشفه من النصوص - المادة 09 من القانون العضوي رقم 98-01 المعدل والمتمم، والمادة 901 من القانون 08-09.

و قد توصلنا من خلال التجارب بأن الموظف السامي المفصول لم يلجأ إلى القضاء الإداري للمطالبة بإلغاء هذا القرار الإداري مما يفهم ضمنا بأنه راضيا بهذا الإجراء³.

غير أن المراسيم تنتحل نفس خصائص التشريعات البرلمانية إلا أن صدورها عن أرقى سلطة دستورية في الدولة سرعان ما منحها قوة معيارية متميزة. فبعد الحماية الدستورية لمجالها الوظيفي، فقد تم إعفاء جزء منها من الخضوع للرقابة القضائية حتى مع ثبوت

¹ - صباح مرايحية، الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية، المرجع السابق، ص 83.

² - صباح مرايحية، المرجع السابق، ص 83.

³ - كلثوم بوخروبة، المرجع السابق، ص 213.

مخالفتها الصريحة للقانون. وعليه، فإن الإتجاه المنطقي يقضي بضرورة تحقيق هذه المطابقة والملائمة بين هذه النصوص والدستور بإعتباره قانون القوانين، قبل بحث صدى هذا التوافق بينها وبين النصوص التشريعية العامة. إقتداء بالتشريع المقارن كفرنسا وتونس.

المبحث الثالث

إنهاء الوظيفة السامية

يتم إنهاء مهام الموظف السامي تبعا لقاعدة " قاعدة توازي الأشكال" التي تقضي بوحدة جهة التعيين وجهة إنهاء المهام، وفقا لنفس الأشكال والإجراءات المتبعة لدى تعيينه بحيث يستعمل رئيس الجمهورية سلطته السامية في ذلك، ويكون بمقتضى مرسوم رئاسي حيث غالبا ما تكون هذه المراسيم دون تسبيب أو تبرير لإنهاء المهام، كما هو الشأن في عملية التعيين.

يكون إنتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب عادية(المطلب الأول)، وإما يتم انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب غير عادية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

إنهاء العلاقة الوظيفية لأسباب عادية

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 90-226 الذي يحدد حقوق واجبات العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، نجد أنه يحصر الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى انتهاء العلاقة بين الموظف السامي والدولة في التقاعد والوفاء والاستقالة، ونتناول ذلك حسب الفروع التالية :

الفرع الأول الإحالة على التقاعد

يعتبر التقاعد الطريق العادي لإنهاء مهام الموظف السامي بقوة القانون، دون إشتراط سن معين، وإنما يكون بناء على تحديد مدة العمل الممارسة في إدارة الدولة، فهي سبب يتحقق دون دخل لإرادة الموظف.¹ حيث يستعمل رئيس الجمهورية سلطاته المطلقة، والذي يعد مظهر من مظاهر السلطة الرئاسية وهو ما يطلق عليه فقها بالفصل الإداري غير التأديبي من الوظيفة.²

¹ - بلفتحى عبد الهادي ، المرجع سابق، ص 35.

² - مريم سالم، المناصب والوظائف العليا في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2015/2016، ص 44.

في هذا الصدد نص المشرع الجزائري في المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 30 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات في الحزب والدولة¹. فتضمنت المادة الأولى منه على وجوب توفر شرطين لإحالة الموظفين السامين على التقاعد.

فالشرط الأول : أن يكون هذا الموظف قد أمضى يوم انتهاء مهامه عشرين عاما من الممارسة الفعلية في وظيفة عمومية. أما الشرط الثاني : أن يكون هذا الموظف قد عمل مدة عشر سنوات على الأقل ضمن العشرين سنة كإطار سامي داخل أجهزة الدولة. فيتمتع المحال إلى التقاعد بمنحة التقاعد اعتبارا من يوم انتهاء الخدمة الفعلية، تدفع في آخر كل شهر ويتم تحديدها وفقا لمدة الخدمة الفعلية ونظرا لخصوصية نظام تقاعد الموظفين السامين تم إنشاء صندوق خاص بتقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة وهذا بمقتضى المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983.²

وما تجب الإشارة إليه أنه يمكن للموظف السامي تقديم طلب يبدي فيه رغبته في التقاعد ويكون الطلب كتابيا يبين فيه المعنى رغبته في الإحالة إلى التقاعد، وإما بمبادرة من السلطة العليا المخولة التي لها صلاحية التعيين³، ويجب أن يتم تكوين ملف التقاعد بمبادرة من آخر مؤسسة أو إدارة عمومية للمعني في أجل أقصاه سنة (06) أشهر ابتداء من تاريخ إنهاء المهام وفي إنتظار إنهاء عمليات التصفية تدفع هيئة التقاعد المعنية تسبقا شهريا للمعني من معاشه يساوي 50 % من مبلغ آخر راتب تقاضاه، الذي يستخلص من شهادة توقيف دفع الراتب وتقوم هيئة التقاعد فور تصفية المعاش بالتسوية المحاسبية النهائية⁴. أما نسبة التقاعد بالنسبة للموظفين السامين هي 100% أي النسبة المعادلة لآخر راتب شهري إضافة إلى العلاوات باستثناء المدفوعة خارج الوطن هذا دائما إذا أتم 20 سنة خدمة فعلية فيتم احتساب تقاعد نسبي على أن لا يتعدى نسبة 100% ولا يتدنى عن نسبة 25%.⁵

فمثلا موظف سامي يشغل منصب والي. فوفقا للمادة 07 من المرسوم رقم 83-617 فهي نسبة جزافية تساوي 20/1 أي من كانت مدة خدمته 20 سنة يتقاضى راتبه الأخير كاملا مع العلاوات، ومن شغل مدة 15 سنة يتقاضى 75%، ومن شغل أقل من خمس سنوات

¹- المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 30 أكتوبر 1983، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات في الحزب والدولة، جريدة رسمية عدد 46، المؤرخة في 31 أكتوبر 1983.

²- المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 30 أكتوبر 1983، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات في الحزب والدولة، جريدة رسمية عدد 46، المؤرخة في 31 أكتوبر 1983.

³- المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226.

⁴- المادتين 2/29، 2/30 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226.

⁵- المادة 07 من المرسوم 83-617.

يحصل على نسبة 25% مباشرة. كما أن المادة 12 من المرسوم 617-83 تنص على استفادة أرملة صاحب المعاش من معاش نسبته 75% من المعاش المخصص للمتوفى، وإذا وقعت الوفاة بمناسبة تأديته وظيفته فتحصل على معاش صافي، أي 100% من المرتب الذي كان يحصل عليه المتوفى.

رغم أن المشرع ضمن للموظف السامي تقاعدا مريحا وفق متطلبات ذلك، كالمساعدة من خزينة الدولة في مقابل الخدمات التي قدمها للدولة، وبالموازاة مع ذلك وضع قيود وضوابط على المتقاعدين للاستفادة من نظام التقاعد الخاص بالإطارات السامية للدولة حيث أنه يقع تحت طائلة التنافي في التمتع بالمعاش طوال سنتين كل من يزاول أي نشاط مأجور يتم بصفة مباشرة أو غير مباشرة يقع تحت طائلة سقوط الحق في المعاش. كما يتنافى مع امتلاك عقارات أو تجارة أو أسهم أو مساهمة مهما كانت طبيعتها في مؤسسة تدر ربحا، باستثناء المسكن العائلي.¹

في نفس السياق فإنه يمنع عليه الاستفادة من أي نظام آخر للتقاعد عدا هذا النظام² ويجب أن يبقى صاحب المعاش تحت تصرف الدولة للقيام بأي إستشارة أو مهمة توكل إليه.³ وعلة ذلك تكمن في الاستفادة من هذه الإطارات عندما تقتضي الضرورة ذلك كحالة وقوع أزمات بما يتحلون به من حنكة وتجربة وكفاءة في إدارة هذه الأزمات نظرا للخبرة المكتسبة التي يتمتعون بها. في حالة ما إذا أحيل الموظف السامي على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد فيحق له التعويض عن الأضرار التي لحقت به نتيجة هذا التقاعد المبكر.

الشطب بسبب الوفاة

الفرع الثاني

تعتبر الوفاة سببا آخر من الأسباب العادية لإنهاء المهام، فهي سبب طبيعي في انتهاء مهام أي شاغل للوظيفة. فالعلاقة الوظيفية التي كانت قائمة تنقضي بمجرد وفاة المعني وتنتهي بذلك المهام بحكم القانون، دون دخل لإرادة الموظف السامي أو إرادة السلطة العامة في الدولة.

يتم ذلك بموجب مرسوم الذي يتضمن إنهاء المهام تبعا لقاعدة توازي الأشكال على العكس من الإستقالة التي يتخلى فيها طالبا عن كافة حقوقه ولا يستفيد من أية مزايا بعد

¹- المادة 18 من 617-83.

²- المادة 14 من 617-83.

³- المادة 19 من 617-83.

تخليه عن وظيفته،¹ إلا في حدود ما يرسمه القانون. غير أنه يستفيد ذوي حقوقه، من العديد من الإمتيازات المالية كما هو معمول به في سائر الوظائف. حيث تترتب على الوفاة عدة آثار منها منحة الوفاة. بالإضافة أنه يستفيد ذوو المتوفى الحقوق من أداءات عينية التي تتضمن التأمين على المرض وهي العلاج والأدوية، والإقامة في المستشفى والفحص البيولوجي، والنقل الصحي والنظارات الطبية... وذلك وفقا لأحكام المادة الثامنة من القانون الخاص بالتأمينات الاجتماعية.

الإستقالة

الفرع الثالث

تنتهي مهام الموظف السامي بطلب منه،² عن طريق الإستقالة وهي سبب من أسباب الإنهاء. فهي ترك الموظف لوظيفته بمحض إرادته وبحرية إختياره دون أي ضغط يمارس عليه، فهي تصرف يصدر عن إرادة الموظف السامي يعلن عن رغبة في التخلي عن الوظيفة السامية بشكل صريح ويكون العمل في ذلك وفقا للقواعد العامة التي تحكم الإستقالة في الوظيفة العمومية حيث يشترط في الاستقالة أن تكون صريحة لا ضمنية مقدمة كتابيا بخط اليد تتضمن كل البيانات الشخصية المتعلقة بصاحبها والوظيفة المشغولة والتاريخ وموقعة من طرف المعني وأن لا تكون معلقة على شرط أو مقترنة بقيد وباحترام الآجال القانونية في ذلك. وقد تؤدي الاستقالة إلى تعطيل سير المرفق العام، لذا وضع المشرع الجزائري قيود وضوابط لتنظيمها، فلا يعتبر مجرد تقديم الطلب بذلك بأنه من قبيل الإستقالة النهائي، حيث يتعين عليها أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن السلطة.³

فيعتبر الموظف السامي المستقيل في نظر السلطة مزاولا للوظيفة ويستمر فيها إلى حين صدور القرار أو المرسوم الذي يقضي بإنهاء المهام بسبب الإستقالة، فليس بمجرد تقديمها أن تنتج آثارها إلا بعد قبولها الصريح من طرف السلطة المؤهلة قانونا، وهي غير قابلة للرجوع فيها.⁴

بما أن إنهاء المهام هنا يرجع لإرادة الموظف السامي، وإنطلاقا من تاريخ سريان القرار أو المرسوم فإن الموظف المستقيل يعتبر خارجا عن إطار سلكه الوظيفي ويفقد بالتالي كل الحقوق المرتبطة بصفته، فيحرم من المرتب والعلاوات الخاصة بالوظيفة السامية ويصبح

1 - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري- التنظيم الإداري- الجزء الأول، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، سنة 2009، ص95.

2- المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المعدل والمتمم.

3- المادة 218، 219 من الأمر 03-06.

4- تنص المادة 2/219 من الأمر 03-06 على أنه : " إن قبول الإستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها".

يتقاضى الأجر المرتبط بسلكه الأصلي، وهذا كون العلاقة القانونية التنظيمية القائمة بينه وبين الدولة تظل قائمة لكنها تأخذ صيغة جديدة، تتسم بانتقاله من مركز الموظف السامي إلى مركز الموظف العمومي أي تغيير المراكز القانونية. كما لا يستفيد من نظام التقاعد الخاص بالإطارات العليا بالدولة إلا في حدود الحقوق التي قد إكتسبها قبل إستقالته وفي إطار الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به كما لا ينتفع بالعطلة الخاصة.

المطلب الثاني

إنهاء العلاقة الوظيفية لأسباب غير عادية

يقوم رئيس الجمهورية بإنهاء مهام الموظفين السامين و ذلك بموجب مرسوم رئاسي يحمل نفس الأشكال التي تكون في مرسوم التعيين تبعا لقاعدة توازي الأشكال. وذلك لأحد الأسباب التي تأتي على بيانها حسب الفروع التالية :

الفرع الأول إلغاء الوظيفة أو إلغاء الهيكل

يقتضي الأمر أن يكون قد طرأ على الوظيفة إلغاءً حقيقياً حتى يمكن من خلالها إنهاء مهام الموظف بناء على صدور تشريعات تتضمن في طياتها إلغاء الوظيفة لتحقيق المصلحة العامة، أو يكون مناطها أهداف اقتصادية تصبو الدولة إلى تحقيقها.¹ إلا أن المشرع الجزائري، لم يصدر في قانون الوظيفة العمومية سواء في القوانين المتعاقبة حتى الأمر رقم 06-03 الساري، أية نصوص قانونية تتضمن الإبعاد وإلغاء الوظيفة العمومية حتى لا يكون مسلك المشرع الجزائري متناقضاً مع روح النظام الاجتماعي الذي يكفل أحقية العمل لكل مواطن جزائري وهذا ما أكده المشرع الجزائري في المادة 17 من المرسوم 85-59.²

حيث نص المشرع الجزائري، على إلغاء الوظيفة العليا وهذا لأسباب وإعتبارات سياسية بحيث تُشكل المعيار الأساسي والضابط الذي يحكم هذه الوظائف، لذلك يتم إنهاء مهام الإطارات العليا بذات الوسيلة التي يتم فيها تعيينهم، حيث المادة 32 من المرسوم رقم 90-226 مقرر: " إذا ألغيت الوظيفة العليا التي كان يشغلها أحد العمال أو ألغي الهيكل الذي كان يعمل فيه فإنه يحتفظ بمرتبه مدة سنة ثم يوضع بعدها في حالة عطلة خاصة وينجم عن إلغاء الهيكل إنهاء مهام الإطارات الدائم في الوظيفة العليا المرتبطة بهذا الهيكل".³

¹ - عادل زياد، تسريح الموظف العمومي و ضمانته، المرجع السابق، ص128.

² - تنص المادة 17 من المرسوم 85-59 على أنه: " يتمتع الموظفون بضمان الاستقرار والأمن في وظيفتهم ".

³ - المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226، المعدل والمتمم.

إذ يعد هذا سبب منطقياً لإنهاء مهام الموظف السامي حال إلغاء المنصب أو الهيكل ككل. فعلى سبيل المثال على هذه الحالة الإلغاء الضمني لمنصب والي ولاية الجزائر بعد صدور الأمر 97-15 المؤرخ في 28 جوان 1997 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمحافظة الجزائر الكبرى بحيث تم إلغاء منصب والي الولاية وتعويضه بمنصب الوزير المحافظ، ووفقاً للمادة الخامسة منه التي تنص على أنه : " تسيير محافظة الجزائر الكبرى بواسطة الهيئات الآتية، كل في حدود صلاحياته الوزير المحافظ للجزائر الكبرى... وتعيين ولاية منتدبين على رأس كل دائرة إدارية"¹.

الفرع الثاني إستدعاء الموظف لشغل وظيفة عليا أخرى

تضمنت هذه الحالة المادة 29 من المرسوم 90-226 السالف الذكر حيث نصت :

"...إذا كان المعني مدعوا لشغل وظيفة عليا أخرى..."

يتم الإنهاء في هذه الحالة بموجب قرار فردي، بمبادرة من السلطة العليا، حيث يحتفظ المدعو إلى شغل وظيفة عليا بالراتب المرتبط بالوظيفة التي كان يشغلها حتى يصدر بشأنه تعيين آخر ولمدة لا تتجاوز سنة، وهو ما نصت عليه المادة 30 الفقرة الأولى، وينتفع الموظف العالي بعطلة خاصة حسب المدة المقررة قانوناً، ويتقاضى المعني طوال هذه العطلة الخاصة راتبه الأخير مدة شهرين عن كل سنة قضاه في الوظيفة العليا وفي حدود سنة واحدة .

الفرع الثالث إعادة إدماج الموظف السامي في رتبته الأصلية

إذا نص القرار الفردي على أن المعني يعاد إدماجه في رتبته الأصلية تطبق عليه أحكام المادة 31 من المرسوم 90-226، حيث إذا أنهيت مهام العامل الذي يمارس وظيفة عليا بسبب خطأ إرتكبه أعيد إدماجه في رتبته الأصلية ولو كان زائداً على العدد المطلوب دون المساس عند الاقتضاء بالعقوبات التأديبية أو الجزائية التي ينص عليها التشريع الجاري العمل به. كما يمكن أن يكون إنهاء مهام الموظف لعدم الصلاحية، سواء لعدم الكفاية والصلاحية المهنية وذلك بإثبات عدم جدارة الموظف السامي في التسيير، فضلاً عن القيام بالمهام والمسؤوليات المناطة به، وتأدية الوظائف على أحسن وجه وأكمل دور مرجو منه تحقيقه، بما يعكس ذلك فيمس سمعة الوظيفة وهيبتهما بالتالي قد يقلل من شأنها.

¹ - المرسوم رئاسي رقم 97-15 مؤرخ في 28 جوان 1997 ، يتضمن تعيين وزير محافظ الجزائر الكبرى، جريدة رسمية عدد 44 المؤرخة في 29 جوان 1997.

كذلك تكون لعدم الصلاحية الجسمانية - اللياقة الصحية - التي يقصد بها عدم توافر شرط القدرة البدنية والذهنية أي عجز صاحب المنصب صحيا كإصابته بمرض خطير أو مزمن أو فقد إحدى حواسه. لأن التثبيت من عدم قدرة الموظف السامي على النهوض بأعباء الوظيفة المعين فيها بكفاية وإقتدار، يؤدي حتما إلى إنهاء مهامه. وقد يكون الإنهاء لعدم الصلاحية المذهبية، حيث يعتبر شرط الإلتزام من الشروط الخاصة للتعين في الوظائف السامية والموظف السامي يعد مرآة الدولة لأنه منفذ خططها ومحقق أهدافها فعليه الإمتثال لنواهي وأوامر وتوجيهات السلطة العليا قصد تحقيق السياسة العامة المسطرة من قبل الحكومة، فخروجه عنها بما فيه إعاقة تنفيذها. فلا مناص من إنهاء مهامه لعدم صلاحيته السياسية.

خاتمة

بعد أن تعرضنا لموضوع النظام القانوني للموظف السامي في الإدارة المحلية بالجزائر. فتوصلت الدراسة استنادا مما تم التعرض إليه في هذا البحث استخلاص أهم النتائج الواردة على النحو التالي :

- الوظيفة السامية يتم شغل الدرجة الأعلى فيها عن طريق التعيين وليس الترقية.
- التعيين في الوظيفة السامية يتم بوثيقة وهي تختلف على حسب المستوى الخاص بالموظفين فيكون على شكل مرسوم لتعيين من له صفة الموظف فيها.
- التعيين في الوظيفة السامية لا يعتبر حقا مكتسبا، بل يمكن التراجع عنه في أي وقت وحين، إما بناء على طلب المعني بالأمر، وإما بمبادرة من السلطة المختصة المخولة بالتعيين.
- تتضمن المقررات والقرارات الاسم واللقب، والرتبة، الصنف، القسم، النقطة الاستدلالية، الدرجة والمصلحة المعنية، بينما يكون مرسوم وعادة لا يتجاوز السطرين وقبل صدوره هناك وثيقة وهي عبارة عن قرار للتعيين بالنيابة وهذا القرار يصدر عن سلطة لها صلاحية التعيين وقرار التصيب يخضع لمصالح المراقبة حيث يراقبون مدى شرعية العمل القانوني.
- أصاب المشرع الجزائري في تجسيد المساواة وعدالة المعاملة بين كافة فئات الموظفين وذلك بعدم التمييز في النظام التأديبي بينهم، فقد أخذ بالنظام الرئاسي والشبه القضائي فهما الأقرب لتجسيد مبدأي الفاعلية والضمان في توقيع الجزاء التأديبي.
- الوظائف العليا التي تخضع لأحكام المرسومين التنفيذيين 90-226 و 90-230 فبقطع النظر عن سلطة التعيين فإن القانون رسم إطار دقيقا لتسوية الوضعيات الناجمة عن قرار الإعفاء من المهام، مع الضمانات المقررة في هذا الشأن.
- إن إنهاء المهام تقديري في الوظائف القيادية يمارسه حسب الحالة رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة طبقا لأحكام المواد 10 إلى 18 من الأمر 06-03. فهو يسري إلا في حق الأعوان الذين يتقلدون مناصب عليا ولا يملكون صفة الموظف (تسريح) أما لمن كانت له صفة الموظف فتكون إعادته إلى منصبه الأصلي أو منصب مماثل بقوة القانون (إنهاء صوري).
- يتضح من خلال الدراسة أن هناك تطابق بين النظام القانوني للموظف السامي مع القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي تبرزها آثار الإنتساب.
- الموظف السامي يستفيد من مجموعة من الحقوق والامتيازات تأمينا لفاعلية الوظيفة السامية ولتوفير الاطمئنان له، مقابل ما يقوم به لتنفيذ إرادة الدولة وقوانينها.

- الواجبات المفروضة على الموظف السامي رغم أنها عديدة ومتنوعة إلا أنها لا تخرج عن كونها إما واجبات ايجابية تشمل الأعمال التي يلتزم بأدائها أو القيام بها أو واجبات سلبية تشمل الأعمال تعتبر من المحظورات. وللاشارة أن هذه الواجبات ليست محددة على سبيل الحصر وقد نص المشرع على الأساسية منها.
- لا تخضع الوظائف القيادية لجدول الترقية إنما تكون خارج الجداول بقوة القانون سواء ما تعلق بالترقية في الدرجة في السلك الأصلي حسب المدة الدنيا، أو الترقية الاستدلالية في الوظيفة العليا بمدة سنتين.
- عدم ارتباط نظام التقييم الحالي بالغاية المنوطة به حيث لا يسمح بتقييم أداء كل موظف أو تمييز الموظفين على أساس الكفاءات.
- خضوع الموظفين وأعاون الدولة لنفس قانون التأمينات الاجتماعية وهذا يحسب للمشرع الجزائري في تجسيد مبدأ المساواة والعدالة في دفع نفس الاشتراكات، فما الداعي لفصل صندوق التقاعد وبالتالي لابد الرجوع لنظام الصندوق الواحد في التقاعد ويمنح من يمارس وظيفة سامية منحة جزافية شهريا حتى لا يكون تمييز بين الموظفين على اختلاف مستواهم.
- من خلال ما سبق ومساهمة منا نقدم الاقتراحات التالية :
- وضع سياسة للتأطير تستهدف التوفيق بين متطلبات مهنية متوازنة ومنظور مناخيري للوظائف القيادية يشجع روح الإبداع والمنافسة.
- ضرورة النص على أن مراسيم التعيين في الوظائف السامية من أعمال السيادة، مما يحصنها من رقابة القضاء بعد نشر المرسوم وان تم التعيين قبل صدور المرسوم تفعل المادة 09 من القانون العضوي 98-01 ليخضع للرقابة القضائية من طرف مجلس الدولة.
- عملية التعيين للوظائف السامية تكتسي أهمية خاصة لذا يجب القيام بها وفق خطة مدروسة تقوم على معايير وأسس دقيقة.
- تتحقق فاعلية الوظيفة السامية في اعتمادها على المؤهل العلمي والكفاءة والخبرة المهنية كأساس لتقلد هذه الوظائف.
- الجودة في قوانين الوظيفة العمومية تنعكس على جودة الإدارة العمومية فتكون دعامة لنجاعة وفعالية المرافق العمومية.
- ضرورة إنفتاح المنظومة الوظيفية العليا بشكل أكبر على الكفاءات والخبرات من خارج الإدارة.

- إجراء إصلاح شامل لنظام الأجور، وذلك بتخفيض كتلة التعويضات في غياب آليات للتقييم الموضوعي في ظل نظام الأجور مرتبط بمعيار الأقدمية.
- تفعيل التكوين المستمر لمواكبة القوانين الجديدة وإعطائها الأولوية في البرمجة.
- إقتراح توضيح النظام القانوني للموظف السامي بمعزل عن القانون الأساسي للوظيفة العمومية نظرا لخصوصية التعيين وإنهاء المهام والامتيازات والعزل
- ضرورة إصدار التنظيمات التي تبين بدقة الوضعيات القانونية وشروطها وإجراءاتها ونسبها والحقوق والواجبات المتعلقة بهذه الوضعيات.
- وضع نظام جدوى لمحاسبة الموظف السامي مثل الذي تم اقتراحه في القانون العضوي المتعلق بقوانين المالية
- تعزيز دور الموظف السامي على المستوى المحلي والإقليمي مثل : الأمين العام للبلدية.
- ضرورة مراجعة تعزيز الإصلاح للوظيفة العمومية وإرساء سياسة فعلية للإدارة المحلية، وذلك من أجل توجيه الوظيفة العمومية المحلية نحو تحقيق أهدافها.
- ضرورة إجراء إصلاح معمق وشامل على نظام عمل الإدارة التي لا تتوفر عن تقديرات دقيقة للاحتياجاتها إلى الموارد البشرية.
- الانتقال نحو منطق الإدارة من خلال الأداء والنتائج بالتركيز على خدمة المواطن واعتماد الدقة والنزاهة والالتزام بالمصلحة العامة.
- مكافحة كل الممارسات التي من شأنها أن تؤثر سلبا على السير العادي للعمل مثل التغيب والتسويف والبطء المفرط.
- إرساء لدعائم موضوعية لعملية تقييم الأداء الوظيفي للموظفين السامين وتقاديا للتقييم الشكلي الذي لا يعكس الأداء الحقيقي للمعنيين.
- تنظيم ندوات وأيام دراسية وموائد مستديرة للتكوين المستمر لفائدة الموظفين ولاسيما الساميين بصفة دورية على صعيد كل إدارة. مع تنظيم الملتقيات العلمية والأيام الدراسية تعنى بدراسة الوظيفة السامية فهي واقع وتحديات.
- صفوة القول أن نجاعة هذا النظام تتوقف بالضرورة على ضرورة مدى توافق هيكلية المسارات المهنية مع حاجة الإدارة وطموحاتها وكذا تحقيق المصلحة العامة.

المراجع

أولاً : اللغة العربية :

أ - الكتب العامة :

1. ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد ابن أكرم، لسان العرب، الجزء التاسع، دار صادر، بيروت لبنان، سنة 1991.
 2. أوثن سمية، سلطات القاضي الإداري في التحقيق، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، سنة 2016.
 3. بعلي محمد الصغير، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عنابة، الجزائر سنة 2009.
 4. سعودي محمد العربي، المؤسسات المركزية والمحلية في الجزائر الولاية-البلدية 1516-1962، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، سنة 2006.
 5. عشي علاء الدين، مدخل القانون الإداري- التنظيم الإداري- الجزء الأول، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، سنة 2009.
 6. علاء الدين عشي، مدخل للقانون، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، سنة 2012.
 7. عمتوت عمر، قاموس المصطلحات القانونية في تسيير شؤون الجماعات المحلية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، سنة 2009.
 8. عوابدي عمار، مبدأ تدرج السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، سنة 1984.
 9. غليم رابح، الموظف الدولي في نطاق جامعة الدول العربية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة الجزائر، سنة 2004.
 10. مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، مصر، سنة 1999.
 11. محمد حزيط، مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الطبعة التاسعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع بوزريعة، الجزائر، سنة 2014.
 12. ميلود ديدان، سعيد بوعلي، المنازعات الإدارية في ظل القانون الجزائري- سلسلة مباحث في القانون- دار بلقيس الدار البيضاء، الجزائر، سنة 2014.
 13. نواف كنعان ، القانون الإداري- الوظيفة العامة، القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة-الطبعة الأولى، عمان، الأردن، سنة 2007.
- ب - الكتب المتخصصة :
14. بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري- دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة- الطبعة الأولى، دار جسر للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر سنة 2015.
 15. جديدي سليم، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية مصر، سنة 2011.

16. حبانى رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، روية، الجزائر، سنة 2012.
17. خاطر شريف يوسف حلمي، الوظيفة العامة- دراسة مقارنة- دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، سنة 2006.
18. ديدان مليود وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية، وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، دون سنة.
19. ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، سنة 2010.
20. رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2004.
21. سواكر عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الوادي، الجزائر، سنة 2011.
22. الشرايبي محمد فريد، كتاب الموظف، الجزء الأول، المطبعة الرحمانية بالخرنفس رقم 35، مصر سنة 1921.
23. العنزي سعد نواف، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، سنة 2007.
24. محارب علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة- دراسة مقارنة- دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية مصر، سنة 2004.
25. المعداوي السيد محمد يوسف، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثامنة ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1988.
26. مقدم السعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، سنة 2010.
27. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة 13 دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، سنة 2010.
- ت - الأطروحات والرسائل :**
28. بوخروبة كلثوم، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، سنة 1990.
29. بولنوار امحمد، ترتيب وتصنيف الوظائف العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في العلوم السياسية تخصص تنظيم سياسي وإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة السنة الجامعية 2012/2013.
30. جفافية ليلي ، معايير وضوابط الإنتداب للوظائف العليا في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، السنة الجامعية 2015/2016.

31. ديباش سهيلة، المجلس الدستوري ومجلس الدولة، رسالة ماجستير، فرع الإدارة والمالية العامة، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2001/2000.
32. رابحي أحسن، مبدأ تدرج المعايير القانونية في النظام القانوني الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، الجزائر، السنة الجامعية 2006/2005.
33. زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام - دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري - رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2011.
34. زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، سنة 2016.
35. سالم مريم، المناصب والوظائف العليا في قانون الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2016/2015.
36. سعد الله علي، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2014/2013.
37. سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية - دراسة حالة جامعة أمحمد بوقر (بومرداس) - رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، السنة الجامعية 2010/2009.
38. صباح حمايتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، السنة الدراسية 2014/2013.
39. عبد الهادي بلفتح، المركز القانوني للوالي في الإدارة الجزائرية، رسالة ماجستير في القانون العام تخصص المؤسسات السياسية والإدارية، جامعة قسنطينة، سنة 2011.
40. كوشيح عبد الرؤوف، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي وقانون العمل، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، محكمة الخروب، مجلس قضاء قسنطينة، السنة الدراسية 2006/2003.
41. مراحية صباح، الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016/2015.
- ج - المقالات :**
42. إسماعيل أحفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية المقررة لتأديب الموظف العام، مجلة العلوم القانونية والشرعية العدد السادس، كلية القانون، جامعة الزاوية، ليبيا، سنة 2005.
43. زويينة عبد الرزاق، الرأي الاستشاري لمجلس الدولة، ولادة كاملة ومهمة مبتورة، مجلة مجلس الدولة العدد 01، سنة 2002.
44. محمد ميلودي، سياسات التوظيف في الجزائر واقع وتحديات، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 03، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأغواط، سنة 2016.

45. ياسين ريوح، طبيعة الوظيفة في الإسلام، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، جوان 2015.

د - المحاضرات :

46. فنيش محمد الصالح، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العامة، أقيمت على طلبة الليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، السنة الجامعية 2012/2013.

ثانيا : اللغة الفرنسية :

A - Les livres :

47.ESSAID Taib, Droit de la fonction publique, Editions distribution Houmabouziraa, Alger, 2003.

48.LACHAUME Jean François ,la fonction publique ,Daloz,paris, 2002.

B - Les articles :

49.Front de la libération national, la charte d'Alger, ensemble des textes adoptés par le 1^{er} congrès du parti du F.L.N, imprimerie national algérienne. Alger, 1964.

C - Codes et Législations :

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

51. décret n° 62-503 fixant les conditions de nomination de certaines hauts fonctionnaires, journal officiel du république française, n°03,du 20 juillet 1962.

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

ثالثا : النصوص القانونية و التنظيمية :

أ - النصوص القانونية :

1- الدساتير :

53.دستور 1976 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. الصادر بالأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22

نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، جريدة رسمية عدد 94

الصادرة في 24 نوفمبر 1976 .

54.دستور 1989 للجمهور الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 89 - 18 المؤرخ

في 28 فيفري 1989 المتعلق بنشر الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري سنة 1989، جريدة

رسمية عدد 09 الصادرة في 01 مارس 1989

55.دستور 1996 للجمهور الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ

في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28

نوفمبر 1996 جريدة رسمية عدد 76 الصادرة في 08 ديسمبر 1996 . المعدل والمتمم بالقانون 02-

03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 ، جريدة رسمية عدد 25 الصادرة في 14 أبريل 2002 . المتمم

بالقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، جريدة رسمية عدد 63 الصادرة في 16 نوفمبر 2008. المعدل و المتمم بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 متضمن نشر تعديل دستور 1996، جريدة رسمية عدد 14 المؤرخة في 07 مارس 2016.

2- القوانين العضوية :

56. القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله جريدة رسمية عدد 37 المؤرخة في 31 ماي 1998.

57. القانون العضوي رقم 18-02 المؤرخ في 04 مارس 2018، يعدل ويتم القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، جريدة رسمية عدد 15 المؤرخة في 07 مارس 2018.

3- القوانين :

58. القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 يتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية على الجزائر عدا ما يمس بالحريات العامة والمناقض للسيادة الوطنية، جريدة رسمية عدد 02 المؤرخة في 11 جانفي 1963.

59. القانون رقم 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، جريدة رسمية عدد 48 المؤرخة في 10 جوان 1966، المعدل والمتمم بالقانون رقم 17-07 المؤرخ في 27 مارس 2017 جريدة رسمية عدد 20 المؤرخة في 29 مارس 2017.

60. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية عدد 32 المؤرخة في 08 أوت 1978.

61. القانون رقم 88-01 مؤرخ في 12 جانفي 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية جريدة رسمية عدد 02 مؤرخة في 13 جانفي 1988.

62. القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

63. القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، جريدة رسمية عدد 14 المؤرخة في 20 مارس 2006.

64. القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية عدد 21 المؤرخة في 23 أبريل 2008.

65. القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، متضمن نشر تعديل دستور 1996، جريدة رسمية عدد 63 الصادرة في 16 نوفمبر 2008.

66. القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09 أوت 2014 يتضمن قانون الخدمة الوطنية، جريدة رسمية عدد 48 المؤرخة في 10 أوت 2014.

67. القانون رقم 17-01 المؤرخ في 10 جانفي 2017، يحدد قائمة المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية لتوليها التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها، جريدة رسمية عدد 02 المؤرخة في 11 جانفي 2017.

4- الأوامر:

68. الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان سنة 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جريدة رسمية عدد 46 مؤرخة في 07 جوان 1966.

69. الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006 .

ب - النصوص التنظيمية :

1- المراسيم الرئاسية :

70. المرسوم رقم 64-155 المؤرخ في 08 جوان 1964، يتضمن إنشاء المدرسة العليا للإدارة لتكوين الإطارات جريدة رسمية عدد 05 المؤرخة في 12 جوان 1966.

71. المرسوم رقم 66-138 المؤرخ في 02 جوان 1966، تحدد بموجبه المجموعات الخارجة عن السلام، جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 08 جوان 1966. (ملغى)

72. المرسوم رقم 66-140 المؤرخ في 02 جوان 1966، يتعلق بالوظائف العليا، جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 08 جوان 1966، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 68-14 المؤرخ في 23 جانفي 1968 جريدة رسمية عدد 08 المؤرخة في 27 جانفي 1968. (ملغى)

73. المرسوم رقم 66-141 المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن تحديد القواعد المطبقة على الوظائف النوعية جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 08 جوان 1966. (ملغى)

74. المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية والحكومة جريدة رسمية عدد 46 المؤرخة في 08 نوفمبر 1983.

75. المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 30 أكتوبر 1983، المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات في الحزب والدولة جريدة رسمية عدد 46، المؤرخة في 08 نوفمبر 1983.

76. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية جريدة رسمية عدد 13 المؤرخة في 24 مارس 1985.

77. المرسوم رقم 85-214 المؤرخ في 20 أوت 1985 يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الحزب والدولة وواجباتهم، جريدة رسمية عدد 35 المؤرخة في 21 أوت 1985. (ملغى)

78. المرسوم رقم 85-216 المؤرخ في 20 أوت 1985، يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا غير انتخابية في الحزب والدولة، جريدة رسمية عدد 35 المؤرخة في 21 أوت 1985.

79. المرسوم الرئاسي رقم 89- 44 مؤرخ في 10 أبريل 1989 يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة جريدة رسمية عدد 15 مؤرخة في 12 أبريل 1989. (ملغى)
80. المرسوم الرئاسي رقم 97-15 المؤرخ في 28 جوان 1997، يتضمن تعيين وزير محافظ الجزائر الكبرى جريدة رسمية عدد 44 المؤرخة في 29 جوان 1997. (ملغى)
81. المرسوم الرئاسي رقم 99240-99 المؤرخ في 27 أكتوبر 1999، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، جريدة رسمية عدد 76 المؤرخة في 31 أكتوبر 1999.
82. المرسوم الرئاسي رقم 06-414 المؤرخ في 22 نوفمبر 2006 يحدد نموذج التصريح بالامتلاكات، جريدة رسمية عدد 74 المؤرخة في 22 نوفمبر 2006.
83. المرسوم الرئاسي رقم 07-306 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد النظام التعويضي للموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، جريدة رسمية عدد 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
84. المرسوم الرئاسي رقم 15- 140 المؤرخ في 27 ماي 2015، يتضمن إحداث مقاطعات إدارية داخل بعض الولايات وتحديد القواعد الخاصة المرتبطة بها، جريدة رسمية عدد 29 المؤرخة في 31 ماي 2015.
85. المرسوم الرئاسي رقم 17-180 المؤرخ في 25 ماي 2017 يتضمن تعيين أعضاء الحكومة، جريدة رسمية عدد 31 مؤرخة في 28 ماي 2017.
- 2- المراسيم التنفيذية :**
86. المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات، والبلديات والمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري جريدة رسمية عدد 13 المؤرخة في 28 مارس 1990.
87. المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990، الذي يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا وواجباتهم، جريدة رسمية عدد 31 المؤرخة 28 جويلية 1990. المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-04 المؤرخ في 02 جانفي 1994، جريدة رسمية عدد 01 المؤرخة في 02 جانفي 1994. المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 08-141 المؤرخ في 11 ماي 2008، جريدة رسمية عدد 24 المؤرخة في 11 ماي 2008.
88. المرسوم التنفيذي رقم 90-227 المؤرخ في 25 جويلية 1990، يحدد قائمة الوظائف العليا في الدولة بعنوان الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية، جريدة رسمية عدد 31 المؤرخة 28 جويلية 1990.
89. المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، جريدة رسمية عدد 31 المؤرخة في 28 جويلية 2007. المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 2000-439 المؤرخ في 29 ديسمبر 2000، جريدة رسمية

- عدد 82 المؤرخة في 31 ديسمبر 2007. المعدل والمتم بالمرسوم الرئاسي رقم 07-305 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 جريدة رسمية عدد 61 المؤرخة في 30 سبتمبر 2007.
90. المرسوم التنفيذي رقم 90-230 المؤرخ في 25 جويلية 1990، يحدد أحكام القانون الأساسي الخاص بالمناصب والوظائف العليا في الإدارة المحلية، جريدة رسمية عدد 31 المؤرخة في 28 جويلية 1990. المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 91-305 المؤرخ في 24 أوت 1991، جريدة رسمية عدد 41 المؤرخة في 04 سبتمبر 1991.
91. المرسوم التنفيذي رقم 91-307 المؤرخ في 07 سبتمبر 1991، المتعلق بكيفيات التعيين في بعض الوظائف المدنية المصنفة ووظائف عليا، جريدة رسمية عدد 43 المؤرخة في 18 سبتمبر 1991.
92. المرسوم التنفيذي رقم 17-320 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني وفي الخارج في بعض المناطق الجغرافية، جريدة رسمية عدد 66 المؤرخة في 12 نوفمبر 2017. (تطبيقا للمادة 195 من الأمر 06-03)
93. المرسوم التنفيذي رقم 17-183 المؤرخ في 30 ماي 2017، يحدد التصريح الشرفي بالتمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها، جريدة رسمية عدد 32 المؤرخة في 31 ماي 2017.

الفهرس

07 مقدمة :

09 الفصل الأول : مكانة الوظيفة السامية في النظام القانوني

10 المبحث الأول : الإطار القانوني للوظيفة السامية في الجزائر

10 المطلب الأول : مفهوم الوظيفة السامية

11 الفرع الأول : معنى الوظيفة والموظف لغة واصطلاحا

13 الفرع الثاني : التسميات الخاصة بالوظائف العليا

14 الفرع الثالث : التمييز بين المناصب والوظائف العليا

15 المطلب الثاني : طبيعة علاقة الموظف السامي بالإدارة

15 الفرع الأول : علاقة تعاقدية

16 الفرع الثاني : علاقة تنظيمية

16 الفرع الثالث : علاقة الموظف السامي بالإدارة في التشريع الجزائري

17 المطلب الثالث : تأصيل الوظيفة السامية في التشريع الجزائري

17 الفرع الأول : الوظيفة السامية قبل الاستقلال

20 الفرع الثاني : الوظيفة السامية منذ الاستقلال إلى 1978

25 الفرع الثالث : الوظيفة السامية منذ 1978

30 المبحث الثاني : ترتيب وتصنيف الوظائف السامية

30 المطلب الأول : مضمون ترتيب وتصنيف الوظائف السامية وأهميته

30 الفرع الأول : تعريف ترتيب وتصنيف الوظائف السامية

31 الفرع الثاني : أهمية ترتيب وتصنيف الوظائف السامية

33 المطلب الثاني : مراحل ترتيب وتصنيف الوظائف السامية

33 الفرع الأول : ترتيب وتصنيف الوظائف السامية خلال أمر 133/66

35 الفرع الثاني : ترتيب وتصنيف الوظائف السامية خلال قانون 12/78

37 الفرع الثالث : ترتيب وتصنيف الوظائف السامية خلال المرسوم 59/85

39 الفرع الرابع : ترتيب وتصنيف الوظائف السامية في ظل الأمر 03/06

41 المبحث الثالث : خصوصية الوظيفة السامية

41 المطلب الأول : من حيث التعيين

41 الفرع الأول : أداة التعيين

42 الفرع الثاني : سلطة التعيين

44 الفرع الثالث : الطعن في أداة التعيين

47 المطلب الثاني : من حيث الإقتطاعات

47 الفرع الأول : مرحلة نظام التقاعد الموحد (قبل سنة 1983)

48 الفرع الثاني : مرحلة نظام التقاعد الثنائي (منذ سنة 1983)

49 المطلب الثالث : من حيث التقاضي

50 الفرع الأول : التحقيق الإداري السابق للمتابعة القضائية

50 الفرع الثاني : الإجراءات الخاصة أثناء المتابعة الجزائية

51 الفرع الثالث : التحقيق القضائي مع الموظف السامي

54	الفصل الثاني : الموظف السامي بالإدارة المحلية
55	المبحث الأول : المسار المهني للموظف السامي
55	المطلب الأول : تحديد قائمة الوظائف السامية في الإدارة المحلية
55	الفرع الأول : الوظائف السامية في ظل المرسوم التنفيذي 227/90
56	الفرع الثاني : الوظائف السامية في ظل المرسوم التنفيذي 230/90
56	الفرع الثالث : الوظائف السامية في ظل المرسوم الرئاسي 140/15
58	المطلب الثاني : الإنتساب للوظيفة السامية
58	الفرع الأول : شروط الإنتساب للوظيفة السامية
64	الفرع الثاني : آثار الإنتساب للوظيفة السامية
77	الفرع الثالث : وضعية الموظف السامي وحركة نقله
87	المبحث الثاني : ضمانات تأديب الموظف السامي
87	المطلب الأول : الضمانات السابقة على تقرير الجزاء التأديبي
87	الفرع الأول : مواجهة الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه
89	الفرع الثاني : التحقيق المفتوح بناء على طلب مجلس التأديبي
90	الفرع الثالث : حق الدفاع
91	الفرع الرابع : عدم توقيف الموظف إلا لمصلحة التحقيق
92	المطلب الثاني : الضمانات الممنوحة عند تقرير الجزاء التأديبي
92	الفرع الأول : رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء
93	الفرع الثاني : تسبيب القرار الإداري
94	المطلب الثالث : الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء
95	الفرع الأول : التظلم الإداري
96	الفرع الثاني : الطعن القضائي
101	المبحث الثالث : إنتهاء الوظيفة السامية
101	المطلب الأول : إنتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب عادية
101	الفرع الأول : الإحالة على التقاعد
103	الفرع الثاني : الشطب بسبب الوفاة
104	الفرع الثالث : الإستقالة
105	المطلب الثاني : إنتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب غير عادية
105	الفرع الأول : إلغاء الوظيفة أو إلغاء الهيكل
106	الفرع الثاني : إستدعاء الموظف لشغل وظيفة عليا أخرى
106	الفرع الثالث : إعادة إدماج الموظف السامي في رتبته الأصلية
108	خاتمة
112	المراجع
121	الفهرس

ملخص

يتناول موضوع البحث النظام القانوني للموظف السامي في الإدارة المحلية بالجزائر بالتطرق إلى كافة العناصر التي جاءت فيه، من خلال دراسة المكانة الأساسية لهذا الموظف السامي والدور المنوط به، وإبراز خصوصية الوظيفة السامية فضلا على تأصيلها وتحديد الرابطة القانونية بين الموظف السامي بالإدارة، إلى جانب ذلك التعرف على الأحكام القانونية والتنظيمية التي خص بها المشرع الجزائري الموظف السامي الذي يشغل وظيفة عليا بالإدارة المحلية، وذلك من تعيينه فيها إلى إنتهاء مهامه والوقوف على شروط تقلدها، وحقوقه وما يقابلها من واجبات ملقاة على عاتقه كذلك الوضعيات القانونية وحركة نقل الموظف السامي بالإضافة إلى الضمانات الممنوحة له إلى الوصول لنهاية علاقته. بغية تحقيق الوصول إلى أهداف جليلة في مساهمة هذا البحث وإثراء الموضوع محل الدراسة.

Résumé

L'objet de la recherche traite le système juridique de fonctionnaire supérieur à l'administration locale en Algérie en adressant à tous les éléments qui sont entrés, par l'étude de l'état de base de cet employé haut et le rôle qui lui est attribué, et de mettre en évidence la fonction de confidentialité du Haut, ainsi que d'établir et déterminer le lien juridique entre la direction des employés de haut en plus d'identifier dispositions légales et réglementaires singularisés à le fonctionnaire supérieur par le législateur algérien qui occupe un poste haute administration locale, de sa nomination à la fin de ses fonctions et se tenir debout sur les termes émulsés, et leurs droits et leurs devoirs correspondants se trouvant sur son épaule ainsi que asanas Mace L'intention du mouvement du Haut transfert de fonctionnaire supérieur, en plus des garanties lui a accordé l'accès à la fin de sa relation. Afin d'atteindre des objectifs clairs dans la contribution de cette recherche et enrichir le sujet à l'étude.